

## **GE\_GERICHTE C/11922/2013 vom 2. Dezember 2016**

GE Cour de justice, 2016-12-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_11922\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11922_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/11922/2013 du 2 décembre 2016

IT: GE\_GERICHTE C/11922/2013 del 2 dicembre 2016

### **Regeste**

CAPACITÉ D'ÊTRE PARTIE ; SUCCURSALE; NOUVEAU MOYEN DE PREUVE ; RECTIFICATION(EN GÉNÉRAL); RÉSILIATION ABUSIVE; INDEMNITÉ DE DÉPART; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; TORT MORAL ; PROTECTION DES TRAVAILLEURS | CPC.221.1.a; CPC.229.1; CO.335.1; CO.328; CO.336.1.a; CO.336a.1; CO.336b.1; CO.336b.2; CO.322d

### **Erwägungen**

#### **E. 20**

janvier 2012, celui-ci n'avait pas modifié son comportement. Elle a également fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle avait volontairement anticipé le licenciement du travailleur afin qu'il ne remplisse pas les conditions d'accès au plan social, alors que la résiliation du contrat de travail de B\_\_\_\_\_ était intervenue uniquement en raison du comportement qu'il avait adopté. b. Dans sa réponse à l'appel du 29 mars 2016, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_, de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. Il a également formé un appel joint et a conclu à l'annulation des ch. 2, 3, 5 et 6 du dispositif du jugement entrepris et à ce que la Cour condamne A\_\_\_\_\_, à lui verser la somme nette 61'800 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er mars 2013 et la somme nette de 10'000 fr. à titre de tort moral, avec intérêts à 5% l'an à compter du 11 octobre 2012, les frais et dépens de la procédure devant être pris en charge par A\_\_\_\_\_. Avant l'avertissement de janvier 2012, l'employeur n'avait jamais émis aucune critique à son encontre. Il n'avait à la suite de cet avertissement pris aucune mesure interne. De plus, la procédure avait démontré qu'il n'avait pas adopté de comportement ou attitude négatif, ni méconnu le code vestimentaire. Il avait par ailleurs toujours effectué ses heures de travail, à défaut de quoi des reproches lui auraient été faits. Son licenciement était dès lors abusif. Le Tribunal avait également retenu, à bon droit, qu'il se justifiait de lui allouer une indemnité correspondant à celle prévue dans le plan social, cette pratique existant au sein de la banque. Compte tenu des circonstances particulièrement choquantes de son licenciement et de la violation de sa personnalité par la banque, il se justifiait de lui accorder une indemnité pour tort moral de 10'000 fr. Enfin, B\_\_\_\_\_ a fait grief au Tribunal d'avoir écarté à tort les pièces versées à la procédure le 29 juin 2015, lesdits titres étant soit nouveaux, et produits sans retard, soit produits par les témoins lors de leur audition en première instance, soit encore se rapportant à des décisions judiciaires exécutoires et publiées. c. Dans sa réponse à l'appel joint du 3 juin 2016, A\_\_\_\_\_, a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. A son sens, les pièces avaient été écartées à raison par le Tribunal, certaines d'entre elles n'ayant aucun lien avec le litige et d'autres concernant les faits survenus depuis le début du litige. Le congé n'étant pas abusif, aucune indemnité ne devait être versée à B\_\_\_\_\_ à ce titre, ni d'indemnité pour tort moral.

d. Par réplique et duplique des 29 juin et 22 août 2016, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. e. Les parties ont été avisées par pli du greffe du 23 août 2016 de ce que la cause était gardée à juger. C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure: a. A \_\_\_\_\_ (ci-après : A \_\_\_\_\_ ou la banque) a pour but social l'exploitation d'une banque. b. Par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 1987, A \_\_\_\_\_ a confirmé à B \_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1953, son engagement en qualité d'employé à compter du 1<sup>er</sup> février 1988. Son salaire mensuel brut, versé treize fois l'an, était de 4'600 fr. Une allocation mensuelle de 140 fr. lui était versée en sus à titre d'indemnité de repas. La rémunération mensuelle brute de B \_\_\_\_\_ a été fixée en dernier lieu à 10'300 fr. 10. Celle-ci était composée de 9'720 fr. 10 à titre de salaire mensuel brut, de 200 fr. à titre d'indemnité brute de déplacement, de 200 fr. à titre d'indemnité brute de repas et de 180 fr. à titre d'indemnité brute d'assurance maladie. B \_\_\_\_\_ a en particulier travaillé au service "Securities Masterfile & Derivatives " au sein du département des opérations. c. Dès le 1<sup>er</sup> février 2010, C \_\_\_\_\_ a été engagée comme responsable du département des opérations. d. Par courrier du 23 septembre 2011, la banque a informé l'ensemble de ses collaborateurs du déménagement à \_\_\_\_\_, dans le canton de Vaud, au mois de mars 2012, des activités administratives déployées jusqu'alors sur le site \_\_\_\_\_ à Genève. Ce document contenait également un nombre important d'informations au sujet du processus et de la chronologie des démarches menant au déménagement. La banque a répondu aux interrogations des collaborateurs dans un document daté du 13 octobre 2011. e. Par avenant du 26 octobre 2012, la banque a proposé à B \_\_\_\_\_ de modifier leurs rapports de travail en ce sens que le lieu de travail serait situé à \_\_\_\_\_ (VD) à compter du mois de mars 2012, conditions acceptées par B \_\_\_\_\_ le 31 octobre 2011. f. Dans le cadre de l'évaluation de l'année 2011, D \_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique de B \_\_\_\_\_, a invité celui-ci à apprendre à mieux gérer son comportement, vu le trop grand nombre d'esclandres en public, et à porter une attention toute particulière à son habillement, qui n'était souvent plus en adéquation avec le code vestimentaire prévalant dans la banque. D \_\_\_\_\_ a cependant indiqué qu'il comptait encore sur B \_\_\_\_\_, lequel avait permis de mettre en place des améliorations dans les processus opérationnels. Dans cette évaluation du 31 décembre 2011, D \_\_\_\_\_ a également mentionné que B \_\_\_\_\_ était une personne de grande confiance dans le service des opérations depuis le printemps et qu'il avait complété sa formation. g. Par courrier du 20 janvier 2012, lequel faisait suite à une discussion qui avait eu lieu le même jour, la banque a signifié un avertissement à B \_\_\_\_\_ en raison de l'attitude et du comportement négatif dont celui-ci avait fait preuve au cours d'une réunion qui s'était déroulée le 13 décembre 2011. Elle l'a également invité à surveiller son langage et la manière dont il s'adressait à ses collègues. Elle l'a aussi prié de respecter le code vestimentaire en vigueur au sein de la banque. Enfin, elle a attiré son attention sur le fait qu'il était tenu d'accomplir 40 heures de travail par semaine, ce qui n'était pas le cas en raison des trop nombreuses et longues pauses prises durant les journées de travail. Des mesures plus sévères pouvaient être prises à l'égard de B \_\_\_\_\_ s'il ne donnait pas une suite satisfaisante aux reproches qui lui étaient faits. h. Par courrier recommandé du 13 juillet 2012, la banque s'est déclarée inquiète au sujet des plaintes formulées par B \_\_\_\_\_ au sujet de son état de santé, tout en soulignant que les interruptions répétées de son travail avaient une incidence non négligeable sur l'avancement des dossiers dont il avait la charge et, conséquemment, sur la performance de toute l'équipe. Il était dès lors invité à se rendre à un rendez-vous médical pris auprès du médecin-conseil de l'entreprise. Par courrier du 25 juillet 2012, Dr E \_\_\_\_\_, médecin-conseil de la banque, a certifié que les raisons qui poussaient B \_\_\_\_\_ à sortir

régulièrement hors des bureaux étaient justifiées d'un point de vue médical. Celui-ci était conscient que ses fréquentes sorties pouvaient susciter du mécontentement autour de lui et s'était engagé à en réduire le nombre. i. Par courriel du 28 septembre 2012, D\_\_\_\_\_ a fait état à C\_\_\_\_\_ des griefs qu'il avait à l'encontre de B\_\_\_\_\_. j. Un échange de courriels a eu lieu les 8 et 9 octobre 2012 entre B\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Celui-ci souhaitait comprendre pour quelles raisons certaines tâches courantes n'avaient pas été exécutées par B\_\_\_\_\_ au cours de la permanence qu'il avait assurée le 5 octobre 2012, de 17h à 18h. k. Par courrier recommandé du 11 octobre 2012, la banque a licencié B\_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2013. Les raisons de ce licenciement lui avaient été exposées lors d'un entretien du même jour et correspondaient aux griefs évoqués dans le courrier d'avertissement du 20 janvier 2012. B\_\_\_\_\_ était immédiatement libéré de son obligation de travailler et son solde de vacances lui serait payé à la fin du préavis de congé. Son attention était en particulier attirée sur son obligation de garder le secret, sur la clause de non-sollicitation et de concurrence déloyale, ainsi que sur l'obligation de respecter le secret bancaire. Par courrier du 23 novembre 2012, la banque a indiqué à B\_\_\_\_\_ les motifs de son licenciement. En substance, il lui était reproché d'avoir fait montre d'une attitude négative, impolie et irrespectueuse envers ses collègues et supérieurs. Par ailleurs, sa tenue vestimentaire était inadéquate par rapport aux exigences d'un établissement bancaire. Il ne respectait pas non plus les horaires de travail en prenant des pauses au-delà de ce que le règlement autorisait et avait une productivité très largement inférieure à celle de ses collègues. Un certificat de travail intermédiaire a été établi par la banque le 6 décembre 2012. B\_\_\_\_\_ a formé opposition au congé le 24 janvier 2012 (recte : 2013). Les relations contractuelles ont pris fin le 28 février 2013. l. Par courrier de son conseil du 25 février 2013, B\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il considérait son licenciement comme abusif et a réclamé en conséquence une indemnité correspondant à six mois de salaire. Il a sollicité par ailleurs une indemnité pour longs rapports de travail, précisant qu'il existait une pratique au sein de la banque consistant à ce que celle-ci verse une indemnité de départ équivalant à un mois de salaire pour deux années de service. La banque a, par pli du 7 mars 2013, nié tout caractère abusif au congé notifié à B\_\_\_\_\_. Elle a par ailleurs indiqué qu'aucune indemnité pour longs rapports de travail n'était due à celui-ci. Enfin, pour ce qui avait trait aux indemnités de départ, elle a souligné que celles-ci n'étaient octroyées qu'exceptionnellement et de cas en cas, lorsque le poste d'un collaborateur venait à être supprimé. Or, tel n'était pas le cas de B\_\_\_\_\_, lequel avait fait l'objet d'un licenciement ordinaire motivé par des problèmes de performance et de comportement. Par courrier du 12 mars 2013, B\_\_\_\_\_ a invité la banque à lui transmettre le rapport d'évaluation de l'année 2012 et les observations figurant dans un courrier électronique qu'il avait adressé à D\_\_\_\_\_. Le 16 juillet 2013, la banque a établi et transmis à B\_\_\_\_\_ un certificat de travail. m. Par requête de conciliation du 3 juin 2013, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement de la somme brute de 138'751 fr. 25, à titre d'indemnité de départ et de bonus pour l'année 2012, ainsi qu'au versement du montant net de 71'800 fr. 60, à titre d'indemnités pour licenciement abusif et de tort moral, avec intérêts moratoires à 5% l'an. Il a également conclu à l'établissement d'un certificat de travail. En sus, B\_\_\_\_\_ a requis la production par la banque du rapport d'évaluation 2012 et les observations écrites y relatives adressées par courriel à D\_\_\_\_\_, du plan de bonus non contractuel pour l'année 2012 du texte intégral des politiques LBG et des 17 polices mentionnées dans le manuel du personnel. Il s'est enfin réservé la possibilité d'amplifier ses prétentions. Aucun accord n'étant intervenu entre les parties, l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes a délivré à B\_\_\_\_\_, le 28 juin 2013, l'autorisation de procéder. n. Par courrier du 22 juillet

2013, la banque a transmis à B\_\_\_\_\_ le rapport d'évaluation 2012 et les observations écrites qu'il avait faites et adressées à D\_\_\_\_\_, le plan de bonus non contractuel pour 2012 ainsi que le texte intégral des politiques LBG et des 17 politiques . o. Par demande ordinaire déposée le 5 août 2013 au greffe du Tribunal des prud'hommes, B\_\_\_\_\_ a assigné la banque en paiement de la somme totale de 210'551 fr. 85, avec intérêts moratoires à 5% l'an, de même qu'en la remise d'un certificat de travail définitif conforme aux prescriptions légales. Il a également requis la production par la banque du rapport d'évaluation 2012 et les observations écrites y relatives adressées par courriel à D\_\_\_\_\_, du plan de bonus non contractuel pour l'année 2012 du texte intégral des politiques LBG et des 17 politiques mentionnées dans le manuel du personnel. Il s'est finalement réservé la possibilité d'amplifier ses prétentions en cours de procédure. Ladite somme se décompose comme suit : - 61'800 fr. 60 nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mars 2013, - 10'000 fr. nets, à titre d'indemnité pour tort moral, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 octobre 2012, - 128'751 fr. 25 bruts, à titre d'indemnité de départ, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mars 2013, - 10'000 fr. bruts, à titre de bonus pour l'année 2012, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mars 2013. A l'appui de ses conclusions, B\_\_\_\_\_ a expliqué, en substance, avoir fait l'objet d'un licenciement abusif. Selon lui, le congé lui avait été signifié pour une raison inhérente à sa personnalité, à savoir son âge, soit un motif qui n'avait aucun lien avec les rapports de travail. Il a également considéré que la résiliation était abusive pour avoir été prononcée en violation des règles de la bonne foi. Ainsi, la banque n'avait rien entrepris pour désamorcer la situation prétendument conflictuelle au sein de l'entreprise avant son licenciement. Il a, pour le surplus, estimé avoir fait l'objet d'un processus d'exclusion, dans la mesure où la banque avait cherché à le déstabiliser, puis à le pousser à la démission. Les motifs invoqués par la banque pour justifier le congé étaient infondés et relevaient de la pure fantaisie. Il n'avait ainsi pas adopté un quelconque comportement ou une attitude négatifs. Il n'avait pas non plus une tenue vestimentaire inadéquate. Certes, il n'avait pas porté de cravate durant les vingt-quatre ans pendant lesquels il avait travaillé pour la banque, mais celle-ci n'avait jamais exigé de lui qu'il en porte une dès lors qu'il déployait une activité de back office et n'avait aucun contact avec la clientèle. Il a également nié avoir accompli des horaires de travail réduits. A ce sujet, il n'avait jamais pris de longues pauses, s'étant la plupart du temps contenté d'un sandwich sur son lieu de travail. Postérieurement à son congé, la banque avait également invoqué, comme motif ayant présidé à son licenciement, un manque de productivité de sa part, laquelle aurait été très largement inférieure à celle de ses collègues. Il a expliqué qu'il n'était soumis, dans l'accomplissement de son travail, à aucun impératif de rendement. La faute de la banque s'avérant particulièrement lourde, il exigeait une indemnité correspondante maximale, de six mois de son dernier salaire, soit un montant net de 61'800 fr. 60. Pour le surplus, il a expliqué s'être opposé au congé le 24 janvier 2013, à savoir durant le préavis de résiliation, et avoir agi judiciairement dans les 180 jours suivant la fin des rapports de service. B\_\_\_\_\_ a, de plus, expliqué que la banque l'avait accusé à la légère d'une faute particulièrement lourde, ce qui avait porté atteinte à son honneur, tant personnel que professionnel. Ce comportement constituait assurément une violation de l'obligation de l'employeur de respecter sa personnalité, lui donnant droit, selon lui, à une indemnité pour tort moral d'un montant net de 10'000 fr. B\_\_\_\_\_ a par ailleurs conclu à ce que la banque soit condamnée à lui verser une indemnité de départ ( severance ) d'un montant brut de 128'751 fr. 25, correspondant à douze mois et demi de salaire eu égard aux vingt-cinq ans d'activité. En effet, il existait une pratique interne au

sein de la banque aux termes de laquelle tout licenciement prononcé en raison d'une suppression de poste donnait droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire pour chaque période de deux ans d'activité. Il a aussi indiqué qu'il avait droit au paiement d'un bonus pour l'année 2012, d'un montant de l'ordre de 10'000 fr., correspondant plus au moins aux bonus qu'il avait perçus par le passé. Finalement, B\_\_\_\_\_ a conclu à ce que la banque soit condamnée à lui remettre un certificat de travail conforme au certificat intermédiaire qui lui avait été délivré le 6 décembre 2012 et comportant en sus certaines modifications conformément à sa pièce 4. p. Par mémoire de réponse du 30 octobre 2013, la banque a conclu, préalablement, à ce que le Tribunal constate qu'elle avait transmis à B\_\_\_\_\_ les pièces requises et, au fond, au déboutement de ce dernier de toutes ses conclusions. En substance, elle a expliqué que B\_\_\_\_\_ s'était vu signifier son licenciement pour les motifs mentionnés dans le courrier ad hoc, à savoir en raison de son comportement et son attitude très souvent négatifs, de sa tenue vestimentaire inadéquate et du non accomplissement du temps de travail réglementaire. Le licenciement était intervenu après plusieurs mises au point, ayant débouché sur un avertissement formel, notifié au travailleur le 20 janvier 2012, lequel n'avait pas été suivi d'effets. La banque a contesté toute atteinte à la personnalité de B\_\_\_\_\_. Celui-ci avait en effet été licencié en raison du comportement inadéquat et irrespectueux qu'il avait adopté à l'encontre de certains collègues et parce qu'il ne donnait pas satisfaction dans l'accomplissement de son travail, de sorte que ses collègues s'en trouvaient surchargés. Dans ces circonstances, il n'avait droit à aucune indemnité. Elle a également nié tout droit à B\_\_\_\_\_ de bénéficier d'une indemnité de départ, équivalente à un mois de salaire pour deux ans d'activité, dès lors que ce type d'indemnités de départ était versé uniquement aux collaborateurs qui faisaient l'objet d'un licenciement économique, soit lorsque leur poste venait à être supprimé. B\_\_\_\_\_ ayant été congédié en raison de son comportement et de ses prestations de travail insuffisantes, il ne pouvait prétendre au versement d'une indemnité de départ. B\_\_\_\_\_ n'avait pas non plus le droit de recevoir un quelconque bonus, seuls les collaborateurs licenciés pour motifs économiques restaient éligibles au bonus. Or, tel n'était pas le cas de B\_\_\_\_\_, lequel avait été licencié en raison de ses mauvaises performances et de son comportement inadéquat. S'agissant enfin du certificat de travail, la banque a expliqué avoir remis un tel document à B\_\_\_\_\_ le 16 juillet 2013. Ce certificat correspondait à la réalité, de sorte qu'il n'était ni incomplet ni inexact. q. Une audience de débats d'instruction s'est tenue le 21 janvier 2014 au Tribunal, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. B\_\_\_\_\_ a confirmé avoir reçu un tirage de toutes les pièces dont il avait requis la production dans ses écritures du 3 juin 2013. r. Les parties ont été entendues lors des audiences du Tribunal des 11 mars, 29 avril et 30 juin 2014. D\_\_\_\_\_, a confirmé avoir rédigé le rapport d'évaluation de l'année 2011 de B\_\_\_\_\_, à l'exception du paragraphe relatif à la période courant de janvier à mai 2011. B\_\_\_\_\_ s'était montré réceptif aux demandes d'amélioration, formulées oralement, mais uniquement pour un bref laps de temps. Certains jours, celui-ci avait pu être démotivé, de sorte qu'il avait fallu en permanence le surveiller pour s'assurer de l'accomplissement de ses tâches. A l'occasion d'une réunion, à laquelle avait également participé un membre des ressources humaines, une lettre d'avertissement avait été notifiée à B\_\_\_\_\_. D\_\_\_\_\_ avait assisté personnellement à une altercation entre B\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, laquelle avait eu lieu au cours d'une réunion organisée par ce dernier. B\_\_\_\_\_ s'y était endormi et s'était réveillé après avoir entendu un anglicisme dans la conversation. Il avait fait une remarque à F\_\_\_\_\_ à ce sujet, à savoir « on est en Suisse, on parle français », alors même que la langue officielle de la banque était l'anglais. F\_\_\_\_\_ s'était

plaint auprès de lui à la suite de ce différend. Selon D \_\_\_\_\_, les performances de B \_\_\_\_\_ étaient médiocres, ce qui avait justifié l'évaluation donnée en fin d'année. Plusieurs collègues de celui-ci, soit G \_\_\_\_\_, H \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_ lui avaient fait part de remarques au sujet de la tenue vestimentaire de B \_\_\_\_\_. Les manquements reprochés à B \_\_\_\_\_ avaient été abordés avec lui oralement, lors des discussions mensuelles. Il ne se souvenait pas si des courriels avaient été échangés à cet égard. Son activité de Security Masterfile (SMF) représentait 80% de son activité, les 20% restants devant être consacrés aux produits dérivés. En réalité, il avait un taux de productivité moyen de 15 à 20% pour l'activité SMF. G \_\_\_\_\_ et H \_\_\_\_\_ s'en étaient plaints auprès de C \_\_\_\_\_. C \_\_\_\_\_ a déclaré avoir été engagée par la banque dès le 1<sup>er</sup> février 2010 et avoir collaboré avec B \_\_\_\_\_ durant quatre mois environ, jusqu'à son licenciement. Elle avait été engagée pour restructurer le département des opérations, impliquant une meilleure gestion des coûts, une diminution des risques et une augmentation de la rentabilité. Elle avait procédé à plusieurs licenciements, soit l'équivalent de quatorze unités de personnel. B \_\_\_\_\_ n'avait pas fait partie de ces licenciements. Cependant, il avait mal compris et particulièrement mal accepté le départ de certains de ses collègues, ce d'autant plus que d'autres personnes, au bénéfice de connaissances pointues, provenant notamment de la banque \_\_\_\_\_, avaient été engagées en parallèle. B \_\_\_\_\_ avait rencontré des problèmes de santé, qui avaient généré de l'inquiétude tant auprès des collègues que de C \_\_\_\_\_. C'était la seule raison qui avait motivé l'invitation qui lui a été faite de consulter le médecin-conseil de l'entreprise. Il avait été déclaré apte à travailler, de sorte que, selon son appréciation, ses sorties n'étaient pas justifiées. B \_\_\_\_\_ avait également rencontré des problèmes d'hygiène et digestifs, lesquels, de par leur caractère intempestif, gênaient ses collègues qui s'en étaient plaints auprès d'elle. La tenue vestimentaire de B \_\_\_\_\_ n'était pas non plus adéquate à son sens. C \_\_\_\_\_ a précisé que B \_\_\_\_\_ avait pris l'habitude de prendre son petit-déjeuner sur son lieu de travail, ce qui ne constituait pas une pratique courante au sein de la banque. Cela engendrait des odeurs. Après le départ de celui-ci, des produits moisissés et pourris avaient été trouvés dans les tiroirs de son bureau, ce qui avait contraint la banque à faire appel à une entreprise externe pour le nettoyage. C \_\_\_\_\_ a également expliqué que les motifs ayant présidé au licenciement de B \_\_\_\_\_ étaient au nombre de quatre. En premier lieu, il n'arrivait pas à respecter les délais qui lui étaient fixés pour exécuter le travail qui était requis de lui. Cela engendrait des mécontentements dès lors que d'autres collaborateurs devaient l'exécuter à sa place, afin qu'aucun retard ne soit pris vis-à-vis des clients. En deuxième lieu, B \_\_\_\_\_ avait adopté un comportement inadéquat. Troisièmement, son absentéisme lors des pauses répétées pour fumer créait des problèmes d'organisation du travail. Enfin, la démotivation affichée par B \_\_\_\_\_ était source de problèmes aussi puisque cela influençait négativement le reste de l'équipe. C \_\_\_\_\_ a également expliqué que la tenue vestimentaire de B \_\_\_\_\_ ne respectait pas le code vestimentaire de la banque, applicable à l'ensemble du personnel, bien qu'il n'ait pas de contacts avec la clientèle. Il portait des chemises hawaïennes, sans cravate, contrairement aux autres collaborateurs. L'hygiène de B \_\_\_\_\_ était également "à revoir". Compte tenu de ses très fréquentes sorties, celui-ci n'accomplissait pas son horaire de travail, ce qui générait des tensions au sein de son équipe. Les performances de B \_\_\_\_\_ les deux dernières années de service avaient été médiocres. Il employait par ailleurs un langage inapproprié et faisait montre de critiques déplacées quant à l'usage de la langue anglaise au sein de la banque. Elle était au courant du rapport médical, lequel ne précisait pas le nombre de sorties médicalement justifiées. Elle comprenait les besoins d'une oxygénation occasionnelle du travailleur, mais

pas des sorties à longueur de journée, surtout pour fumer. Des indemnités de départ n'étaient versées qu'aux collaborateurs faisant l'objet d'un plan social. Une telle politique n'était pas applicable à B\_\_\_\_\_. Par ailleurs, celui-ci était éligible à un bonus discrétionnaire, non contractuel. B\_\_\_\_\_ travaillait dans le Security Masterfile . Cette fonction nécessitait une réactivité immédiate de saisie des valeurs, afin que les opérations puissent être effectuées sans délai. Il arrivait également que le précité doive créer sur-le-champ une valeur, afin que le gestionnaire puisse passer un ordre pour le compte d'un client. Une telle opération requérait une urgence particulière. B\_\_\_\_\_ se trouvait au début d'une chaîne d'opérations et il était primordial qu'il effectuât son travail rapidement, afin de ne pas retarder le processus dès lors que les autres intervenants dans la chaîne étaient tributaires de sa célérité. Durant les absences de ce dernier, c'étaient ses collègues qui le suppléaient. La banque avait un plan de restructuration en 2011 en raison de difficultés conjoncturelles. Ce plan impliquait une réduction de postes ayant touché tous les départements de la banque. Les personnes ayant subi cette restructuration ont perçu l'intégralité des prestations qui leur étaient dues, conformément à leurs contrats de travail. K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_, en sus de B\_\_\_\_\_, n'étaient pas concernés par le plan de restructuration de 2011. Comme ce dernier n'était pas concerné par le plan de restructuration, la banque entendait le conserver dans ses effectifs. Le poste de B\_\_\_\_\_ n'avait pas été repourvu à la suite de son licenciement, ses activités ayant été réparties entre les autres collaborateurs. Le courrier d'avertissement avait été rédigé par les ressources humaines et était notamment en rapport avec l'altercation entre B\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, mais pas seulement. En effet, ce dernier, n'étant pas le supérieur hiérarchique de B\_\_\_\_\_, il ne connaissait pas les autres griefs formulés à son encontre, soit l'absentéisme et les problèmes de travail. Cet avertissement lui avait été signifié afin qu'il puisse remédier aux reproches qui lui avaient été faits. Il n'impliquait pas nécessairement un licenciement. O\_\_\_\_\_ a confirmé que la langue officielle de la banque était l'anglais. B\_\_\_\_\_ était dès lors malvenu de critiquer l'usage de cette langue alors qu'il travaillait pour un groupe anglais. S'il comprenait que celui-ci devait s'oxygéner de temps à autre, il lui paraissait cependant parfaitement intolérable que le travailleur en profite pour fumer. Durant les absences de B\_\_\_\_\_, le travail était fait par les collègues de celui-ci, autrement la banque aurait subi des pertes opérationnelles. L'échelle de classification des performances au sein de la banque était, par ordre décroissant : top , strong , good , developing , et under performer . La note globale obtenue par B\_\_\_\_\_ était developing performer , ce qui signifie que le collaborateur devait développer ses capacités pour atteindre le niveau attendu de lui. Ses efforts cycliques n'amélioreraient pas forcément sa note finale. En cas de réduction de personnel, comme cela avait été le cas lors de la vente des activités de la banque privée à \_\_\_\_\_, un plan social avait été mis en place. Certains postes de travail avaient été supprimés de l'organigramme dès lors que la banque n'en avait plus besoin. B\_\_\_\_\_ n'avait pas été licencié dans le cadre du plan de restructuration de 2011. La vente de la banque avait été rendue publique en juillet 2013 et avait créé un choc. Lui-même l'avait su en mai ou juin 2013. Le licenciement de B\_\_\_\_\_ était intervenu à un moment où cette vente n'était pas connue. B\_\_\_\_\_ était éligible au plan de bonus non contractuel. Cela signifiait qu'un bonus ne lui était versé qu'à certaines conditions et pour autant que la direction de la banque à Londres y consente. Le bonus était discrétionnaire. En revanche, lorsqu'il était versé, même durant les années difficiles, il fallait établir des règles pour son versement, selon le grade, la fonction et les performances de chaque collaborateur. L'avertissement qui a été signifié à B\_\_\_\_\_ faisait suite à une discussion du même jour

mais découlait de plusieurs autres discussions orales bien antérieures. Dans l'absolu, un avertissement est quelque chose de grave dès lors qu'il pouvait amener au licenciement. Par ailleurs, selon son expérience, l'envoi de nombreux écrits à un collaborateur était source de démotivation. La banque ne voulait pas se séparer de B\_\_\_\_\_ sur le principe, mais son attitude et son comportement l'y avaient contrainte. B\_\_\_\_\_ a expliqué avoir travaillé pour la banque à compter de 1987 environ, initialement en tant qu'employé temporaire. Il avait par la suite été engagé sur la base d'un contrat de durée indéterminée au back office bourse. Avec l'aide de ses supérieurs, il s'était formé et familiarisé avec les produits dérivés, au point de devenir une référence européenne dans ce domaine puisqu'il avait dispensé des cours à Monaco et au Luxembourg. Après plusieurs réorganisations, il avait été affecté au SMF. Il occupait cette position lors de l'arrivée de C\_\_\_\_\_. Il voyait en celle-ci un capitaine qui allait pouvoir guider le navire. Il avait été convoqué le 20 janvier 2012 pour une séance avec les ressources humaines, lors de laquelle lui avaient été exposés les griefs retenus à son encontre. Avant cette réunion, ses supérieurs hiérarchiques ne lui avaient formulé aucun reproche, de quelque nature que ce soit. Au sujet de la plainte de F\_\_\_\_\_, il a expliqué avoir été contraint, bien qu'il eut beaucoup de travail, à participer à une présentation animée par ce dernier au cours de laquelle étaient exposés des principes qu'il avait appris durant son apprentissage, lorsqu'il avait 17 ans. Il considérait donc avoir perdu son temps et avait effectivement dit « c'est du foutage de gueule », sans pour autant insulter F\_\_\_\_\_. S'agissant de son attitude qualifiée de négative, il a admis avoir été plutôt critique. Pour ce qui avait trait au temps de travail, il a précisé que ce reproche était parfaitement infondé dès lors qu'il déjeunait la plupart du temps au bureau. Finalement, il a admis ne pas avoir porté de cravate. Sa tenue vestimentaire ne correspondait vraisemblablement pas aux normes d'un employé de banque. Il avait de temps à autre porté un sweatshirt. Cependant, il s'était bien rendu compte que cela n'était pas apprécié, de sorte qu'il s'était efforcé de toujours porter une chemise. Il n'avait aucune chemise de type hawaïenne. Il n'avait rencontré aucun client en vingt-cinq ans d'activité et il avait toujours travaillé dans les bâtiments administratifs de la banque, à \_\_\_\_\_ (GE) puis à \_\_\_\_\_ (VD). Lors du déménagement de la banque, il s'est senti mal à l'aise dans les nouveaux bâtiments. Il se sentait oppressé et avait l'impression de manquer d'air. Il avait des difficultés respiratoires. Sans aucun avertissement préalable, il avait été enjoint par pli recommandé à consulter le médecin-conseil de l'Union patronale pour faire le point sur sa capacité de travail. Il avait été choqué par ce procédé. Ledit médecin avait admis d'un point de vue clinique son besoin de sortir des bâtiments pour s'oxygéner. Quelques jours avant le 5 octobre 2012, ses supérieurs hiérarchiques l'avaient prié de préparer un cours sur les produits dérivés destiné aux collaborateurs de la banque. P\_\_\_\_\_ l'avait informé qu'une institution viendrait dispenser un cours, également sur les produits dérivés, quelques jours avant le sien. Il avait sollicité de cette dernière le contenu du cours en question afin de pouvoir l'adapter au sien. Elle avait refusé, de sorte qu'il lui avait indiqué qu'il était dans l'impossibilité de dispenser son propre cours. S'agissant de la permanence du 5 octobre 2012, il a contesté les reproches qui lui avaient été formulés. Il ne comprenait pas le reproche qui lui avait été fait en rapport avec un problème de productivité. Au back office, il n'y avait rien à produire. Il exécutait les tâches au fur et à mesure qu'elles arrivaient. Il n'existait aucun critère ni objectif de productivité fixés d'avance. La notion d'indemnité de départ était relativement récente au sein de la défenderesse, soit un peu avant l'arrivée de C\_\_\_\_\_. Les employés qui quittaient la banque, y compris ceux qui présentaient leur démission, se voyaient mis au bénéfice d'une indemnité de départ correspondant à deux

semaines de salaire par année de service effectuée. Il n'avait jamais insulté Q\_\_\_\_\_. Tout au plus lui avait-il fait part de son agacement et de son choc à l'annonce selon laquelle la banque ne participait aux frais de transport des collaborateurs pour se rendre à \_\_\_\_\_ (VD) qu'à partir d'un parcours de 30 kilomètres. s. Huit témoins ont été entendus par le Tribunal lors des audiences des 11 mars, 6 mai, 30 juin, 21 octobre 2014 et 10 février et 28 avril 2015. - Q\_\_\_\_\_ a expliqué avoir travaillé pour la banque en tant que business partner RH jusqu'au 31 octobre 2013. Elle avait connu professionnellement B\_\_\_\_\_, lequel travaillait au sein du département des opérations. C\_\_\_\_\_ avait été engagée comme responsable de ce département à compter du 1<sup>er</sup> février 2010 afin de le réorganiser et de le rendre plus rentable. D\_\_\_\_\_, lequel était le supérieur hiérarchique direct de B\_\_\_\_\_, répondait pour sa part à C\_\_\_\_\_. Elle avait personnellement géré le projet de déménagement à \_\_\_\_\_ (VD), à la suite de la résiliation des contrats de bail des locaux situés \_\_\_\_\_, à Genève. Tous les collaborateurs de la banque s'étaient vu offrir la possibilité de demeurer employés par la banque, aux mêmes conditions. Des avenants à leurs contrats de travail avaient ainsi été signés. Toute la procédure avait été menée de concert avec l'Association suisse des employés de banque. Des réunions avaient aussi été organisées afin d'expliquer en détail aux collaborateurs les tenants et aboutissants liés au déménagement. Au cours de ces réunions, B\_\_\_\_\_ l'avait prise à parti et insultée. Il s'était montré très agressif, fâché, mécontent et très virulent. A son sens, B\_\_\_\_\_ n'était pas unanimement apprécié par ses collègues et supérieurs hiérarchiques. Cependant, elle n'avait pas reçu d'informations selon lesquelles il était « dans le collimateur » et susceptible d'un prochain licenciement. S'agissant du rapport d'évaluation de celui-ci pour l'année 2011, elle a expliqué qu'au vu de l'évaluation globale, des améliorations étaient attendues de lui. En effet, il lui était demandé de mieux gérer son comportement explosif, de mieux collaborer en équipe et de porter une attention accrue à sa tenue vestimentaire. Ces éléments avaient à plusieurs reprises été communiqués aux ressources humaines. Q\_\_\_\_\_ a également indiqué, relativement au courrier d'avertissement du 20 janvier 2012, avoir relu ce document, finalement signé par une autre personne des ressources humaines, avant sa notification au travailleur. Ce courrier ne faisait que confirmer les problèmes de comportement et de tenue vestimentaire que rencontrait B\_\_\_\_\_. S'agissant tout particulièrement de ce dernier point, celui-ci avait pour habitude de porter des chemises hawaïennes, ce qui ne correspondait pas aux standards bancaires, y compris ceux prévalant les vendredis, lors desquels une tenue sport-chic plus décontractée était tolérée. B\_\_\_\_\_ s'était plaint du fait que le bâtiment de \_\_\_\_\_ (VD) ne permettait pas d'ouvrir les fenêtres. Il avait en effet besoin d'oxygène en raison de problèmes respiratoires. Pour pallier cette impossibilité logistique, il lui avait été proposé de s'oxygéner à l'extérieur du bâtiment. Ces périodes d'oxygénation étaient très fréquentes et se prolongeaient au-delà de cinq minutes à chaque fois dès lors que B\_\_\_\_\_ profitait également pour fumer. En raison de ces absences, le travail que celui-ci devait accomplir était réparti sur ses collègues. Compte tenu des problèmes de santé rencontrés par B\_\_\_\_\_, la banque, qui était inquiète à ce sujet, lui avait demandé de rencontrer le médecin-conseil d'entreprise, lequel avait confirmé l'aptitude de celui-ci à travailler. En cas de licenciement pour raison de performance, le droit au bonus était perdu. Une indemnité de départ n'était versée qu'aux collaborateurs qui avaient fait l'objet d'un licenciement économique à la suite d'une suppression d'un poste. - K\_\_\_\_\_, employé de la banque de 1986 jusqu'au début de l'année 2009, lorsqu'il avait pris une retraite anticipée, a indiqué avoir été supérieur hiérarchiquement à B\_\_\_\_\_, sans pour autant qu'il y ait eu de rapports hiérarchiques directs entre eux.![endif]>![if> Le travail de celui-ci impliquait qu'il devait

effectuer certaines activités dans des délais impératifs ( cut-off times ). Celui-ci avait de très bonnes, voire d'excellentes performances. Il avait en particulier rédigé un rapport au sujet des activités de la banque qui avait été particulièrement apprécié par la direction de celle-ci. Son travail n'avait jamais engendré de doléances de sa part ni son hygiène, pas plus que sa tenue vestimentaire. D'une manière plus générale, il a expliqué qu'il n'aurait pas toléré des absences répétées et fréquentes de l'un de ses collaborateurs durant les cut-off times , car cela aurait pu avoir des répercussions graves pour la banque. Si l'employé devait s'absenter, il devait avertir préalablement son supérieur hiérarchique afin que le travail puisse être exécuté par d'autres collaborateurs. Le management général de la banque évoluait au fur et à mesure que la société mère modifiait la composition de la direction locale. Le nouvel arrivant implémentait sa nouvelle stratégie en faisant table rase de la précédente. La crise financière expliquait la dégradation générale des conditions de travail au sein de la banque. La situation avait commencé à se détériorer à compter de l'année 2000, lorsque plusieurs gestionnaires étaient partis qui plus est, avec leurs clients. Tous ces facteurs avaient eu un impact négatif sur la motivation des collaborateurs, lesquels étaient inquiets pour leur poste de travail compte tenu de la diminution du nombre d'affaires. - R\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé pour la banque à compter du 1 er avril 2010 en tant que senior manager , responsable des fonctions de contrôle et de support des opérations. Il n'avait pas de liens hiérarchiques avec B\_\_\_\_\_, mais avait été, dès 2011, le suppléant de C\_\_\_\_\_, la supérieure hiérarchique de ce dernier.![endif]>![if> B\_\_\_\_\_ n'était pas dans le collimateur de sa hiérarchie. En effet, il avait bénéficié d'une formation en informatique (VBA), dont seulement un collaborateur sur dix avait eu accès. Il était donc évident s'il avait été sur la sellette, il ne se serait pas vu proposer cette formation. La qualité du travail de B\_\_\_\_\_ était variable et dépendait de sa motivation. Ainsi, entre 2010 et 2011, il avait réalisé de bonnes performances et cela s'était ressenti dans les appréciations de fin d'année de ses supérieurs. En revanche, à compter de 2012, année durant laquelle le centre de production de la banque avait déménagé à \_\_\_\_\_ (VD) pour des raisons économiques, sa motivation était bien moindre. Ce déménagement avait représenté pour lui en particulier une contrainte importante et sa motivation, de même que la qualité de son travail, s'en étaient ressenties. R\_\_\_\_\_ n'avait cependant pas été impliqué dans les évaluations du demandeur. Selon lui, le comportement de B\_\_\_\_\_ vis-à-vis de ses collègues était lié à son degré de motivation. Celui-ci ne portait ni chemise, ni cravate. D\_\_\_\_\_, essentiellement, lui avait rapporté des problèmes liés à l'hygiène du demandeur. Il avait personnellement constaté que B\_\_\_\_\_ s'absentait souvent et qu'il avait parfois le visage très rouge, sans en connaître les causes. La langue de travail était le français, à la base, mais l'anglais était de plus en plus utilisé, en particulier dans la hiérarchie. Certains courriers étaient destinés à des entités à Londres et ils devaient être rédigés en anglais. B\_\_\_\_\_ lui avait indiqué qu'il ne trouvait pas ça normal puisqu'en Suisse, l'anglais n'était pas une langue officielle. Il a confirmé que certains collaborateurs s'étaient vus octroyer des indemnités de départ à la suite à leur licenciement pour des raisons économiques. De telles indemnités n'étaient en revanche pas versées aux employés licenciés pour des motifs comportementaux ou de performance. - S\_\_\_\_\_, employée de la banque de 2002 à février 2012 en qualité de HR business partner , a indiqué avoir mené elle-même, en présence d'un autre collaborateur, l'entretien ayant conduit au courrier d'avertissement notifié à B\_\_\_\_\_. En revanche, elle ne se souvenait plus qui avait concrètement procédé à l'établissement de ce document. Lors dudit entretien, celui-ci lui avait semblé plutôt ouvert, de bonne foi et paraissait avoir bien assimilé ce qui lui était expliqué. Il n'avait pas nié ce qui lui était reproché. En dehors de cet avertissement, dont les

griefs y étaient mentionnés, les collègues de B \_\_\_\_\_ ne lui avaient pas fait part de quelconques autres problèmes. Dans ce contexte, elle avait également entendu F \_\_\_\_\_. Celui-ci lui avait rapporté avoir fait l'objet d'attaques verbales de la part de B \_\_\_\_\_ et qu'il était à bout. Elle avait également discuté des problèmes d'attitude, de comportement et de tenue vestimentaire de celui-ci avec C \_\_\_\_\_, raison pour laquelle celle-ci avait voulu qu'un avertissement lui soit notifié. Le code vestimentaire était assez souple pour le personnel administratif travaillant à \_\_\_\_\_ (GE). La cravate n'était pas obligatoire. Il était reproché à B \_\_\_\_\_ un laisser-aller, qu'elle avait elle-même pu constater, en termes de propreté des cheveux et d'une impression générale de manque d'hygiène. La langue de travail était l'anglais durant les dernières années, ce qui n'avait pas manqué de soulever des mécontentements chez certains collaborateurs. Des collègues de B \_\_\_\_\_ lui avaient fait remarquer que celui-ci prenait régulièrement des pauses ainsi qu'au sujet des heures de travail qu'il effectuait. En revanche, elle n'avait pas eu connaissance d'une éventuelle surcharge de travail des collègues de celui-ci en lien avec ses absences. Les indemnités de départ en cas de licenciement ne concernaient que les collaborateurs dont le poste avait été supprimé. En revanche, si l'employé était licencié pour des problèmes de comportement ou de performance, il n'avait pas le droit d'en percevoir. Le bonus était discrétionnaire et était lié à la performance individuelle du collaborateur. Durant un certain laps de temps, les collaborateurs dont le rating était inférieur à good performer n'en bénéficiaient pas. De même, en cas de licenciement ou de démission, le bonus n'était pas versé. - E \_\_\_\_\_, médecin, a expliqué exercer la médecine interne et être l'un des médecins-conseil de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG). Il avait reçu B \_\_\_\_\_ sur mandat de la banque en juillet 2012. Il a admis avoir établi un rapport le 25 juillet 2012, lequel avait été établi sur la base de sa propre anamnèse et non pas d'informations provenant de la banque. Son mandat avait pris fin avec la remise dudit rapport. Il a confirmé que les sorties du travailleur hors des bureaux de la banque se justifiaient médicalement, notamment en raison de l'agoraphobie et de la claustrophobie dont souffrait B \_\_\_\_\_. - T \_\_\_\_\_, secrétaire syndical auprès de l'Association suisse des employés de banque (ASEB), a confirmé que l'ASEB était intervenue auprès de la direction de la banque pour établir les modalités de déplacement dans le cadre du déménagement à \_\_\_\_\_ (VD). Il était également intervenu postérieurement au licenciement de B \_\_\_\_\_, sollicitant notamment de la banque les motifs ayant présidé à sa décision. Au sujet du code vestimentaire, il a expliqué que les attentes variaient d'un employeur à un autre. Dans le cas de B \_\_\_\_\_, ce grief lui avait apparu futile dès lors qu'il n'était pas établi qu'il eut changé de tenue vestimentaire du jour au lendemain, alors même qu'il était employé depuis vingt-sept ans. Pour ce qui avait trait aux indemnités de départ, dans le cadre du rachat de la banque par \_\_\_\_\_, l'ASEB avait négocié un plan social assez classique pour les collaborateurs, essentiellement du back office, qui perdaient leur emploi. Dans ce contexte, une indemnité de deux semaines de salaire pour chaque année de service avait notamment été négociée et agréée avec la défenderesse. Etaient exclus du plan social les licenciements pour faute grave. Cependant, à sa connaissance, aucun collaborateur n'avait été concerné par cette éventualité. Selon lui, B \_\_\_\_\_ avait été licencié avant l'annonce de la transaction et la mise en place du plan social. Celui-ci ne lui était dès lors pas applicable. Il ignorait si la banque avait un plan social en réserve pour des collaborateurs comme B \_\_\_\_\_. - M \_\_\_\_\_, employé de la banque de 1987 à fin 2012, a indiqué avoir été licencié pour un motif de comportement. Consécutivement à son congé, il avait initié une procédure judiciaire, laquelle avait abouti à un arrangement confidentiel. Plusieurs anciens

collaborateurs avaient bénéficié d'une indemnité de départ d'un demi-salaire par année d'ancienneté dans le cadre de leur licenciement économique, bien avant le plan social mis en place par la banque en 2013. Il a expliqué qu'U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ avaient bénéficié d'une retraite anticipée, sans connaître les conditions de celle-ci. W\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_ avaient pour leur part obtenu des indemnités de départ. A sa connaissance, le travail de B\_\_\_\_\_ donnait satisfaction. Il n'avait pas reçu de plaintes ou de remarques au sujet des performances de celui-ci ou de son attitude. Il était présent lors de la séance du 13 décembre 2011 ayant conduit à la plainte de F\_\_\_\_\_ à l'encontre de B\_\_\_\_\_. Celle-ci était parfaitement disproportionnée. Celui-ci n'était pas un adepte de la cravate et sa tenue vestimentaire n'avait rien de choquant. Il n'était pas en mesure d'entendre les éventuelles éructations de B\_\_\_\_\_ dès lors que leurs bureaux étaient distants. Aucun collègue ne lui avait rapporté de problèmes d'hygiène concernant le précité. - Y\_\_\_\_\_ a précisé que B\_\_\_\_\_ était apprécié de ses collègues. Il rencontrait cependant quelques problèmes qui avaient été relevés par ses supérieurs hiérarchiques, notamment la négativité, son hygiène et le non-respect du code vestimentaire. Il faisait également des micros siestes, en raison d'une narcolepsie. C\_\_\_\_\_ lui avait fait part de ces problèmes.![endif]>![if> Elle a expliqué avoir participé à la séance lors de laquelle le courrier d'avertissement avait été remis à B\_\_\_\_\_. Cette sanction avait eu un effet positif sur lui, selon les échos qu'elle avait eus provenant de D\_\_\_\_\_. Cependant, après l'annonce du déménagement, il était retombé dans ses travers. Un plan d'amélioration des performances (PIP) avait été mis en place pour B\_\_\_\_\_, afin qu'il retrouve une bonne performance. Tous les employés en dessous du rating good en bénéficiaient. Des indemnités de départ étaient versées aux collaborateurs faisant l'objet d'un licenciement économique. En revanche, rien n'était versé à ceux qui étaient congédiés en raison de problèmes de travail ou de comportement. Tel était également le cas du bonus, lequel était au demeurant versé de manière discrétionnaire. - Z\_\_\_\_\_, employée de la banque de septembre 2010 à septembre 2014, a déclaré avoir entretenu de bons rapports professionnels avec B\_\_\_\_\_. Ses collègues avaient des avis partagés à son sujet. Il lui arrivait de piquer des "coups de gueule". Il s'assoupissait aussi parfois durant les réunions, ce qui avait amené F\_\_\_\_\_ à écrire à D\_\_\_\_\_. B\_\_\_\_\_ devait sortir fréquemment, ce qui pouvait créer un mécontentement auprès de ses collègues directs, surtout en cas de délais à respecter. Elle-même n'avait pas souffert de ce problème. Sa tenue vestimentaire n'était pas non plus conforme au dress code de la banque. Il avait d'ailleurs fait l'objet de remarques à cet égard de la part de sa hiérarchie. D'autres collègues se plaignaient aussi en rapport avec des problèmes d'hygiène de B\_\_\_\_\_. Selon son appréciation, celui-ci était un bon collègue de travail.![endif]>![if> - I\_\_\_\_\_, engagée par la banque au printemps 2012, avait collaboré avec B\_\_\_\_\_. Des permanences étaient organisées tous les jours au sein de l'équipe et elles faisaient partie du travail quotidien. Les supérieurs hiérarchiques de celui-ci n'avaient fait aucune remarque en sa présence quant à la qualité de ses prestations de travail. Elle-même, n'avait jamais rencontré de problèmes particuliers avec B\_\_\_\_\_. Elle ne pouvait le considérer comme un caractériel. Le poste de travail de celui-ci n'avait pas été repourvu et ses activités avaient été reprises au sein de l'équipe.![endif]>![if> t. Les parties ont encore été entendues lors des audiences des 29 avril et 30 juin 2014. u. A l'audience de débats principaux du 28 avril 2015, B\_\_\_\_\_ a renoncé à l'audition d'un témoin; la banque en a fait de même. Le Tribunal a fixé des délais aux parties pour le dépôt de leurs plaidoiries écrites. v. Dans leurs plaidoiries finales écrites des 22 juin et 29 juin 2015 les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives, B\_\_\_\_\_ ayant toutefois renoncé à requérir la modification de son certificat de travail. Il a versé à la

procédure de nouvelles pièces. Par courrier du 30 juin 2015, la banque a conclu à l'irrecevabilité des pièces nouvellement produites par B\_\_\_\_\_. Le Tribunal a gardé la cause à juger. EN DROIT 1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Le présent appel qui respecte les dispositions précitées est recevable. Il en va de même de l'appel joint formé dans le mémoire de réponse (art. 313 al. 1 CPC) Les déterminations subséquentes des parties sont pour leurs parts également recevables (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3; 137 I 195 consid. 2.3.1 = SJ 2011 I 345). 2. L'appel a été formé par A\_\_\_\_\_, Succursale de Genève. 2.1.1 Selon l'art. 221 al. 1 let. a CPC, la requête doit contenir la désignation exacte de la partie citée, soit ses nom et domicile (ou siège), et celle de ses éventuels représentants. Il s'agit d'une part de s'assurer que les parties à la procédure soient clairement identifiées, de telle sorte qu'il n'y ait pas de risque de confusion, et d'autre part de permettre le respect des règles régissant la notification des actes judiciaires, en particulier de la signification à la partie citée de l'acte introductif d'instance (Tappy, in Code de procédure civile commenté, Bohnet et al [éd.], 2011, n. 7 ad art. 221 CPC). Les qualités des parties sont rectifiées lorsqu'une erreur affecte la dénomination de l'une d'elles, en sorte que les mentions légales qui permettent en principe d'assurer leur identité ne sont pas pleinement réalisées. L'hypothèse vise donc le cas d'une simple erreur rédactionnelle, distincte à ce titre d'une modification formelle du lien d'instance, et qui peut en conséquence se limiter à faire l'objet d'une correction par voie prétorienne, sans commander l'annulation de l'acte qu'elle affecte. Si l'erreur commise s'avère aisément décelable et rectifiable tant pour la partie adverse que pour le juge, le risque de confusion n'existe pas et la rectification est alors possible (ATF 131 I 57 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_129/2014 du 1er mai 2014 consid. 2.5). Selon l'art. 132 al. 1 CPC, le tribunal fixe un délai pour la rectification des vices de forme tels que l'absence de signature ou de procuration. 2.1.2 Bien que jouissant d'une certaine autonomie, une succursale est dépourvue d'existence juridique et n'a pas la capacité d'ester en justice, ni celle d'être poursuivie. Ceci n'exclut pas la possibilité pour la société d'actionner ou être recherchée au for de la succursale pour des affaires qui relèvent de l'activité de celle-ci (cf. art. 643 al. 2 CO), ni la possibilité pour la succursale d'ester en justice au nom de la société en vertu d'un pouvoir de représentation spécial (ATF 120 III 11 consid. 1a et les réf. citées). 2.2 En l'espèce, l'intimé a dirigé sa requête contre "A\_\_\_\_\_, succursale de Genève", désignation suivie de l'adresse de ladite succursale. Il ne fait aucun doute que l'intimé entendait agir contre l'appelante elle-même, entité de droit anglais, représentée par sa succursale genevoise et au for de celle-ci. Il n'est pas contesté que l'appelante avait toujours elle-même agi par le biais de ladite succursale dans ses relations avec l'intimé. Aucune confusion n'était possible pour l'appelante, qui a d'ailleurs donné régulièrement suite aux citations du Tribunal et ne s'est pas prévalu d'une possible irrégularité à ce propos. Aucune substitution de partie n'est donc nécessaire et il n'est pas nécessaire d'impartir à l'appelante un délai pour préciser l'adresse du siège londonien en sus de celle de la succursale la représentant, celle-ci pouvait aisément être consultée sur internet. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, la qualité de l'appelante sera rectifiée d'office concernant cette adresse. 3. L'intimé requiert que les pièces écartées à tort par le Tribunal soient admises à la procédure. 3.1 A teneur de 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 : ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement (novas proprement dits) (let. a) ou s'ils existaient avant la clôture de l'échange d'écriture 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) (let. b).

3.2 En l'espèce, le Tribunal a procédé à un échange d'écriture puis à une audience de débats d'instruction le 21 janvier 2014. Les débats principaux ont été ouverts et fixés au 11 mars 2014. Il convient dès lors d'examiner la recevabilité des pièces produites par l'intimé à l'appui de ses plaidoiries finales écrites le 29 juin 2015. L'intimé a indiqué avoir découvert les pièces relatives à une procédure parallèle opposant un autre employé de la banque postérieurement à la dernière audience d'instruction, ce que l'appelante n'a pas contesté. Il s'ensuit que les pièces 37, 45 et 46 sont recevables. Les pièces 39 à 41 ont été produites par l'un des témoins et font donc partie de la procédure. En revanche, les pièces 38, 42, 43, 44, 47 à 51, datant toutes de 2013, auraient soit dû être produites à l'appui de la demande au Tribunal, soit à la première audience utile fixée par celui-ci. Elles sont ainsi irrecevables, ainsi que les allégués de fait s'y rapportant. Elles ne sont, au demeurant, pas pertinentes pour l'issue du litige. Les pièces 52 et 53, datant respectivement de janvier 2015 et janvier 2014, ainsi que les décisions rendues par des autorités judiciaires, sont également recevables.

3.3 Le chiffre 2 sera dès lors annulé et modifié en ce sens que sont écartées de la procédure les pièces 38, 42, 43, 44, 47 à 51 contenues dans le chargé de pièces du 29 juin 2015.

4. Dans un premier grief, l'appelante conteste que le licenciement signifié à l'intimé le 11 octobre 2012 soit abusif. Elle soutient notamment qu'elle était fondée à résilier le contrat de travail, l'employé ayant fait montre d'une attitude négative, impolie et irrespectueuse envers ses collègues et supérieurs, sa tenue vestimentaire étant pour le surplus inadéquate par rapport aux exigences d'un établissement bancaire et l'employé ne respectait pas les horaires de travail. Malgré plusieurs avertissements et un avertissement formel, il n'avait pas modifié son comportement.

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 (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 II 115 ibidem; 131 III 535 ibidem), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en

présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 *ibidem* et les nombreux arrêts cités). L'un des cas dans lesquels le Tribunal fédéral a consacré le caractère abusif d'un licenciement en raison de la disproportion des intérêts en présence concernait un "licenciement fusible", soit un cas où, après la découverte d'un important détournement commis par un collaborateur, une banque avait licencié un cadre, employé depuis vingt-six ans, auquel aucune faute n'était imputable, cela dans le seul but de préserver son image en donnant l'impression que les mesures nécessaires avaient été prises. Le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur avait ainsi agi par pure convenance personnelle, en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'employé à conserver un poste qu'il occupait depuis vingt-six ans à l'entière satisfaction de la banque, et que le licenciement devait dès lors être tenu pour abusif. Toutefois, parallèlement, il a aussi retenu qu'en agissant de la sorte, la banque avait donné l'impression que le cadre licencié était lié aux malversations, contrevenant ainsi à son devoir de protéger la personnalité du collaborateur (ATF 131 III 535 ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3<sup>e</sup> éd., 2014, p. 652s.). En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a en effet l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées, 132 III 115 consid. 2.2). Contrairement à ce qui prévaut en droit de la fonction publique, il n'existe notamment pas en droit privé d'obligation pour l'employeur de prévoir un entretien préalable à la résiliation (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 577s.). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie est abusif, 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. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5; 127 III 86 consid. 2b; 125 III 70 consid. 2c). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c). En particulier, l'article 336 al. 1er lit. a CO qualifie d'abusif le congé 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. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'appartenance religieuse, l'âge, l'homosexualité, le statut familial, les antécédents judiciaires, ou encore la maladie ou la séropositivité (ATF 127 III 86, consid. 2a; ATF du 11 novembre 1993, publié in SJ 1995, p. 798 et les références citées ; SJ 1993, p. 357; Message du 9 mai 1984 concernant la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail, in FF 1984 II, pp. 622 et 623; Zoss, *La résiliation abusive du contrat de travail*, thèse Lausanne 1996 ; Streiff/von Kaenel, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5<sup>ème</sup> éd., n. 5 ad art. 336 CO). Il convient de prendre en considération notamment l'art. 328 CO, selon lequel l'employeur est tenu de veiller à la protection de la personnalité de l'employé. L'obligation de l'employeur d'agir avec égards envers le travailleur est le corollaire de l'obligation de fidélité de ce dernier. L'âge du travailleur bénéficiant d'une grande

ancienneté joue un rôle déterminant. Pour cette catégorie de travailleurs, le devoir de protection de l'employeur est accru. Il convient ainsi de considérer, pour les travailleurs âgés, que l'employeur doit avoir des égards particuliers dans la manière d'exercer la résiliation. En particulier, le travailleur dispose du droit d'être informé en temps utile sur le licenciement envisagé et il doit être entendu à ce sujet, l'employeur étant tenu de rechercher s'il est possible de mettre en place une solution alternative permettant le maintien des rapports de travail. Pour cette catégorie de travailleurs, il n'existe cependant pas de protection absolue contre la résiliation qui remettrait en question le principe de la liberté de résilier (ATF 132 III 115 ). L'employeur doit toutefois clairement signaler au travailleur, avant la résiliation, que l'insuffisance des prestations est telle qu'il envisage un licenciement. Il doit également fixer un délai au collaborateur et lui assigner une convention d'objectifs aux fins de lui laisser une dernière chance afin d'accomplir ses prestations de manière satisfaisante. En renonçant à cette étape intermédiaire avant de prononcer le licenciement, l'employeur viole son devoir de protection élargi, de sorte que le licenciement est considéré comme abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_384/2014 ). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées). 4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'appelante a motivé le congé litigieux en raison de l'attitude inappropriée adoptée par l'intimé envers ses collègues et ses supérieurs, par sa tenue vestimentaire inadéquate, par le non-respect des horaires de travail, en raison de pauses non réglementaires, impliquant une productivité inférieure à celle de ses collègues et, enfin, par sa démotivation. Il ressort des pièces versées à la procédure ainsi que des témoignages recueillis par les premiers juges, que l'intimé, depuis son engagement auprès de l'appelante, a obtenu chaque année de bonnes évaluations, son caractère créatif et engagé ayant été souligné. Il a parfois été fait état d'améliorations attendues dans l'interaction de l'intimé avec son équipe. A de nombreuses occasions, il a été mis en évidence que l'intimé occupait une place importante au sein du service concerné, en raison de ses connaissances particulières dans le domaine concerné. Certes, ses prestations de travail n'ont pas été jugées satisfaisantes durant l'année 2011, un comportement inapproprié lui a été reproché et un avertissement formel lui a été notifié le 20 janvier 2012. Il ressort toutefois de la procédure que l'intimé a, par la suite, amélioré la qualité de ses prestations et a adopté un meilleur comportement (déclaration D\_\_\_\_\_ et témoin Y\_\_\_\_\_). Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, ce n'est que fin septembre 2012 que les supérieurs hiérarchiques de l'intimé se sont entretenus en relation avec des problèmes rencontrés par l'employé dans l'accomplissement de son travail, et que les 8 et 9 octobre 2012 de nouveaux reproches lui ont été adressés. Compte tenu de l'âge de l'intimé au moment de la résiliation, soit de près de 60 ans, et de ses vingt-cinq années d'ancienneté au service de l'appelante,

cette dernière était tenue d'avoir des égards particuliers envers l'intimé dans la manière d'exercer la résiliation, soit un devoir de protection accru. L'appelante ne prétend pas avoir averti l'intimé de son intention de mettre un terme au contrat, avant de résilier celui-ci. Elle n'indique pas non plus avoir examiné la possibilité de mettre en place une solution alternative en vue de maintenir les rapports de travail. En définitive, l'appelante n'a pas offert à l'intimé une dernière chance de répondre à ses attentes. Compte tenu des principes rappelés ci-avant, le licenciement est abusif, ce que les premiers juges ont retenu à bon droit. L'appelante sera en conséquence déboutée de ses conclusions sur ce point. Par ailleurs, si, certes, un témoin a fait état d'une certaine négligence dans l'apparence de l'intimé (témoin S\_\_\_\_\_), il n'a pas été établi que l'intimé aurait eu une mauvaise hygiène, laquelle aurait pour le surplus dérangé ses collègues. Il ressort en effet des enquêtes que le témoin Z\_\_\_\_\_, collègue de travail de l'intimé, n'a pas constaté ce problème, se contentant d'indiquer que d'autres collègues semblaient s'en être plaints. Le témoin I\_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir rencontré aucun problème particulier avec l'intimé et le témoin M\_\_\_\_\_ a déclaré qu'aucun collègue ne lui avait rapporté de problème d'hygiène. Les témoins Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ n'en n'ont pas plus fait mention. L'appelante n'a produit aucune pièce en relation avec ce prétendu manquement, en particulier d'e-mails ou de notes internes que lui auraient adressés des collègues de l'intimé. Les rapports d'évaluation annuels n'en font également pas mention. En ce qui concerne la tenue vestimentaire de l'intimé, celle-ci ne respectait certes par les exigences de l'appelante (témoins Q\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_). Toutefois, il n'est pas contesté que l'intimé n'avait aucun contact avec la clientèle, de sorte que ce comportement ne pouvait nuire aux intérêts de l'appelante. Celle-ci n'a de surcroît pas allégué, ni au demeurant prouvé, que l'intimé aurait été vêtu de vêtements sales, troués ou déchirés. Le témoin M\_\_\_\_\_ a confirmé que la tenue de l'intimé n'avait rien de choquant. Il n'a pas non plus été démontré que l'intimé se serait mal comporté envers ses collègues. Au contraire, sa collègue Z\_\_\_\_\_ l'a décrit comme un bon collègue de travail, avec lequel elle avait entretenu de bons rapports professionnels. Une autre collègue n'a rencontré aucun problème particulier avec lui (I\_\_\_\_\_). Le témoin Y\_\_\_\_\_ a précisé que l'intimé était apprécié par ses collègues. Quant à S\_\_\_\_\_, engagée en vue du déménagement de la banque dans le canton de Vaud, elle a indiqué que les collègues de l'intimé ne lui avaient pas fait part de quelconque problème. Le témoin Q\_\_\_\_\_ s'est, pour sa part, contentée de déclarer que l'intimé n'était pas unanimement apprécié par ses collègues de travail, sans autre précision ou explication. Quant au témoin S\_\_\_\_\_, elle n'a fait état d'aucun problème qui aurait été relaté par les collègues de l'intimé. Selon les déclarations de plusieurs témoins, le travail de l'intimé donnait satisfaction à l'appelante. M\_\_\_\_\_, employé de 1987 à fin 2012, n'a reçu aucune plainte ou remarque au sujet des performances de l'intimé ou de son attitude. Il en va de même du témoin I\_\_\_\_\_. Quant au témoin K\_\_\_\_\_, employé de 1986 à 2009, et supérieur de l'intimé, a affirmé que celui-ci avait de très bonnes, voire d'excellentes performances et que son travail n'avait jamais engendré de doléances. L'appelante n'a par conséquent pas démontré que les prestations de l'intimé auraient été insuffisantes. La collègue de l'intimé pendant près de quatre ans n'a pas souffert des absences de l'intimé, lequel devait sortir fréquemment (témoin Z\_\_\_\_\_). Une autre collègue, laquelle avait collaboré pendant deux ans avec l'intimé, n'avait pas non plus rencontré de problème particulier, en particulier lors des permanences organisées tous les jours au sein de l'équipe, lesquelles faisaient partie du travail quotidien (témoin I\_\_\_\_\_). L'un des employés des ressources humaines a indiqué que les collègues de l'intimé ne s'étaient pas plaints d'une éventuelle surcharge de travail en lien avec les absences de

celui-ci (témoin S \_\_\_\_\_). L'appelante n'a, par conséquent, également pas prouvé que les absences, justifiées médicalement (témoin E \_\_\_\_\_), de l'intimé auraient perturbé les tâches de ses collègues et l'activité de la banque. Il ne ressort pas non plus de la procédure que l'intimé aurait adopté un comportement inadéquat envers ses supérieurs. Si une altercation est certes survenue à une occasion entre l'intimé et F \_\_\_\_\_, le 13 décembre 2011, laquelle a donné lieu à l'avertissement signifié le 20 janvier 2012, l'intimé a, par la suite, amélioré la qualité de ses prestations et a adopté un meilleur comportement (déclaration D \_\_\_\_\_ et témoin Y \_\_\_\_\_). Aucun autre incident ne résulte des pièces produites, ni des témoignages. Enfin, aucun des témoins n'a confirmé que l'intimé aurait affiché une démotivation, ni que celle-ci aurait été source de problèmes au sein de son équipe (cf. ci-dessus). Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précède, la Cour retient que les motifs évoqués par l'appelante à l'appui de la résiliation du contrat de travail n'ont pas été démontrés.

4.3 Le jugement entrepris sera dès lors confirmé, en tant qu'il retient que le licenciement de l'intimé est abusif.

5. L'intimé conteste le montant de l'indemnité fixée par les premiers juges, correspondant à deux mois de salaire.

5.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 132 III 243 consid. 5.2; 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 291 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou de la moyenne des salaires de la dernière année (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1; 4C\_348/2010 du 8 octobre 2010 consid. 6.1 non publié in ATF 136 III 552 ).

5.2 Il n'est pas contesté que l'intimé a respecté les règles de procédure de l'art. 336b al. 1 et 2 CO, à savoir qu'il a fait opposition au congé par écrit auprès de l'employeur avant la fin du délai de congé et qu'il a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail. Comme cela a été relevé ci-avant, l'intimé était âgé de près de 60 ans lors de la résiliation du contrat et bénéficiait de vingt-cinq années d'ancienneté, soit une très longue durée de rapports de travail. Plus de deux ans après la fin du contrat de travail, l'intimé n'a pas retrouvé d'emploi. Au vu de son âge et de la conjoncture actuelle dans le domaine bancaire, il apparaît peu vraisemblable qu'il puisse retrouver un nouvel emploi. La résiliation du contrat de travail a par conséquent eu un effet économique négatif et durable pour l'intimé. Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, l'indemnité de deux mois accordée par les premiers juges n'apparaît pas proportionnée au cas d'espèce. La Cour fixera dès lors à quatre mois de salaire le montant de l'indemnité, correspondant à la somme nette de 38'880 fr. 40, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2013, jour suivant la fin effective des rapports de travail.

5.3 Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors annulé en tant qu'il concerne cette indemnité et reformulé dans le sens qui précède.

6. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser une indemnité de fin des rapports de travail.

6.1 Dans l'ordre juridique suisse, il n'existe pas de dispositions topiques sur l'allocation d'indemnité de départ en cas de restructuration ou de transfert d'entreprise. Ces indemnités de départ s'apparentent aux gratifications prévues à l'art. 322d CO, à savoir

des rétributions spéciales qui s'ajoutent au salaire et accordées à certaines occasions. Elles dépendent du bon vouloir de l'employeur, sous réserve du principe de l'égalité de traitement et du principe de la confiance (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2). Selon le principe de la confiance, le juge doit rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi par son destinataire en fonction de l'ensemble des circonstances ; il s'agit d'une question de fait (ATF 132 III 268 consid. 2.2). Par ailleurs, le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, un plan social a généralement pour but de limiter et d'atténuer les conséquences d'un licenciement collectif. Il est admis qu'en matière d'allocation de prestations convenues dans le plan social, l'employeur ne peut désavantager l'un de ses employés par rapport aux autres sans raison. En particulier, l'employeur ne peut pas différer volontairement le licenciement d'un employé afin qu'il ne remplisse plus les conditions formelles pour accéder au plan social préparé pour tous les collaborateurs licenciés (CAPH/GE du 14 mars 2007, in JAR 2008, p. 386). Jurisprudence et doctrine déduisent de l'obligation incombant à l'employeur de protéger la personnalité de l'employé (art. 328 CO) ainsi que des règles générales sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC), l'existence d'un principe général d'égalité de traitement (ATF 129 III 276 consid. 3.1, trad. in JdT 2003 I p. 346; Wyler, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 369; Rehbinder, Berner Kommentar, n. 8 ad art. 328 CO; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, 1998, n. 23 ad art. 322d CO ; Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd. 2004, n. 8 ad art. 328 CO). Le principe de l'égalité de traitement dans les rapports de travail a pour effet que l'employeur ne saurait placer arbitrairement ou sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une situation comparable ( CAPH/46/2007 du 14 mars 2007 publié in JAR 2008 p. 386 et les réf. citées). Toutefois, il faut prendre en considération que même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction d'une discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne peut être donnée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés. Dans tous les cas, le fait que l'employeur favorise certains de ses employés peut avoir pour conséquence que ceux qui ne bénéficient pas du même traitement puissent, selon les principes de la bonne foi, conclure à une modification tacite, en leur faveur, de leur contrat de travail. Dans une telle situation, l'employeur doit leur accorder aussi le traitement censé favoriser certains employés uniquement parce qu'en vertu de la bonne foi, ce sont des conditions qui paraissent avoir été convenues (ATF 129 III 276 et les réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4.1). Ainsi, l'employeur est libre de déterminer ou de convenir, selon les circonstances, des critères d'inclusion ou d'exclusion de certaines catégories de travailleurs dans le traitement collectif, pour autant que ces critères soient reconnaissables, qu'ils ne soient pas arbitraires, ne violent pas le respect de la personnalité et ne soient pas illicites. Au regard du principe de la confiance, si les critères de sélection de l'employeur ne sont pas clairement reconnaissables par les employés, le doute doit profiter à ces derniers. L'employeur qui traite d'une situation collective doit donc clairement déterminer et communiquer aux travailleurs les critères d'attribution ou de réduction des prestations en cause (arrêt du

Tribunal fédéral 4A\_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4.1; Wyler, op.cit., pp. 369 ss). 6.2 En l'espèce, il est constant que ni le contrat de travail, ni d'autre document contractuel ne prévoient le versement d'une indemnité de départ au travailleur. Il résulte certes des enquêtes que l'appelante a mis en place une pratique au terme de laquelle une indemnité de départ d'un demi-salaire mensuel était versée pour chaque année de service effectuée par un collaborateur licencié pour des raisons économiques. Les témoins ont précisé qu'une telle indemnité n'était pas versée lorsque le congé était donné pour un autre motif, notamment en raison de problème de comportement ou de performances (témoins Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_). Contrairement à ce que soutient sans le démontrer l'intimé, aucune convention sur ce point n'a été conclue entre les parties, ne serait-ce que par acte concluant, s'agissant du versement d'une indemnité de départ. Il ne ressort également pas du dossier que l'appelante aurait en réalité voulu licencier l'intimé pour des motifs économiques, ni en raison de son ancienneté. S'il est notoire qu'un employé d'un certain âge coûte plus cher qu'un jeune travailleur, ce seul fait n'emporte pas la conviction de la Cour que tel aurait été l'intention de l'appelante dans le cas d'espèce. Il ne peut pas non plus être retenu que l'appelante aurait licencié prématurément l'intimé afin de soustraire celui-ci au plan social mis en œuvre dans le cadre de la restructuration intervenue à la suite de la vente de la banque en été 2013. Le secrétaire syndical de l'Association des banques a lui-même précisé que l'intimé avait été licencié avant l'annonce de la fusion et la mise en place du plan social, et que celui-ci ne lui était clairement pas applicable. Il n'a par ailleurs pas été établi que l'appelante avait l'intention de supprimer un poste dans le service de l'intimé, et en particulier celui occupé par l'intimé lui-même. Il s'ensuit que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que l'intimé était en droit de participer audit plan social.

6.3 Le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué sera en conséquence annulé, en tant qu'il condamne l'appelante à verser à l'intimé la somme de 121'501 fr. 25, et il sera réformé dans le sens qui précède.

7. L'intimé reproche au Tribunal de ne pas lui avoir accordé une indemnité pour tort moral.

7.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus par sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un auxiliaire de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, art. 101 al. 1 et art. 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3).

7.2 Dans le présent cas, il a certes été retenu que le licenciement signifié par l'appelante est abusif. L'appelante a formulé des griefs à

l'encontre de l'intimé relativement à son hygiène et à sa tenue vestimentaire. Toutefois la Cour ne discerne aucune souffrance supérieure à la moyenne qui justifierait l'allocation d'une indemnité pour tort moral. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a débouté l'intimé de ses conclusions sur ce point et le jugement entrepris sera, partant, confirmé. 8. 8.1 Le montant des frais judiciaires de première instance, arrêté à 2'210 fr. (art. 114 let. c, 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC), n'est pas contesté. Il est par ailleurs conforme au règlement applicable, de sorte qu'il sera confirmé. L'appelante conteste la répartition de ces frais. Toutefois, cette conclusion n'est aucunement motivée. Compte tenu de l'issue du litige, la répartition par moitié des frais de première instance entre les parties est justifiée. Le chiffre 8 du dispositif du jugement sera en conséquence confirmé. 8.2 Les frais judiciaires d'appel et d'appel joint, arrêtés à 3'000 fr., sont partiellement couverts par les avances de frais fournies par les parties, qui demeurent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront mis à la charge de l'appelante à raison de deux tiers et de l'intimé à raison d'un tiers, l'appelante succombant dans une très large mesure dans ses conclusions (tant sur le principe du licenciement abusif que sur le montant de l'indemnité) et l'intimé succombant partiellement dans ses conclusions (tort moral et indemnité de départ). L'appelante sera en conséquence condamnée à verser 12 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, dès lors que son avance, versée en dollars, représentait 1'488 fr., en lieu et place de 1'500 fr. Elle sera également condamnée à verser 500 fr. à B\_\_\_\_\_. Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). 9. Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1<sup>er</sup> février 2016 par A\_\_\_\_\_ et l'appel joint interjeté le 29 mars 2016 par B\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/543/2015 rendu le 16 décembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11922/2013-4. Au fond : Annule les chiffres 2 et 3 du dispositif de ce jugement. Cela fait et statuant à nouveau sur ces points : Ecarte de la procédure les pièces 38, 42, 43, 44, 47 à 51. Condamne A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 38'880 fr. 40, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2013. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires à 3'000 fr., partiellement compensés avec les avances de frais fournies par les parties, lesquelles demeurent acquises à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ à raison de deux tiers et de B\_\_\_\_\_ à raison d'un tiers. Condamne en conséquence A\_\_\_\_\_ à payer 12 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Condamne A\_\_\_\_\_ à verser 500 fr. à B\_\_\_\_\_. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur; Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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