

GE_GERICHTE C/16995/2004 vom 27. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16995_2004

FR: GE_GERICHTE C/16995/2004 du 27 février 2006

IT: GE_GERICHTE C/16995/2004 del 27 febbraio 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR; BANQUE; ASSOCIÉ; GRATIFICATION; ACTION REMISE AU SALARIÉ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT); POINT ESSENTIEL; RESPONSABILITÉ FONDÉE SUR LA CONFIANCE; FARDEAU DE LA PREUVE; RÉSILIATION ABUSIVE ; ÉMOLUMENT DE JUSTICE | T est engagé en qualité de directeur par E. Les parties entament des pourparlers en vue de lui ouvrir, ainsi qu'à deux autres directeurs, le capital-actions de E, afin qu'ils deviennent de véritables associés. T est licencié. Il réclame des dommages-intérêts positifs pour non-respect du contrat de partenariat. La Cour retient que ce contrat n'est jamais venu à chef et le déboute de ses conclusions. E n'a pas engagé sa responsabilité fondée sur la confiance déçue de T. Il est également débouté de ce chef de conclusion. Le bonus 2001 à 2003 de T a été intégré dans son nouveau salaire de fr. 1,5 mo, qui a subi de ce fait une augmentation conséquente. Il n'a pas droit au paiement d'un bonus en sus. Au vu des tensions existantes entre T et l'un des associés, qui se sont aggravées au fil du temps, le licenciement a bel et bien été donné pour des raisons d'incompatibilité d'humeur et n'est pas abusif. Compte tenu de la complexité de la cause et de l'importance de la valeur litigieuse, la Cour condamne T au paiement d'un émolument complémentaire de fr. 20'000.- | CC.2; CC.8; CO.1; CO.18; CO.322; CO.336; LJP.76

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 56 al. 1 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP), les jugements rendus par le Tribunal dans les causes dont la demande principale ou reconventionnelle est supérieure à fr. 1'000.-, peuvent être déférés à la Cour d'appel. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel de T _____ est recevable.

E. 2

2.1. L'appelant considère qu'un accord oral relatif au contenu d'un plan de partenariat a été formellement conclu entre lui et E _____ en date du 31 mai 2001, mais que ce dernier n'a pas été concrétisé comme il se devait. A ce titre, il demande la réparation du dommage positif qu'il a subi, c'est-à-dire comme si le contrat avait été correctement exécuté, soit le versement par la Banque des dividendes correspondant aux actions dont il aurait dû bénéficier conformément au plan d'intéressement, jusqu'au 21 septembre 2004. Selon l'art. 1 er al. 1 CO, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté. Si elles ne se mettent pas d'accord sur tous les éléments essentiels du contrat, celui-ci ne vient pas à chef (ATF 127 III 248 consid. 3c, 3d et 3e). On distingue entre les points objectivement essentiels - c'est-à-dire ceux qui

constituent le noyau dur de l'opération envisagée, qui doivent être nécessairement réglés pour que l'accord forme un tout fonctionnel, généralement les éléments mentionnés dans la définition légale du type de contrat - et les points subjectivement essentiels - à savoir ceux qui constituent aux yeux d'une partie ou des deux une condition "sine qua non" de la conclusion du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.246/2003 du 30 janvier 2004, consid. 5.1). Un point peut être subjectivement essentiel soit parce que les parties l'ont déclaré expressément, soit parce que cela résulte de la conception générale des affaires (ATF 97 II 53 consid. 3, JdT 1972 I 52; ATF 71 II 267, JdT 1946 I 198). Il arrive que les parties ne puissent pas se mettre d'accord sur tous les éléments essentiels du contrat et qu'elles réservent l'un ou l'autre des points à un accord ultérieur; dans ce cas, le contrat n'est pas encore conclu et il ne vient à chef que lorsque tous les points essentiels ont fait l'objet d'un accord. La réserve d'un point à régler peut être convenue de manière informelle, même dans le cadre d'un contrat soumis à une exigence de forme (ATF 127 III 248 consid. 3e et les références citées). Savoir si l'on est en présence d'une véritable offre de contracter ou d'une simple déclaration d'intention et, plus généralement, si des parties sont tombées d'accord et ont conclu un contrat est affaire d'interprétation. Si les parties se sont correctement comprises, leurs déclarations seront interprétées selon la volonté réelle de chacune d'elles, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir (art. 18 CO). Dans les autres cas, leurs déclarations seront interprétées selon leur volonté présumée, soit en application du principe de la confiance. Il incombe donc au juge de rechercher, en premier lieu, la volonté réelle des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; il s'agit là d'une question de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté réelle, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, le juge recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (application du principe de la confiance) (ATF np du 27 décembre 1995 4C.55/1995 consid. 2a citant l'ATF 118 II 365, rés. JdT 1993 I 362). Selon l'article 8 du Code civil (ci-après CC), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées; Hohl, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). Une décision n'est arbitraire, selon la jurisprudence, que si elle viole la loi d'une façon manifeste. Aussi le Tribunal fédéral n'annule-t-il une décision que si elle est insoutenable, évidemment injuste, dépourvue de toute justification sérieuse, prise en violation d'un droit certain (RO 93 I 6 consid. 3, 77 I 4). En l'espèce, T_____ qualifie l'appréciation des pièces par les premiers juges d'arbitraire, en ce qu'elle n'a pas retenu l'admission de l'existence d'un contrat de partenariat entre les parties, comportant tous les éléments essentiels, et ce, dès le 31 mai 2001. Il précise que le plan d'intéressement a même été expressément inclus dans son contrat de travail par l'avenant du 18 décembre 2001. A l'inverse, l'intimée soutient que la promesse faite par B_____ au printemps 2001 ne constituait pas un contrat oral, puisque les points essentiels n'avaient pas encore été déterminés. Au vu des considérations susmentionnées, il s'agit de déterminer si les points essentiels du contrat de partenariat envisagé avaient été déjà fixés en date du 31 mai 2001, comme le fait valoir l'appelant. De l'examen des différentes pièces soumises par les parties, qui énoncent notamment un plan « actuellement à l'étude », des « propositions » pour l'établissement d'un plan d'intéressement, des « éléments de base de la réflexion actuelle », des

« mécanismes envisageables pour les partenaires », ainsi que des « suggestions pour l'évaluation de la banque », il appert que les parties se trouvaient au stade de l'ébauche d'un contrat de partenariat, en négociations, ce qu'aucun document de la procédure ne vient contredire. En particulier, il en ressort que divers éléments objectivement et subjectivement essentiels, tels que notamment le nombre des actions, le prix de leur acquisition, ainsi que le financement y relatif, n'avaient pas encore été discutés à cette date. Il sied à ce stade de souligner qu'au regard de l'ampleur des montants en jeu, des responsabilités engagées et de la durée de blocage des actions, ces éléments ne peuvent être qualifiés de bonne foi de modalités d'application tel que le soutient l'appelant. Les déclarations des deux autres cadres concernés par le plan de partenariat abondent d'ailleurs dans ce sens, puisque D_____ et C_____ évoquent les « grandes lignes » du plan, et la « recherche d'un accord ». Par ailleurs, le fait que T_____ propose la signature d'un contrat à durée déterminée de six ans, en avril 2004, aux fins d'assurer son employeur de sa fidélité, sans être pour autant assujéti à une période de titularisation des actions, démontre que lui-même n'était pas totalement hostile à négocier des points essentiels du contrat. Il n'a d'ailleurs pas fait cas du changement intervenu également sur un point essentiel, en sa faveur, lors de l'été 2002, quand il a été décidé d'évaluer les actions à leur valeur comptable, et non de marché, au vu de la situation économique difficile. Force est donc de constater, à la lumière de ce qui précède, que la promesse de B_____, prononcée au printemps 2001, au sujet de l'établissement d'un plan de partenariat futur, doit être qualifiée de déclaration d'intention, dans la mesure où l'offre véritable de contracter n'est intervenue qu'en juin 2003. Cette dernière ayant été refusée par T_____, ses allégués tendant à démontrer qu'un contrat formel avait été conclu tombent à faux. L'appelant n'a pas non plus allégué ou démontré en quoi le Tribunal aurait procédé à une appréciation arbitraire des preuves, de sorte qu'il sera débouté de ses conclusions tendant au paiement de dividendes sur la base d'un contrat de partenariat avec E_____.

E. 2.2

Dans le cas où la Cour d'appel n'admettrait pas la conclusion d'un contrat parfait de partenariat, l'appelant considère qu'elle devrait à tout le moins admettre une responsabilité de la Banque en vertu du principe de la confiance. La responsabilité fondée sur la confiance vaut notamment pour le comportement de l'auteur d'une fausse information à laquelle la victime s'est fiée. Le droit à la réparation du dommage dépend notamment du lien qui existe entre l'auteur de l'information et son destinataire; il faut en déterminer l'intensité et se fonder par exemple sur le fait que l'auteur de l'information savait ou pouvait savoir que celui à qui il la destinait allait la recevoir et en faire usage (arrêt du Tribunal fédéral 4C.202/2002 du 30 octobre 2002, consid. 4.1). L'application de cette responsabilité fondée sur la confiance est soumise à la réalisation des conditions suivantes : 1) l'une des parties doit avoir provoqué puis déçu de manière contraire à la bonne foi, des attentes concrètes et déterminées; 2) un rapport spécial de confiance doit exister entre les parties; 3) le lésé doit avoir subi un dommage, c'est-à-dire une diminution involontaire du patrimoine; 4) le dommage doit enfin être dans un lien de causalité naturelle et adéquate avec le comportement reproché. En l'occurrence, s'il existait effectivement un rapport de confiance particulier entre les parties, rien ne démontre que E_____ aurait, par son comportement, suscité un espoir légitime de l'employé, qui aurait été ensuite déçu de manière contraire à la bonne foi. En effet, d'une part, l'intimée a tenu son engagement quant à l'établissement d'un plan de partenariat pour les trois membres du comité exécutif,

en dehors de la famille B _____; en témoigne en particulier l'acceptation par les deux autres partenaires du contrat qui leur a été soumis en juin 2003. D'autre part, même dans l'hypothèse où cet engagement n'aurait pas été honoré, T _____ n'a pas établi en quoi il aurait subi un dommage lié à la promesse de B _____. Les conclusions de l'appelant sur ce point seront donc rejetées.

E. 3

T _____ fait valoir qu'il aurait le droit de percevoir un bonus afférant aux années 2001 à 2003, pour un montant total de fr. 900'000.-. L'article 322 al. 1 er CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Pour déterminer s'il y a eu effectivement un accord entre les parties, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, leur réelle et commune intention (art. 18 al. 1 CO). Il incombe donc au juge d'établir, dans un premier temps, la volonté réelle des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. S'il ne réussit toutefois pas à déterminer ainsi la volonté réelle des parties, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, le juge tentera de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations selon la théorie de la confiance, soit selon le sens que leur destinataire devait raisonnablement leur attribuer, les expressions inexacts dont elles ont pu se servir n'étant pas déterminantes (art. 18 CO) (ATF 125 III 305 consid. 2b; ATF 123 III 165 consid. 3a, JdT 1998 I 2; ATF 123 III 16 consid. 4b; ATF 122 III 426 consid. 5; ATF 111 II 276 consid. 2b). Le juge partira du texte du contrat avant de l'examiner dans son contexte; dans ce dernier cas, toutes les circonstances ayant précédé ou accompagné sa conclusion doivent être prises en considération (TF in SJ 1996 p. 549). Le juge tiendra compte de l'ensemble des circonstances connues des parties ou qui pouvaient l'être, notamment en raison de l'attitude antérieure du déclarant (ATF 112 II 245 , II consid. 1b et les arrêts cités). Pour interpréter une expression, le sens que lui prêtent des experts ou des autorités importe peu. Le sens déterminant est celui dont un contractant peut admettre, dans un cas déterminé selon les règles de la bonne foi, qu'il sera le sens retenu par le cocontractant (ATF 116 II 431 consid. 3b, JdT 1991 I 45). Le juge recherche la solution la plus appropriée aux circonstances : on ne saurait admettre que les parties en auraient voulu une autre (ATF 122 III 420 consid. 3a; ATF 115 II 264 consid. 5a, JdT 1990 I 57, rés. SJ 1990 p. 90). Le contrat d'engagement de l'appelant du 19 mars 1998 fait état d'une rémunération annuelle brute de fr. 399'600.-, à laquelle s'ajoutait un bonus-cible de fr. 150'000.-, garanti pour la première année. Puis, à compter du 1 er janvier 2001, en tant qu'il devenait membre du comité de la direction générale, son salaire annuel a été porté à fr. 550'000.- et son bonus-cible à fr. 300'000.-. Enfin, à teneur d'une lettre du 18 décembre 2001, confirmant son accession au poste de responsable du « Private Banking » et des centres « offshore », plusieurs dispositions relatives à son contrat de travail ont été modifiées, en particulier sa rémunération. Cette dernière a en effet été augmentée pour atteindre une part fixe de fr. 1'500'000.-, avec effet rétroactif au 1 er mai 2001. Au demeurant, il était précisé que les autres clauses de son contrat du 19 mars 1998 demeuraient inchangées. Il s'agit donc de déterminer si, selon le principe de la confiance, le cocontractant devait penser que l'avenant du 18 décembre 2001 emportait suppression du droit à son bonus, ou s'il pouvait raisonnablement en inférer qu'il lui restait acquis.

E _____ relève que l'appelant n'a jamais fait état d'un quelconque droit à son bonus jusqu'à son courrier du 26 août 2004, et qu'il est curieux que les prétentions y relatives n'aient pas fait l'objet de la demande en justice initiale. T _____ fait valoir que le Tribunal a violé les principes généraux du droit en s'écartant du texte même du

contrat du 18 décembre 2001, et expliqué que s'il n'avait pas réclamé les bonus auparavant, c'était au motif qu'il pensait alors se trouver en relation de partenariat avec la Banque. Dès lors que la même modification de rémunération a touché les deux autres cadres concernés par le plan de partenariat, leur témoignage revêt toute leur importance. C _____ a déclaré que pour lui, il allait de soi que le bonus initial était inclus dans son nouveau salaire de fr. 1'500'000.-. D _____, quant à lui, n'a pas émis d'opinion à ce propos, mais a indiqué qu'aucun bonus ne lui avait été versé durant les années 2001 et 2002. De l'avis de B1 _____, du moment que le salaire de l'appelant avait été augmenté à fr. 1'500'000.-, tout bonus avait été supprimé. On peut d'ailleurs relever qu'un mémorandum interne à la Banque, stipule que l'augmentation de salaire de T _____, C _____ et D _____ impliquait la suppression de tout bonus à leur profit. Au vu du seul texte de la lettre du 18 décembre 2001, qui énonce que les « autres clauses » de son contrat du 19 mars 1998 restaient inchangées, on peut se poser la question quant à la subsistance du droit au bonus. Toutefois, en considérant les circonstances qui entouraient ce courrier, soit principalement que, comme l'a relevé le Tribunal très justement, le salaire global de T _____ passait de fr. 850'000.- (dont une part variable de fr. 300'000.-) à fr. 1'500'000.-, sans part variable, représentant un accroissement d'environ 77% de son revenu, il peut en être déduit, selon le principe de bonne foi, que le bonus dont l'appelant bénéficiait auparavant y était inclus. L'employé n'est donc pas fondé à réclamer un bonus à compter du 1^{er} mai 2001. Pour le surplus, il est à noter que dans l'hypothèse où la Cour d'appel aurait accueilli favorablement les prétentions de l'appelant à ce sujet sur le principe, il aurait encore fallu examiner celles-ci du point de vue de leur quotité. En effet, la Banque a précisé qu'au vu des performances fortement déficitaires de T _____ par rapport au budget de son secteur sur les années 2001 à 2003, même dans le cas où un bonus lui aurait été dû sur le principe, il aurait été égale à zéro. Toutefois, le montant retenu en première instance, soit fr. 100'000.-, en tant que bonus afférant à la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2001 n'ayant pas été contesté par l'intimée, la Cour d'appel confirmera le jugement sur ce point.

E. 4

L'appelant estime en outre avoir été victime d'un licenciement abusif à double titre. D'une part parce qu'il persistait à faire valoir des droits découlant de l'accord de partenariat, et d'autre part, parce qu'il a refusé une modification unilatérale défavorable de son contrat de travail, devant entrer en vigueur avant l'écoulement du délai de congé. De ce chef, il demande une indemnité de fr. 750'000.-, équivalent à six mois de salaire. Aux termes de l'article 335 al. 1^{er} CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b). A teneur de l'article 336 al. 1^{er} lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise le congé-représaille et le congé-modification. Les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif, sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même : le congé ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622 ; ATF du 11 novembre 1993 W. S.A. c/M. p. 6 et 7).

Lorsque plusieurs motifs entrent en jeu, et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, l'employeur doit rendre pour le moins vraisemblable que, sans le motif illicite, le contrat de travail aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.93, W. S.A. c/L.M et réf. Publié in SJ 1995 p. 798; Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 398). Il y a lieu de rechercher ainsi lequel des deux motifs ayant causé le licenciement est prépondérant (ATF non publié du 8.2.94. U. c/M. et C. cause n°4C.295./1993; CAPH du 26.4.94 cause n° II/888/92). La preuve du caractère abusif de la résiliation du contrat est à la charge de la personne licenciée (cf. JdT 1998 I 300 et JdT 1996 I 47). Toutefois, lorsque le fait à établir ne peut être que difficilement prouvé, à l'instar du motif réel de résiliation de l'employeur, le juge peut se contenter d'un faisceau d'indices ou d'une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances de l'existence d'un congé abusif (Wyler, op. cit., p. 397). Une telle appréciation ne renverse pourtant pas le fardeau de la preuve et doit être effectuée de manière stricte. Le fait que la résiliation intervient peu après le moment où la prétention, de bonne foi, est élevée par le travailleur constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (cf. arrêt non publié de la CAPH du 7 octobre 2002). Par ailleurs, le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé fait apparaître comme fictive la raison avancée par l'employeur à l'appui de la résiliation ou fournit - dans le contexte de l'art. 336 al. 1 lit. d CO - des éléments tendant à démontrer que le congé signifié suit une prétention exercée sur la base du contrat de travail. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau (ATF non publié du 7.7.94 cause n° 4P.334/1994 ; SJ 1993 p. 360; ATF 115 II 484 consid. 2b). Lorsqu'une résiliation est liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées, entrant en vigueur après l'écoulement du délai de congé, l'on est confronté à une « résiliation sous réserve de modification » (*Änderungskündigung*). On est en présence d'un congé-modification au sens étroit lorsqu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne cette déclaration de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées. Le congé-modification ne tend pas en première ligne à la cessation des rapports de travail, mais à leur maintien moyennant des droits et des devoirs modifiés (cf. Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, in *Schweizerisches Privatrecht*, vol. VII/1, III, p. 163). L'on parlera d'un congé-modification au sens large lorsque les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés et qu'une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail. Il n'y pas lieu de qualifier d'abusif par principe le congé-modification, car l'adaptation d'un contrat de travail aux besoins économiques modifiés de l'entreprise doit être possible et admissible. Le congé-modification peut s'avérer abusif lorsque la partie qui prononce la résiliation ne veut pas la cessation des rapports de travail et ne recourt à la résiliation que pour imposer une modification du contrat en sa faveur, partant, au détriment de son cocontractant. L'abus réside dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle, pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, dès lors que ni la marche de l'entreprise, ni encore la situation du marché, n'appellent une modification des conditions de travail. Le congé donné pour imposer des conditions de travail dépourvues de toute justification économique pour l'entreprise s'avère au moins aussi abusif que le licenciement aux seules fins d'empêcher la naissance de prétentions qui dépendent de la durée des rapports de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I, p. 300). Dans le présent litige, l'employé fait valoir, à teneur de ses écritures, que le Tribunal a méconnu les articles 319 et 336 CO, ainsi que l'article 8 CC, en n'admettant pas qu'il avait été victime d'un licenciement abusif. Il soutient que son refus d'accepter le plan de partenariat en date du 30 septembre 2003

serait la cause de son licenciement intervenu le 18 mai 2004. Or aucun élément d'enquête n'est venu étayer une quelconque influence de ce refus sur la décision de la Banque de se séparer de lui, de sorte que cette thèse ne peut être retenue par la Cour de céans. La condition de proximité temporelle, propre à constituer un indice suffisant de licenciement abusif dans certaines circonstances, n'est pas remplie non plus puisque son congé lui a été communiqué un peu plus de sept mois après son courrier de refus. C'est à tort que T_____ évoque la lettre qu'il a envoyée le 28 avril 2004 (cf. T. § 1 supra) à B_____. En effet, comme l'a relevé le Tribunal dans son jugement, ce courrier fait suite à plus de six mois de silence du demandeur, qui n'avait pas repris position à ce sujet dans l'intervalle, et n'est par là pas en mesure de constituer un point de départ de la proximité temporelle. Par ailleurs, la Cour rappelle que les démarches visant à remplacer le demandeur ont débuté au plus tard au début de l'année 2003 (selon les déclarations de L_____, D_____ et des pièces versées à la procédure). Partant, l'idée de se séparer de son employé avait déjà mûri au sein de la Banque bien avant qu'elle ait eu connaissance du refus de celui-ci. En ce qui concerne le prétendu congé-modification (au sens large) avancé par T_____, il ne sera pas examiné plus avant par la Cour, d'une part parce que la modification n'était pas unilatérale (elle ne pouvait prendre effet sans la signature de l'employé, soit son accord), et d'autre part, car il ne démontre pas en quoi ses conditions de travail auraient été plus défavorables dans la situation où il aurait accepté le contrat de partenariat, y compris la modification de son revenu, par rapport à celle dans laquelle il se trouvait antérieurement. Au vu des éléments précités, la vraisemblance des motifs invoqués par l'employé n'a pas été démontrée, de sorte que le licenciement qui lui a été signifié le 18 mai 2004 doit d'ores et déjà être considéré comme licite. Au demeurant, même dans l'hypothèse où un lien de causalité entre un des motifs abusifs avancés par l'appelant et son licenciement aurait pu être établi, il aurait suffi pour la Banque de rendre vraisemblable qu'en présence d'un seul des motifs licites qu'elle a invoqués, le contrat de travail aurait tout de même été résilié. Précisément, en l'espèce, plusieurs témoignages confirment que des divergences d'opinion et des tensions existaient entre B1_____ et T_____, et que celles-ci s'étaient aggravées au cours du temps, ce qu'a par ailleurs admis l'appelant lui-même dans son mémoire après enquêtes. Dans cette mesure, il est inutile de se déterminer sur la qualité des prestations de l'appelant, le motif prépondérant d'incompatibilité d'humeur établissant à lui seul une raison suffisante et licite pour la Banque de donner le congé disputé.

E. 5

Compte tenu des intérêts en jeu, l'appel portant sur plus de fr. 5'700'000.-, de la complexité de la cause, et de l'importance du travail qu'elle implique, la Chambre d'appel fixera un émolument complémentaire de fr. 20'000.- (arts. 25 al.1 er, 42 et 42A Règlement fixant le tarif des greffes). L'appelant, qui succombe, sera condamné à l'émolument d'appel (art. 78 LJP), qui comprend l'émolument complémentaire.

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