

## **GE\_GERICHTE C/19181/2014 vom 5. Dezember 2016**

GE Cour de justice, 2016-12-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_19181\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19181_2014)

FR: GE\_GERICHTE C/19181/2014 du 5 décembre 2016

IT: GE\_GERICHTE C/19181/2014 del 5 dicembre 2016

### **Regeste**

BONUS ; REVENU ; TORT MORAL ; PROTECTION DES TRAVAILLEURS

### **Volltext**

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 05.12.2016 C/19181/2014 C/19181/2014 CAPH/214/2016 du 05.12.2016 sur JTPH/122/2016 ( OO ) , PARTIELMNT CONFIRME Descripteurs : BONUS ; REVENU ; TORT MORAL ; PROTECTION DES TRAVAILLEURS En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/19181/2014-4 CAPH/214/2016 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 5 decembre 2016 Entre A\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ (GE), appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 mars 2016 ( JTPH/122/2016 ), comparant par M e Carlo LOMBARDINI, avocat, Poncet Turretini, Rue de Hesse 8-10, Case postale 5715, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile, d'une part, et Monsieur B\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ (GE), intimé et appelant sur appel joint, comparant par M e Pascal MAURER, avocat, Keppeler & Associés, Rue Ferdinand-Hodler 15, Case postale 6090, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel il fait élection de domicile, d'autre part. EN FAIT A. A\_\_\_\_\_ (ci-après A\_\_\_\_\_ ) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but social l'exploitation d'un établissement bancaire.![endif]>![if> B. A compter du 1 er janvier 2007, B\_\_\_\_\_ s'est engagé au service de A\_\_\_\_\_, en qualité de "Relationship manager", moyennant un salaire fixe de 130'000 fr. par an (porté ultérieurement à 138'000 fr. dès le 1 er avril 2008, puis à 145'000 fr. dès le 1 er avril 2010).![endif]>![if> Le contrat de travail comportait notamment la clause suivante: "Bonus discrétionnaire. Pour autant que le contrat de travail soit toujours en vigueur, la banque peut, à sa seule et entière discrétion, décider de vous verser un bonus discrétionnaire en fonction de vos performances réalisées durant l'année écoulée. Une telle prérogative ne saurait toutefois être considérée comme une obligation légale à sa charge. En cas d'allocation d'un bonus, tant sa composition que son montant seront déterminés exclusivement par la banque, à sa seule et entière discrétion". Le règlement du personnel prévoit: "Un bonus discrétionnaire peut être attribué à bien plaisir aux membres de la direction, cadres et employés qui se sont distingués par leur engagement, par la qualité de leur travail et leur comportement. Il ne fait pas partie du salaire contractuel. Le versement d'un bonus discrétionnaire, lors d'un ou plusieurs exercices successifs n'implique pour l'employeur aucune obligation de le verser pour les exercices subséquents". C. A\_\_\_\_\_ a dressé chaque année une note fixant la rémunération versée à son employé, composée du salaire de base et d'un montant intitulé "Incentive Compensation Awards", puis en 2011 "Variable pay". Ces montants ont été successivement de 43'000 fr. pour 2007, de 41'000 fr. pour 2008, de 28'000 fr. pour 2009, de 30'00 fr. pour 2010, et de 21'150 fr. pour 2011. En 2009, 7'000 fr. ont en outre été attribués sous la forme de

"retention award" consistant en actions bloquées de A\_\_\_\_\_.! [endif]> [if> Les notes comportaient une mention rappelant que le montant versé à titre de "Incentive Compensation Awards" ou de "Variable pay" était soumis aux termes et conditions de l'emploi par la banque et que son paiement ne donnait pas de droit à en obtenir un l'année suivante ou dans le futur. A\_\_\_\_\_ a déclaré ne pas avoir pour pratique le paiement du bonus relatif à l'année de départ d'un collaborateur; la fixation du bonus dépendait de critères financiers et de critères liés au comportement ou au respect de règles internes. Selon un ancien collaborateur de la banque, lorsqu'il y a démission, même en fin d'année, il n'y a pas de droit au bonus; à la suite de sa démission en décembre 2013 pour juin 2014, il n'avait ainsi pas touché de bonus 2013 et 2014 (témoin C\_\_\_\_\_). Les bonus étaient discrétionnaires, et non octroyés aux employés quittant la banque ou en période de préavis. Il n'y avait pas de prorata temporis (témoin D\_\_\_\_\_). D. B\_\_\_\_\_ travaillait au sein du service "Diamond Merchants" de la banque; la clientèle qui lui était confiée était essentiellement constituée de diamantaires.! [endif]> [if> Selon A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a exécuté des transactions portant sur plusieurs millions, sans lien avec les profils des comptes y relatifs, sans émettre de doute et sans faire appel au compliance; cette négligence a eu pour effet la mention du nom de la banque dans la presse suisse et étrangère en relation avec une affaire de blanchiment impliquant l'un de ses clients, dont B\_\_\_\_\_ avait la charge. B\_\_\_\_\_ allègue avoir procédé selon les règles, et au su de son supérieur hiérarchique, notamment s'agissant du client précité. Le service de compliance ne lui avait jamais fait remarquer qu'il aurait manqué des documents dans le dossier de celui-ci.

E. Le 20 décembre 2012, A\_\_\_\_\_ a convoqué B\_\_\_\_\_. Elle allègue avoir appris le même jour, par la lecture de la presse espagnole, que celui-ci, dont le nom était cité, aurait été impliqué dans une affaire de blanchiment.! [endif]> [if> B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'au cours de l'entretien une seule question lui a été posée, à savoir s'il traitait avec des clients en Espagne. Il avait répondu par la négative, tout en précisant qu'il recevait parfois des fax de ce pays de la part d'un client vaudois. Sur ce, sans autre explication, il avait été prié de remettre son badge. La séance avait été brève, au souvenir du directeur des ressources humaines. Il avait été évoqué un article de journal concernant un client espagnol de B\_\_\_\_\_ (témoin E\_\_\_\_\_). Par lettre du même jour, elle a prié B\_\_\_\_\_ de ne plus présenter à son poste pour une période limitée, durant les investigations qu'elle allait conduire, tout en demeurant atteignable. B\_\_\_\_\_ a été accompagné à sa place de travail pour prendre ses affaires, puis amené à sortir de l'établissement. Il a été traité de la même façon que d'autres collaborateurs qui avaient pu être suspendus. La procédure était professionnelle (témoin E\_\_\_\_\_). Le même jour, un journaliste de la RTS a téléphoné au domicile de B\_\_\_\_\_; sa femme a répondu et appris du journaliste que le nom de son mari était cité dans des articles de la presse espagnole (faisant état de blanchiment d'argent et de mafia chinoise). Elle en a pris connaissance sur internet et les a trouvés très choquants. Elle avait ensuite cherché son mari près de la banque, et lui avait montré ses recherches sur internet; B\_\_\_\_\_, qui ne parle ni ne lit l'espagnol, avait alors mieux compris la raison pour laquelle il se retrouvait hors de la banque, s'était senti mal et s'était rendu chez le médecin. Depuis lors, malgré les traitements, il était très angoissé et faisait des crises (déclaration F\_\_\_\_\_). Selon son médecin-traitant, B\_\_\_\_\_ avait expliqué le 20 décembre 2012 qu'il avait été expulsé sur le champ de la banque. Il était en état de choc, ne comprenait pas les raisons de son expulsion, raison pour laquelle il était très angoissé. C'était un état d'anxiété. Son traitement comprenait la prise d'anxiolytiques, d'antidépresseurs et de médicaments contre l'hypertension artérielle; il lui avait été proposé de consulter un psychothérapeute. Il

présentait toujours un état dépressif (témoin G \_\_\_\_\_). F. Du décembre 2012 au mois d'août 2013, B \_\_\_\_\_ a été incapable de travailler.![endif]>![if> G. En janvier 2013, B \_\_\_\_\_, accompagné de son avocat, a été reçu par A \_\_\_\_\_.![endif]>![if> Celle-ci affirme avoir discuté plusieurs options s'agissant de l'avenir de l'employé: résiliation des rapports de travail, retraite anticipée ou "longue maladie". Selon B \_\_\_\_\_, A \_\_\_\_\_ lui a proposé un licenciement ou une prise de retraite anticipée. B \_\_\_\_\_ a déclaré avoir compris, après que tout dans ses explications semblait anormal, qu'il n'avait plus aucune chance de réintégrer la banque. Il lui avait été indiqué qu'une enquête interne était en cours, avec des éléments tangibles de négligence, enquête dont il n'avait jamais eu le résultat. Une représentante du service juridique de la banque a déclaré au Tribunal qu'elle ne se souvenait pas si son supérieur, présent comme elle lors de l'entretien, avait conseillé à B \_\_\_\_\_ de prendre sa retraite anticipée, dans la mesure où celui-ci n'aurait de toute façon pas pu revenir. Pour elle, cela n'aurait pas eu de sens, car l'employé était en arrêt-maladie (témoin H \_\_\_\_\_). B \_\_\_\_\_ n'était pas en mesure, lors de cette réunion, d'expliquer l'arrière-fond de certaines transactions. A \_\_\_\_\_ était arrivée au constat qu'elle ne pouvait plus maintenir les rapports de travail avec B \_\_\_\_\_, et avait ouvertement évoqué soit une résiliation sans autres mesures, soit une retraite anticipée, soit une maladie pendant le délai de congé. Aucune option n'avait été conseillée. Le ton de la réunion était tout-à-fait cordial (témoin I \_\_\_\_\_). Par lettre du 26 mars 2013, le conseil de B \_\_\_\_\_ a écrit à A \_\_\_\_\_: "Comme vous le savez, les circonstances dans lesquelles [il] a été "expulsé" de son lieu de travail l'ont fortement perturbé. Son état de santé s'est détérioré et ne s'est pas amélioré à ce jour [...]. Mon mandant pense qu'il ne sera pas en mesure de reprendre ses activités professionnelles au sein de A \_\_\_\_\_ en raison de son état de santé, d'une part, et de l'atteinte portée à son image le 20 décembre 2012, d'autre part. Dans ces circonstances, il a décidé de demander sa retraite anticipée dans le courant de l'année 2013, ce dont je tenais à vous informer". A \_\_\_\_\_ a déclaré qu'en matière de LPP, il y a une différence entre le licenciement et la retraite anticipée. Dans le premier cas, l'employé n'a pas le choix entre le versement d'une rente ou le retrait du capital, alors que dans le second, il a ce choix.

H. Le 25 avril 2013, B \_\_\_\_\_ a fait valoir ses droits à une retraite anticipée, à compter du 1<sup>er</sup> août 2013.![endif]>![if> Les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 31 juillet 2013. I. Le 27 novembre 2013, B \_\_\_\_\_ a fait notifier à A \_\_\_\_\_ un commandement de payer poursuite n° 1 \_\_\_\_\_ portant sur le montant de 98'638 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 5 novembre 2013. La cause de l'obligation était libellée ainsi: "Dommage dû à la violation de ses obligations contractuelles par A \_\_\_\_\_ notamment découlant de l'art. 328 CO".![endif]>![if> La poursuivie a formé opposition.

J. Le 23 septembre 2014, B \_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A \_\_\_\_\_ en paiement de 121'068 fr.![endif]>![if> Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 15 octobre 2014, B \_\_\_\_\_ a, le 26 novembre 2014, déposé sa demande au Tribunal. Il a conclu à ce que A \_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 20'000 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 décembre 2012 à titre d'indemnité pour tort moral, 68'638 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2014 à titre de dommages-intérêts, et 32'430 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2014 à titre de gratification pour son activité en 2013. Il a requis la mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer poursuite n° 1 \_\_\_\_\_, avec suite de frais et dépens. Après avoir allégué que le salaire variable de l'année 2012 ne lui avait pas été versé, B \_\_\_\_\_ a exposé, dans son développement de droit, réclamer une gratification pour son activité en 2012. Par réponse, A \_\_\_\_\_ a conclu au

déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. Le 15 décembre 2015, B\_\_\_\_\_ a produit une copie d'un article paru dans le journal Le Temps du \_\_\_\_\_ 2015, portant sur le classement par le Ministère public d'une procédure ouverte du chef de blanchiment aggravé contre A\_\_\_\_\_, moyennant accord de celle-ci de verser 40 millions, et faisant notamment état d'un déficit organisationnel de la banque en matière de lutte contre le blanchiment durant plusieurs années. A\_\_\_\_\_ a requis que la pièce soit déclarée irrecevable pour cause de tardiveté. A l'audience du 26 janvier 2016, B\_\_\_\_\_ a relevé une erreur dans ses conclusions, dans la mesure où il demandait une gratification pour 2012 et non 2013. A\_\_\_\_\_ a déclaré s'opposer à la "modification des conclusions".

K. Par jugement du 16 mars 2016, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 26'228 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2013 (chiffre 2 du dispositif), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer poursuite n° 1\_\_\_\_\_ à concurrence du montant précité (ch. 3), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4), les frais de la procédure étant arrêtés à 1'210 fr. mis à charge de B\_\_\_\_\_ (ch. 5 et 6).!endif]>!if> Après avoir admis la rectification des conclusions de B\_\_\_\_\_, au motif de l'interdiction du formalisme excessif et la recevabilité de la pièce déposée le 15 décembre 2015, le Tribunal a retenu que l'employeur n'avait pas violé son devoir de protection de la personnalité de l'employé, et qu'elle restait devoir un bonus pour l'année 2012, dont la quotité devait être calculée sur la moyenne des montants perçus de 2009 à 2011. L.

Par acte du 29 avril 2016, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait au déboutement de B\_\_\_\_\_, avec suite de frais et dépens.!endif]>!if> Par réponse, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ des fins de son appel. Il a formé un appel joint, reprenant ses conclusions de première instance. A\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ des fins de son appel joint. Les parties ont encore répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions. Par avis du 7 octobre 2016, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1.

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 lit. a et al. 2 CPC). !endif]>!if> La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Respectant pour le surplus les forme et délai légaux (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC), le présent appel est recevable. Il en va de même de l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC).

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis le droit au bonus de l'intimé pour 2012, en acceptant de surcroît la modification des conclusions de celui-ci, en fixant spontanément une date d'intérêts moratoires et en prononçant à tort la mainlevée de l'opposition à due concurrence alors que la créance en poursuite avait un fondement différent. Pour sa part, l'intimé critique, dans son appel joint, la quotité dudit bonus.!endif]>!if>

2.1 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). L'employeur est obligé de payer au travailleur le salaire convenu (art. 322 al. 1 CO). Le salaire est ainsi déterminé ou à tout le moins déterminable selon des critères exclusivement objectifs, de sorte qu'il ne dépend pas, entièrement ou à tout le moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution (gratification) à certaines occasions, telles que la fin de l'exercice annuel, le travailleur n'y a pas droit, en l'absence d'une convention contraire (art. 322d al. 1 CO). La gratification se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois

de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Elle se distingue en outre par son caractère accessoire, secondaire vis-à-vis du salaire. Le salaire étant un élément essentiel du contrat de travail, il est contraire à l'esprit de la loi que la gratification, comme rétribution spéciale dépendant du bon vouloir et du pouvoir d'appréciation de l'employeur, représente la contrepartie exclusive ou principale du travail fourni par le travailleur. Celle-ci doit donc rester un élément accessoire (ATF 142 III 381 consid. 2; 141 III 407 consid. 4.1; 139 III 155 consid. 5.3; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2). 2.2 Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus. Il faut déterminer au cas par cas s'il s'agit d'une gratification au sens de l'art. 322d CO ou d'un élément du salaire au sens de l'art. 322 CO (ATF 142 III 381 consid. 2). S'agissant des bonus dont la quotité et/ou le principe même du versement dépendent du bon vouloir ou du pouvoir d'appréciation de l'employeur, la jurisprudence opère les distinctions suivantes. En cas de très hauts revenus, le besoin de protection du travailleur disparaît, de sorte que le bonus reste une pure gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 , 4A\_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2). Est un très haut revenu celui qui est égal ou supérieur au salaire annuel médian suisse dans le secteur privé multiplié par cinq (ATF précité consid. 5.4; arrêt précité consid. 4.2). Est déterminante à cet égard la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année précédant celle qui est litigieuse, à savoir le salaire de base et le bonus versé cette année-là sur la base de l'exercice précédent (ATF précité consid. 5.3.1; arrêt précité consid. 4.2). Selon l'Office fédéral de la statistique, le salaire mensuel brut médian était de 6'118 fr. en 2012 (cf. sur le site [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)). Le salaire annuel médian était donc de 73'416 fr. en 2012 (6'118 fr. x 12. En multipliant ce montant par cinq, l'on obtient le seuil pour la qualification de très haut revenu, soit 367'080 fr. (73'416 fr. x 5) en 2012. Si la rémunération totale déterminante est inférieure au seuil précité, alors le travailleur a droit au versement du bonus, considéré comme une partie variable de son salaire promis par l'employeur, lorsque ceci résulte soit directement du contrat de travail, soit d'une convention (annexe) conclue entre les parties par actes concluants. La jurisprudence admet un tel accord conclu par actes concluants lorsque l'employeur a versé un bonus régulièrement, sans réserve et de façon ininterrompue, pendant au moins trois ans (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_98/2012 du 20 mars 2012 consid. 2.4 avec références). Qui plus est, même si l'employeur a expressément réservé le caractère facultatif du bonus, un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit, par exception, être requalifié comme un véritable salaire variable (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 , 4A\_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2). En effet, la gratification (art. 322d CO) doit rester accessoire par rapport au salaire au sens de l'art. 322 CO, de sorte qu'elle ne peut qu'avoir une importance secondaire dans la rétribution du travailleur (ATF précité consid. 4.3.1). Le critère de l'accessoriété s'applique alors et, sur cette base, une requalification partielle ou totale du bonus doit intervenir (nullité partielle; ATF précité consid. 5.3.1). Par ailleurs, la réserve du caractère facultatif de la gratification, formulée par l'employeur, n'a aucune portée si elle n'est qu'une formule vide et si l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent tenu de verser une gratification, par exemple s'il l'a versée pendant au moins dix ans sans interruption, alors qu'il aurait eu une raison, durant cette période, de ne pas verser la gratification, par exemple en cas de mauvaise marche des affaires ou d'un faible rendement de l'employé (ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.1). 2.3 En l'espèce, il est constant que l'employé a perçu, au cours de son

emploi, un salaire fixe annuel entre 130'000 et 145'000 fr., et des rémunérations variables en entre 21'150 fr. et 43'000 fr, durant cinq années de suite, dont le versement était assorti de réserves. Cette rémunération globale ne relève pas de la catégorie des hauts revenus. La proportion entre le salaire fixe et le revenu variable a diminué au fil des années, passant de 30% environ à 15% environ, de sorte que le critère de l'accessoriété est réalisé. La quotité du montant versé dépendait de facteurs non objectivement déterminables. L'employeur a certes versé des bonus régulièrement, soit de façon ininterrompue, pendant cinq ans. Toutefois, dans chaque avis de bonus destiné à l'appelant figurait une réserve expresse au sujet du caractère purement discrétionnaire de cette prestation. Ce caractère ressortait aussi expressément du règlement du personnel, du contrat de travail passé entre les parties et de la pratique au sein de l'établissement rapportée par le témoin D\_\_\_\_\_. Ainsi, l'appelant ne pouvait pas en déduire la conclusion d'une convention, en vertu de laquelle l'intimée se serait tacitement engagée à lui payer chaque année un bonus, en sus de son salaire de base. Par conséquent, l'intimé n'a pas de droit au versement d'un bonus. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner plus avant la question de la rédaction des conclusions de celui-ci sur ce point, ni la circonstance que la mainlevée d'opposition formée au commandement de payer a été accordée alors que la créance en poursuite était fondée sur un dommage résultant d'une violation de l'art. 328 CO et non sur un droit à une rémunération variable. Le jugement attaqué sera annulé sur ces points, et il sera statué à nouveau dans le sens du déboutement de l'employé des fins de ses conclusions y relatives. 3. L'intimé fait encore, dans son appel joint, grief aux premiers juges de l'avoir débouté de ses prétentions en indemnité pour tort moral et en dommages-intérêts. 3.1 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, 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 ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2). S'il y a violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a droit à la réparation du tort moral et du préjudice patrimonial qu'il subit (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2). 3.2 En l'espèce, dans sa demande, l'intimé a fondé sa prétention en réparation du tort moral sur quatre circonstances: remise d'un dossier concernant un client à risque, non reprise d'un compte présentant des risques d'utilisation illicite, absence de défense publique de l'employé, mauvaise gestion de l'enquête interne. A bien le comprendre, l'intimé ne reprend pas explicitement ces éléments dans son appel joint, éléments qui ont été écartés par les premiers juges, mais semble asseoir sa prétention sur la "suspension" décidée par la banque, ainsi que sur l'existence d'une procédure pénale en Espagne. Contrairement à l'avis de l'intimé, les faits du 20 décembre 2012 ne révèlent pas de particularités telles qu'il pourrait en être déduit une atteinte à la personnalité de celui-ci. Les circonstances de sa "suspension", laquelle ne peut s'apparenter à une situation de licenciement avec effet

immédiat, ne sont pas aussi exceptionnelles que l'intimé le soutient: le bref entretien, la reconduite immédiate à l'extérieur et la reprise de badge trouvent une justification au regard de l'activité de l'intimé et des données qu'il connaissait, de même que des soupçons qui pesaient alors sur lui, sans préjudice de la suite des événements. Au demeurant, l'intimé, assisté d'un avocat, a pu rapidement compte tenu de la période de fin d'année, soit environ un mois plus tard, rencontrer des représentants de son employeur pour exposer sa situation, et faire valoir ses arguments. Pour le surplus, la banque n'a pas été à l'origine du traitement pénal et/ou médiatique de l'affaire apparue en Espagne, de sorte que les reproches que l'intimé lui adresse, sous l'angle de la protection de sa personnalité, ne sont ni établis ni fondés. Dès lors, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les autres conditions dont la réalisation serait nécessaire pour obtenir une réparation du tort moral, en particulier celle de la gravité de l'atteinte. L'intimé admet, par ailleurs, qu'il n'a pas été contraint de prendre sa retraite; il soutient, toutefois, que la décision qu'il a prise à ce sujet attentait également à sa personnalité et a entraîné pour lui des conséquences dommageables dont il attribue la responsabilité à son employeur. Les premiers juges ont écarté ce moyen; l'intimé ne critique pas leur raisonnement, se bornant à leur adresser le grief de ne pas avoir retenu que la banque, par son responsable juridique, lui aurait conseillé la voie de la retraite anticipée. Pareille constatation de fait n'a toutefois pas à être opérée, faute d'avoir été établie: le témoin I \_\_\_\_\_ a déclaré que si diverses options, dont celle de la retraite, avaient été évoquées en janvier 2013 lors de la réunion à laquelle participait l'intimé et son avocat, aucune n'avait été privilégiée et pas de conseil donné, tandis que le témoin H \_\_\_\_\_ ne se souvenait pas si le précité avait conseillé la voie de la retraite anticipée, même si son retour au sein de la banque n'était pas envisageable. Le grief de l'intimé est ainsi dénué de portée. Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner la recevabilité de la pièce déposée le 15 décembre 2015, contestée par l'appelante puisque cet article de presse n'est pas pertinent pour l'issue du litige. Le jugement attaqué sera confirmé en tant qu'il a débouté l'intimé de ses prétentions fondées sur la violation de l'art. 328 CO. 4. L'appel principal n'est pas soumis à émolument, tandis que l'appel joint entraîne la perception de frais judiciaires, arrêtés à l'200 fr. (art. 71 RTFMC) compensés avec l'avance déjà opérée acquise à l'Etat de Genève, et mis à la charge de son auteur, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).! [endif]>![if> La répartition des frais de première instance, dont la quotité n'est pas critiquée, n'est pas influencée par le résultat de la procédure d'appel. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A \_\_\_\_\_ ainsi que l'appel joint formé par B \_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 16 mars 2016 par le Tribunal de première instance. Au fond : Annule les chiffres 2 et 3 de ce jugement. Statuant à nouveau sur ces points : Déboute B \_\_\_\_\_ de ses conclusions en versement d'une gratification et en prononcé de mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer poursuite n° 1 \_\_\_\_\_. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel joint à l'200 fr., compensés avec l'avance déjà opérée acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de B \_\_\_\_\_. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; 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.