

# GE\_GERICHTE C/28483/2011 vom 30. Januar 2014

GE Cour de justice, 2014-01-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_28483\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28483_2011)

FR: GE\_GERICHTE C/28483/2011 du 30 janvier 2014

IT: GE\_GERICHTE C/28483/2011 del 30 gennaio 2014

## Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE; TRAVAILLEUR; ACTION EN RESPONSABILITÉ |  
CO.337; CO.337c

## Erwägungen

### E. 20

juin 2011. A\_\_\_\_\_ avait à cette occasion expliqué pour la première fois avoir pu entrer des ordres librement sans confirmation orale ni écrite du client, jusqu'à une certaine limite. Il n'aurait cependant pas dû l'accepter, raison pour laquelle il avait été licencié. Lors de la séance du 20 juin 2011, les participants avaient en tête l'avertissement du 12 janvier 2009. d.b F\_\_\_\_\_ s'est rappelé avoir eu un téléphone avec le client en juin 2010. Ce dernier connaissait très bien les marchés et les instruments financiers. Il n'était pas satisfait des pertes de son compte. En septembre 2010, le client avait écrit à la banque pour qu'elle n'agisse que sur instruction écrite ou téléphonique de sa part, ce qui correspondait à ce qui avait été mis en place. Le témoin ne se souvenait plus à quel moment une investigation avait été lancée sur le compte du client. Cela se faisait assez régulièrement, sur indication d'un client, sans que le gérant ne soit forcément informé. F\_\_\_\_\_ avait vu le client le 7 décembre 2010. Il n'avait pas formulé de reproche. Il semblait vouloir obtenir un arrangement relativement aux pertes de son portefeuille. Une lettre neutre lui avait été envoyée, confirmant que la banque n'avait rien à se reprocher. Le client, parfois incohérent et prétendant notamment avoir rencontré tel ou tel collaborateur alors que cela n'était pas le cas, s'était plaint de la manière dont la communication était faite. Cela était important car la discrétion relative aux ordres était totalement interdite par la banque. d.c H\_\_\_\_\_, ancien conseiller financier de C\_\_\_\_\_, avait travaillé à Genève avec A\_\_\_\_\_, faisant le même travail que lui mais s'occupant d'une plus petite clientèle. Les conseillers plaçaient des ordres limités. Le client leur demandait d'acheter à un prix déterminé, puis le trader les appelait pour confirmer l'exécution de l'ordre. Il devait ensuite introduire l'ordre dans l'ordinateur et enfin en informer le client. Le trader devait parfois lui rappeler d'introduire dans l'ordinateur un ordre exécuté. H\_\_\_\_\_ n'avait pas vu la liste des opérations sur le compte du client du

### E. 22

juin au 27 juillet 2010 produite par B\_\_\_\_\_ (pièce 5). La dernière colonne représentait l'heure à laquelle l'ordre avait été placé ou exécuté. H\_\_\_\_\_ s'était aussi occupé de gestion discrétionnaire. Si le client n'avait pas signé de mandat, il devait en principe inscrire tous les ordres après avoir obtenu son accord. Il faisait toutefois des exceptions lorsqu'il avait un rapport de confiance avec le client, qui lui demandait parfois de faire ce qu'il voulait. Aucune exception n'était autorisée par la banque mais, en pratique, cela était toléré. d.d G\_\_\_\_\_, interrogé au titre de représentant de C\_\_\_\_\_, a expliqué qu'une lettre

d'avertissement visant un responsable de la clientèle était une mesure rare, prise notamment lorsque la hiérarchie apprenait que des opérations avaient été effectuées sans avoir été instruites par le client, ce qui était considéré comme grave. C\_\_\_\_\_ avait décidé d'une réunion avec A\_\_\_\_\_ le 20 juin 2011 après avoir obtenu la preuve, au moyen d'un système informatique différent, que ce dernier n'avait pas instruit chaque opération lors de l'hospitalisation du client. Si elle l'avait su plus tôt, elle aurait immédiatement réagi car elle n'autorisait aucune latitude des conseillers financiers à l'égard des clients. La décision de licencier A\_\_\_\_\_ avait été prise après cette réunion et suite aux informations obtenues. La liste des opérations sur le compte du client entre le 22 juin et le 27 juillet 2010 était un document interne, qui leur était parvenu au mois de juin 2011, et qui avait été analysé par E\_\_\_\_\_. La rubrique "Deal date" concernait la date à laquelle l'opération avait été enregistrée dans le système par le responsable clientèle dans un laps de temps raisonnable après avoir été appelé par le client. La rubrique "Settle date" et "Time" correspondaient à la date et à l'heure de l'opération effective. Le témoin pensait que ladite liste avait été présentée à A\_\_\_\_\_ le 20 juin 2011, mais il ne pouvait pas être affirmatif à cet égard. G\_\_\_\_\_ a enfin déclaré que C\_\_\_\_\_ concluait reconventionnellement au paiement par A\_\_\_\_\_ de 500'000 USD et de 90'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 12 novembre 2012, correspondant aux montants arrêtés dans le cadre de l'accord passé avec le client. d.e I\_\_\_\_\_, directeur général de C\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 mai 2013, a expliqué que, contrairement au mandat discrétionnaire par lequel le client faisait une délégation complète à la banque, dans le mandat dit "advisory", le client prenait lui-même toutes les décisions relatives à ses avoirs. La FINMA interdisait la gestion discrétionnaire dans ce cas et les banques ne respectant pas cette règle, ayant pour but de protéger leur réputation ainsi que les intérêts des clients, s'exposaient à des amendes. Sur recommandation de divers départements de la banque, il avait pris la décision de licencier A\_\_\_\_\_. Celui-ci avait déjà reçu un avertissement écrit en raison d'une activité discrétionnaire et, durant quatre mois, il avait affirmé avoir agi sur instruction du client alors que cela n'était pas vrai, ce qu'il avait reconnu lorsque des preuves à ce sujet lui avaient été présentées le 20 juin 2011. En recevant son licenciement, A\_\_\_\_\_ n'avait pas reconnu les faits qui lui étaient reprochés, tandis que D\_\_\_\_\_ les avait tout de suite admis. Le client avait formé une plainte. Il l'avait rencontré et les preuves étaient telles que la banque avait finalement, au travers d'un accord, payé un montant de 500'000 USD correspondant à une partie du dommage et de 90'000 fr. correspondant aux frais d'avocat. Il y avait eu notamment plusieurs transactions lorsque le client avait été hospitalisé en raison d'une crise cardiaque. La situation avait été analysée par E\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_. Lui-même n'avait pas vérifié leur examen mais avait lu les procès-verbaux qui lui avaient été remis le lundi ayant précédé le licenciement d'A\_\_\_\_\_. La banque n'avait élevé aucune prétention contre D\_\_\_\_\_. d.f Selon les déclarations de A\_\_\_\_\_, le client avait des exigences de confidentialité particulières au vu de sa position en Turquie et du fait que ses avoirs n'y étaient pas déclarés. Il ne souhaitait en particulier recevoir aucun mail ni être appelé, et il utilisait le téléphone suisse que lui avait remis la banque seulement à l'étranger. Le client donnait toujours des ordres d'achat ou de vente très précis, pour la plupart limités. Quand la limite était atteinte, les traders l'appelaient pour qu'il saisisse l'ordre dans le système. Lorsque le client avait commencé à se plaindre, ses supérieurs lui avaient dit qu'ils s'en occuperaient et que cela n'était plus son affaire. Avant d'envoyer son e-mail du 4 mars 2011, il avait eu plusieurs conversations avec E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. En juin 2011, il était à Londres et E\_\_\_\_\_ lui avait dit que le client allait devant l'Ombudsman, mais que rien de nouveau n'était arrivé. Lors de la réunion du 20 juin 2011,

on lui avait montré une liasse de documents. Plusieurs questions lui avaient été posées et il n'avait rien changé à ses déclarations. J \_\_\_\_\_ lui avait alors demandé s'il avait appelé le client à telle date pour confirmer telle transaction. Il avait répondu qu'il n'était pas courant d'appeler le client après chaque transaction, comme il l'avait expliqué dans son courriel du 4 mars 2011, et cela avait mis fin à l'entretien. Il n'avait jamais vu le memorandum de la banque concernant la réunion du 20 juin 2011 et il en contestait le contenu, en particulier en tant qu'il décrivait le mode de gestion discrétionnaire qu'il avait adopté en lien avec le compte du client. Il n'avait jamais effectué de transaction sans que le client ne le sache. Il avait appris la crise cardiaque de ce dernier après sa rencontre avec D \_\_\_\_\_ en Turquie le 27 juillet 2010. Au vu des heures d'exécution des ordres figurant sur la liste des opérations sur le compte du client du 22 juin au 27 juillet 2010, il ne pouvait pas s'agir d'ordres de marché, car il n'avait pas d'accès hors de la banque et n'avait dès lors pas pu donner d'instruction hors des heures d'ouverture, ce qui démontrait qu'il s'agissait bien d'ordres de limite. Lorsqu'il recevait un ordre limité du client, par exemple pour acheter 3 millions de dollars, non au cours actuel, mais à un cours défini, il passait l'ordre au trader oralement, sans le communiquer au client. Le trader introduisait alors l'ordre et appelait le banquier lorsque la limite était atteinte pour qu'il l'enregistre, ce qui figurait sur le "deal date". Le "settle date" était une sorte de compensation et les dates correspondaient à celles où le client pouvait prendre son argent sur son compte. Les dates figurant sur la liste précitée n'indiquaient pas à quel moment il avait donné des instructions en lien avec le client. Lorsqu'il avait été licencié, il pensait servir de bouc-émissaire à la suite de la saisine par le client de l'Ombudsman. En recevant son avertissement du 12 janvier 2008, il avait réagi oralement en disant qu'il avait vu le client concerné durant 15 minutes au plus pendant un cocktail en Turquie. Ledit client s'était plaint lorsqu'il avait perdu de l'argent. Il était proche de D \_\_\_\_\_. A \_\_\_\_\_ ne travaillait pas directement avec ce dernier, mais il avait reçu un avertissement car il était dans son équipe. Il n'avait pas retrouvé d'emploi dans les établissements bancaires approchés, en raison, selon lui, du "dommage réputationnel" lié à son licenciement. Il avait alors créé sa propre société, lui ayant assuré un revenu de 30'000 fr. la première année, de 60'000 fr. la deuxième année, puis de 35'000 fr. e. Dans leurs plaidoiries écrites du 15 juillet 2013, les parties ont apporté à leurs conclusions les modifications suivantes. A \_\_\_\_\_ a réduit le deuxième montant exigé de la banque de 250'000 USD à 73'182 USD, et B \_\_\_\_\_ a requis en sus la condamnation de A \_\_\_\_\_ à lui rembourser tout montant qu'elle serait condamnée à verser au titulaire du compte n° \_\_\_\_\_ dans le cadre de la procédure n° C/ \_\_\_\_\_. E. \_\_\_\_\_ Dans la décision entreprise, le Tribunal s'est, à la forme, déclaré compétent à raison de la matière et du lieu, les parties étant liées par un contrat de travail sur lequel elles fondaient leurs prétentions, et l'employé exerçant habituellement son travail à Genève. B \_\_\_\_\_ s'était au surplus valablement substituée à C \_\_\_\_\_ après avoir repris les actifs et passifs de cette dernière par suite de fusion. Au fond, le Tribunal a retenu que A \_\_\_\_\_ avait opéré des transactions de manière discrétionnaire sur le compte du client, en particulier durant l'hospitalisation et la convalescence de ce dernier aux mois de juin et juillet 2010. Il avait en outre menti à son employeur en lui assurant s'être conformé à ses directives jusqu'à l'entretien du 20 juin 2011, lorsque, confronté à la preuve d'une gestion discrétionnaire du compte du client, il avait été obligé de reconnaître avoir contrevenu aux règles de la banque. Ces circonstances constituaient une faute grave de nature à rompre immédiatement la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. A \_\_\_\_\_ était en outre un gestionnaire aguerri, bénéficiant d'une rémunération importante, dont les

manquements avaient entraîné un préjudice important pour la banque. Il avait déjà fait l'objet d'un avertissement formel au mois de janvier 2009. Pour ces raisons, une résiliation immédiate du contrat de travail était justifiée, et celle-ci avait été notifiée suffisamment rapidement, soit, le 23 juin 2011, trois jours ouvrables après que C \_\_\_\_\_ avait eu en sa possession la preuve des faits reprochés à A \_\_\_\_\_. Les premiers juges ont considéré que la violation de ses devoirs par A \_\_\_\_\_ avait causé un dommage à B \_\_\_\_\_ à concurrence des frais d'avocat de 8'032 fr. 30 engagés dans le procès ouvert contre elle par le client, d'une part, et des montants de 500'000 USD et de 90'000 fr. qu'elle avait versés à ce dernier, sans reconnaissance de responsabilité. Ils ont par contre exclu, faute de preuve suffisante en l'état, le dommage qu'elle subirait dans le futur dans la mesure où elle succomberait dans le cadre d'actions intentées par d'autres clients dont A \_\_\_\_\_ avait eu la charge. Le Tribunal a fixé l'indemnité due par ce dernier au titre de réparation du dommage subi par la banque ex bono à 25'000 fr., en sus du montant de 8'032 fr. 30 précité. Elle a pris en considération la fonction de cadre de l'employé, sa rémunération, ses connaissances, ainsi que la coresponsabilité de B \_\_\_\_\_, n'ayant pas mis en place en son sein un système de contrôle des risques adéquat et suffisant, en particulier après avoir notifié une série d'avertissements à ses gestionnaires en raison des libertés prises par ces derniers en relation avec la gestion des comptes advisory. La banque n'avait en outre pas été en mesure d'établir l'intégralité du dommage allégué, la procédure l'opposant à un autre client anciennement géré par A \_\_\_\_\_ étant encore pendante. Au sujet du certificat de travail réclamé par l'employé, le Tribunal a retenu que B \_\_\_\_\_ n'avait pas démontré lui avoir remis un tel document répondant aux exigences légales.

EN DROIT 1. 1.1 L'appel formé par A \_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant) est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et il respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Dans le respect du délai de 30 jours suivant la notification de l'appel, interrompu du 13 au 27 avril 2014, B \_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) a formé un appel joint (art. 312, 313 al. 1 et 145 al. 1 let. a CPC), respectant également la forme prescrite. L'appel et l'appel joint sont ainsi recevables.

1.2 L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En vertu de la présomption de l'art. 150 al. 1 CPC, il est admissible dans le cadre de la maxime des débats de considérer comme non contestés les faits retenus dans la décision attaquée s'ils ne sont pas critiqués par l'appelant (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 115, p. 137; Reetz/Theiler, Berner Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2013, n. 38 ad art. 311).

2. 2.1 Il est établi et non contesté en l'espèce que les parties sont liées par un contrat de travail, soit celui du 12 janvier 2005, sur lequel reposent leurs prétentions. L'appelant a par ailleurs exercé son activité à Genève, lieu où l'intimée a son siège. La compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 1 let. a LTPH et art. 34 al. 1 CPC).

2.2 Les premiers juges ont à juste titre admis la substitution de C \_\_\_\_\_ par l'appelante à la suite de la fusion des deux banques (art. 83 al. 4 CPC; art. 22 al. 1 de la loi fédérale sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine (Lfus; RS.221.301)), ce qui n'est remis en cause par aucune des parties.

3. L'appelant conteste l'existence de justes motifs à la base de la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat. Il considère subsidiairement que la résiliation est intervenue tardivement.

3.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui

résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Son notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (art. 321d CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé ni à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité du manquement ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt 5A\_60/2014 précité consid. 3.1.). La partie qui entend se prévaloir de justes motifs pour mettre fin au contrat de travail doit le faire sans tarder après avoir eu connaissance des motifs en cause, sous peine de forclusion. Un délai de deux ou trois jours ouvrables afin de réfléchir ou d'obtenir des renseignements juridiques est approprié. Un plus long délai est acceptable seulement si des impératifs pratiques liés à la marche de l'entreprise le rendent nécessaire. Il en va ainsi des décisions de personnes morales devant être prises par des organes collégiaux, pour lesquelles un délai d'une semaine est tolérable compte tenu du processus à suivre (ATF 130 III 28 consid. 4.4 et 123 III 86 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_569/2010 du 14 février 2011 consid. 3.1). 3.2 En l'espèce, C\_\_\_\_\_ a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de l'appelant le 23 juin 2011. La banque a fondé sa décision sur la preuve obtenue par une enquête interne que l'employé avait procédé à des opérations sur le compte du client sans avoir obtenu la documentation contractuelle nécessaire de ce dernier ni respecter ses obligations en matière de passation d'ordres et de leur confirmation. Selon l'intimée, l'appelant aurait reconnu une telle faute lors de l'entretien du 20 juin 2011. Or, ce dernier a immédiatement contesté les reproches de la banque à son encontre et il n'est pas prouvé qu'il les aurait admis lors de cet entretien, dont le compte-rendu écrit est litigieux et signé seulement par les représentants de la banque. Il résulte du dossier que le mandat confié à C\_\_\_\_\_ par le client en décembre 2008 n'est pas de nature discrétionnaire, mais de type "advisory". Les gestionnaires de la banque n'étaient en conséquence pas autorisés à y opérer une gestion libre et ils ne devaient agir que sur instruction du client. Ils avaient en outre l'obligation de confirmer les ordres exécutés auprès du client après les avoir enregistrés dans le système informatique de la banque. L'appelant avait précisément reçu un avertissement le 12 janvier 2009 pour ne pas avoir suivi la règle précitée. L'employé

conteste avoir pratiqué une gestion discrétionnaire du compte du client et effectué des opérations à l'insu de ce dernier. Il a expliqué par-devant les premiers juges qu'il s'était borné à exécuter des ordres d'achat ou de vente très précis, pour la plupart limités, c'est-à-dire à exécuter à un prix fixé d'avance. L'appelant conteste en particulier avoir effectué des opérations sur le compte du client sans instructions de ce dernier durant son hospitalisation puis sa convalescence du 23 juin au 27 juillet 2010. De telles affirmations sont cependant en contradiction avec sa détermination par courriel du 4 mars 2011 au sujet des reproches faits par le client à la banque le 1<sup>er</sup> mars précédent. L'appelant y a en effet expliqué de manière détaillée que, à partir du 23 décembre 2009, D \_\_\_\_\_ et lui-même étaient convenus avec le client d'une stratégie d'investissement. Sur cette base, ils avaient géré son compte sans instruction spécifique relative à chaque opération et sans l'informer systématiquement de leur exécution. Ils lui rendaient compte des transactions effectuées et de leur résultat lors de leurs entretiens et échanges téléphoniques. Cette manière de procéder leur avait été imposée par le client, qui ne souhaitait en aucun cas être contacté au sujet de chaque opération, craignant que de telles communications ne soient interceptées par les autorités turques. Le client s'était montré très satisfait du travail de l'appelant et de D \_\_\_\_\_, ce qu'il avait confirmé à F \_\_\_\_\_ lors de son entretien téléphonique avec ce dernier le 15 juin 2010. Durant l'été 2010, l'exposition de son compte n'avait été ni augmentée, ni réduite. Le client avait cependant été mécontent des pertes constatées le 27 juillet 2010, sans toutefois souhaiter modifier la stratégie décidée le 23 décembre 2009, en dépit des conseils dans ce sens de l'employé. Les explications données par l'appelant dans son courriel du 4 mars 2011 sont corroborées par les rapports d'entretien avec le client versés au dossier, faisant apparaître que, entre le 23 décembre 2009 et le 27 juillet 2010, ce dernier s'était entretenu à intervalles réguliers avec ses conseillers financiers pour discuter de ses positions et de la stratégie générale à adopter, et qu'il ne donnait pas des instructions spécifiques sur chaque opération effectuée. Dès le 13 septembre 2010, le client a requis la banque de ne procéder à des opérations sur son compte que sur instruction écrite ou téléphonique de sa part. Il ne résulte pas du dossier qu'une telle demande n'aurait pas été suivie. Il est ainsi établi que l'appelant a mené une gestion de type discrétionnaire sur le compte de l'appelant, en suivant une stratégie prédéfinie avec ce dernier, à tout le moins depuis le 23 décembre 2009 jusqu'au 13 septembre 2010. Les manquements qui lui sont reprochés par l'intimée sont donc fondés.

### 3.3 L'appelant s'attaque en vain au caractère probant de la liste des 70 opérations sur le compte du client du 22 juin au 27 juillet 2010 produite par l'intimée.

Il explique à ce sujet que le "Deal date" correspond au moment où l'ordre est passé sur le marché et le "Settle date" à la date où l'opération devient effective, soit lorsque l'argent est débité et crédité sur les comptes des clients. La rubrique "Time" correspond à l'heure du "Deal date", conformément aux déclarations de G \_\_\_\_\_ et H \_\_\_\_\_. Ainsi que le met en exergue l'appelant, au vu des heures de passation des ordres, en grande partie en dehors des heures d'ouverture de la banque, la liste des 70 opérations sur le compte du client du 22 juin au 27 juillet 2010 concerne certainement des ordres limités, soit exécutés seulement lorsque la limite du prix d'achat ou de vente défini par le client a été atteinte, par opposition aux ordres de marché, exécutés immédiatement sur ordre du gestionnaire au trader, au prix du marché à ce moment. Il est aussi vrai que le moment où le client a donné l'ordre au gestionnaire, respectivement où celui-ci l'a transmis au trader, n'apparaît pas sur le tableau. Il en va par ailleurs de même du moment où le trader a confirmé la transaction de l'ordre au gestionnaire pour que ce dernier l'enregistre dans le système informatique de la banque puis en informe le client. L'appelant n'explique

cependant pas pourquoi il existerait un tel intervalle entre l'ordre donné par le client et le "Deal date", soit le moment où ledit ordre est passé sur la marché par le trader, que les opérations figurant sur la liste pourraient n'avoir fait l'objet d'une instruction du client que préalablement à son hospitalisation le 23 juin 2010. Cela ne résulte en tous les cas pas des explications des différentes personnes s'étant exprimées à ce sujet, explications dont le manque de cohérence illustre par ailleurs les divergences d'interprétation de cette liste. Il est de toute manière établi que le client, durant sa convalescence jusqu'au

## **E. 27**

juillet 2010, n'a pas été contacté par l'appelant ou son collègue pour que lui soient confirmées les transactions en cause, ce qui est en soi déjà contraire aux règles de l'intimée.

3.4 La banque ne peut cependant pas avoir découvert les manquements de l'appelant seulement quelques jours avant le licenciement de ce dernier. Il résulte certes des déclarations de E\_\_\_\_\_ et de J\_\_\_\_\_ que l'intimée n'a pas eu connaissance de toutes les transactions ordonnées par l'appelant, en particulier de celles réalisées durant l'été 2010 et figurant sur la liste susmentionnée, immédiatement, mais seulement après le mois de mars 2011, sur la base des informations transmises par le département du trading. Il est cependant douteux que la banque n'ait pas cherché à comprendre la manière dont travaillaient l'appelant et D\_\_\_\_\_ avec le client dès le mois de septembre 2010, lorsque celui-ci a commencé à se plaindre du travail de ses conseillers financiers, exigé que toute opération sur son compte soit désormais réalisée seulement sur instruction de sa part, et demandé des informations détaillées sur les transactions des six mois précédents. L'intimée ne peut en tout état pas faire valoir son ignorance après le 4 mars 2011, date à laquelle elle a reçu le courriel de l'appelant dans lequel ce dernier s'est déterminé sur les reproches du client sans, comme vu ci-avant, passer sous silence les faits qui lui ont été reprochés, soit une gestion de type discrétionnaire et l'absence de confirmation systématique auprès du client des transactions exécutées. Dès lors, en effet, elle connaissait les circonstances pertinentes, sans que des investigations supplémentaires ne s'imposent. Aussi, le 23 juin 2011, plus de trois mois plus tard, C\_\_\_\_\_ était forclosé à invoquer ce motif pour licencier l'appelant avec effet immédiat. La subite décision de la banque à ce moment pourrait au demeurant ne pas être étrangère à la saisine des autorités par le client, intervenue peu auparavant. En conclusion, le licenciement de l'appelant, avec effet immédiat, intervenu largement après le temps de réflexion admis par la jurisprudence rappelée ci-dessus, est injustifié.

4. L'appelant conclut au paiement de diverses sommes totalisant 1'041'022 fr. (148'718 fr. + 446'152 fr. + 446'152 fr.) et 193'182 USD (73'182 USD + 60'000 USD + 60'000 USD) au titre d'indemnité pour congé avec effet immédiat sans justes motifs, sur la base des art. 337c et 49 CO.

4.1 Sauf accord écrit contraire des parties, le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement (art. 335c CO). Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Cette créance en dommages-intérêts comprend non seulement le salaire, mais aussi, en principe, le droit aux vacances, remplacé par des prestations en argent (ATF 117 II 270 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_308/2008 du 25 septembre 2008 consid. 3.2)

Dans l'hypothèse de revenus variables, le salaire mensuel du travailleur doit être déterminé sur la base d'une moyenne des gains réalisés dans le passé, par exemple durant l'année précédente, dans la mesure où elle reflète correctement les accords les plus récents des parties et la situation économique la plus actuelle (ATF 125 III 14 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.1). A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). Cette disposition s'applique aux créances du travailleur fondées sur l'art. 337c CO, de sorte que l'indemnité due sur la base de cette disposition porte intérêt dès le moment du licenciement immédiat (ATF 103 II 274 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2).

4.2 En l'espèce, au moment où il a été licencié avec effet immédiat le 23 juin 2011, l'appelant travaillait pour C\_\_\_\_\_ depuis six ans. Le contrat de travail du 12 janvier 2005 ne stipulait aucun délai de congé, de sorte que le délai légal de deux mois s'applique. L'appelant a dès lors droit aux salaires qui lui auraient été versés aux mois de juillet et août 2011. Le salaire mensuel de l'appelant dépendait de la part variable venant s'ajouter au montant fixe de 15'000 fr. et à la participation aux frais d'assurance maladie de 430 fr. Il est donc nécessaire de se fonder sur une moyenne reflétant au mieux les gains de l'appelant au moment de son licenciement. La jurisprudence susmentionnée donne pour exemple une moyenne fondée sur l'année précédant le licenciement. Il existe cependant un écart trop important pour les considérer comme représentatifs entre les revenus bruts 2010 de l'appelant, ascendant à 800'235 fr., soit à 66'686 fr. 25 par mois en moyenne ( $800'235 \text{ fr.} \div 12$ ), et ceux perçus du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2011, qui, de 253'391 fr. 76, se montent à 247'874 fr. 51 après déduction de l'indemnité pour vacances non prises de 5'517 fr. 25 versée en juin, et correspondent à une moyenne mensuelle de 41'312 fr. ( $247'874 \text{ fr.} 51 \div 6 = 41'312 \text{ fr.} 42$ ). Les revenus de l'appelant en 2011 jusqu'à son licenciement présentent en outre une certaine constance. Il se justifie dès lors de prendre en compte leur moyenne au titre du salaire que l'appelant aurait perçu en juillet et août 2011. Contrairement au calcul effectué par ce dernier, il n'y a pas lieu d'y ajouter l'indemnité d'assurance maladie, comprise dans les montants pris en compte ci-avant, ni l'indemnité de vacances (huit jours), déjà versée par C\_\_\_\_\_ en juin 2011 sans que sa quotité ne soit contestée. L'appelant ne s'est en effet jamais opposé à son décompte de vacances non prises, de huit jours, ni au calcul de l'indemnité y relative, dès lors que, dans sa demande, il a arrêté le montant de son salaire afférent à une journée de vacances à 689 fr. 65 (cf. demande de l'appelant du 7 mai 2012, p. 43), ce qui correspond à 5'517 fr. 20 pour huit jours ( $689 \text{ fr.} 65 \times 8$ ). L'appelant n'a pas non plus droit à sa rémunération à long terme, consistant en un droit à des actions d'un montant total de 73'182 USD, dans la mesure où aucune part de cette rémunération n'était échue au 31 août 2011. Il peut ainsi prétendre au paiement du montant total brut de 82'624 fr. ( $41'312 \text{ fr.} \times 2$ ) au titre de ce qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme de son contrat.

4.3 L'appelant conclut également au versement d'une indemnité supplémentaire équivalant à six mois de salaire.

4.3.1 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 et 120 II 209 consid. 9b). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits

de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_135/2013 du 6 juin 2013 consid. 3.2, 4A\_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.2 et 4A\_660/2010 du 11 mars 2011 consid. 3.2).

4.3.2 En l'espèce, l'appelant a été licencié après six ans d'activité pour C\_\_\_\_\_, de manière abrupte alors que la banque avait pris sa défense jusque-là vis-à-vis du client, et sans que des reproches clairs ne lui aient été immédiatement adressés, de telle sorte qu'il a pu éprouver le sentiment de servi de bouc-émissaire à la suite de la saisine des autorités par le client. L'appelant a toutefois sciemment violé les règles de la banque relatives à l'interdiction de gestion discrétionnaire et à l'obligation d'informer le client après l'exécution d'un ordre. Il en avait pourtant parfaitement conscience dès lors que leur contenu et leur importance, tout comme le risque de sanction attaché à leur inobservation, étaient régulièrement rappelés aux gestionnaires. L'appelant avait même reçu un avertissement le 12 janvier 2009 en raison de l'irrespect de ces règles, lesquelles s'imposaient, comme l'a précisé la banque à ce moment, aux fins d'éviter des plaintes des clients, pouvant mener à des répercussions négatives pour la banque. Bien qu'il ait agi en accord avec le titulaire du compte et avec une certaine tolérance de C\_\_\_\_\_, l'employé devait donc s'attendre à ce qu'elle lui tienne rigueur de son mode de gestion en cas de mécontentement du client. Au surplus, l'appelant a perçu un très haut salaire durant son emploi et ses allégations selon lesquelles il n'aurait jamais été en mesure de trouver un emploi équivalent et ses revenus seraient aujourd'hui limités à 35'000 fr. par année ne sont pas documentées. Au vu de ces éléments, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, qui sera arrêtée à 50'000 fr. nets.

4.4 L'appelant prétend enfin à une indemnité supplémentaire de six mois de salaire en se prévalant d'une atteinte particulièrement grave et des capacités financières de l'intimée.

4.4.1 Celui qui subit une atteinte 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 (art. 49 CO). L'application de l'art. 49 CO, parallèlement à l'art. 337c al. 3 CO, peut être envisagée, dans un deuxième temps, si l'atteinte est à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer. Elle peut également entrer en ligne de compte dans des circonstances exceptionnelles, lorsque l'employeur adresse à l'employé, à l'occasion de son licenciement, des reproches de type diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, ou encore en cas de dénigrement du travailleur par l'employeur vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.6 et 4A\_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

4.4.2 En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que l'appelant aurait subi une atteinte à sa personnalité en lien avec son licenciement si grave qu'il pourrait prétendre au versement d'une indemnité additionnelle en réparation du tort moral. Les circonstances de son licenciement avec effet immédiat n'emportent en effet pas une atteinte plus importante que celle inhérente à une telle mesure. Il ne résulte pas non plus du dossier, comme l'allègue l'appelant, que C\_\_\_\_\_ aurait communiqué à d'autres établissements les motifs du licenciement de son ex-employé, attendant ainsi à sa réputation et l'empêchant de trouver un autre emploi. L'appelant n'est donc pas fondé à exiger le paiement d'une indemnité additionnelle sur la base de l'art. 49 CO.

4.5 Au vu de ce qui précède, le chiffre 6 du jugement attaqué sera annulé et l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant les montants précités. Les intérêts y relatifs courent, conformément aux conclusions de l'appelant et à la

jurisprudence suséposée, dès la date du licenciement, le 23 juin 2011. 5. L'intimée conclut en appel au paiement de dommages-intérêts par l'appelant à hauteur de 8'032 fr. 30, 500'000 USD et 90'000 fr., correspondant respectivement à ses frais d'avocat dans le procès contre le client et aux montants qu'elle s'est engagée à lui verser par accord du 12 novembre 2012.

5.1.1 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). La mesure de la diligence lui incombant se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO). Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la violation d'une obligation découlant du contrat, une faute, un dommage et un lien de causalité naturelle et adéquate entre le comportement incriminé et le préjudice. Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (arrêts du Tribunal fédéral 4C.8/2007 du 28 mars 2007 consid. 2 et 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 5.2). Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions sine qua non. En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit; il n'est pas nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2, 128 III 174 consid. 2b et 125 IV 195 consid. 2b). Le dommage se définit comme la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2, 132 III 359 consid. 4 et 128 III 22 consid. 2e/aa).

5.1.2 Après l'ouverture des débats principaux, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont admis que s'ils sont invoqués sans retard et (a) qu'ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement, ou (b) qu'ils existaient avant mais ne pouvaient être invoqués bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 229 al. 1 CPC). La demande ne peut être modifiée durant les débats principaux que si la prétention nouvelle relève de la même procédure et (a) qu'elle présente un lien de connexité avec la dernière prétention ou (b) que la partie adverse consente à la modification de la demande (art. 227 al. 1 et 230 al. 1 let. a CPC). Il faut en outre que ladite modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 230 al. 1 let. b CPC).

5.2 En l'espèce, l'appelant conteste la recevabilité des conclusions de l'intimée en dommages-intérêts au motif qu'elle ne les a prises et ainsi amplifié sa demande que dans sa dernière écriture de première instance du 15 juillet 2013, alors qu'elle avait produit la transaction du 12 novembre 2012 lors de l'audience de débats d'instruction du 14 janvier 2013. Or, l'intimée n'a pas attendu les plaidoiries finales pour compléter ses conclusions, dans la mesure où elle les a prises pour la première fois durant les débats principaux, par la bouche de G\_\_\_\_\_ (cf. supra consid. D.d.d). Mais surtout, ayant produit l'accord du 12 novembre 2012 sans retard, soit lors de la première audience subséquente, elle a valablement invoqué cette pièce nouvelle ainsi que le fait nouveau qu'elle comporte. L'intimée était dès lors autorisée à amplifier ses conclusions sur cette base jusqu'aux plaidoiries finales. Ses conclusions en paiement, pour le surplus en lien de connexité avec sa demande reconventionnelle initiale du 23 août 2012, sont ainsi recevables, comme l'a justement retenu le Tribunal, dont la décision sera confirmée sur ce

point. 5.3 Le client a assigné C\_\_\_\_\_ en paiement du montant de 2'016'733 USD le 14 novembre 2011. Il invoquait un dommage résultant d'opérations sur le marché des devises effectuées sur son compte son instruction ni mandat de gestion de sa part. En signant l'accord du 12 novembre 2012, la banque a accepté, par gain de paix et sans reconnaissance de responsabilité, de lui verser 500'000 USD et 90'000 fr. Elle réclame le remboursement de ces montants par l'appelant, en sus de celui de ses propres frais de défense à hauteur de 8'032 fr. 30. Il est établi que l'appelant a violé ses obligations en menant une gestion discrétionnaire sur le compte du client, à tout le moins du 23 décembre 2009 au 13 septembre 2010 (cf. supra consid. 3.2). L'obligation de la banque de verser au client les montants précités ainsi que les frais de défense engagés dans le procès contre ce dernier constituent par ailleurs indéniablement un dommage. On ignore cependant de quelle manière les montants versés au client ont été arrêtés. Il ne résulte en particulier pas du dossier si et dans quelle mesure ils correspondent à un dommage éprouvé par ce dernier, résultant de la diminution de la valeur de son compte ou de ses frais d'avocat. On ignore à plus forte raison si une telle perte sur son compte, le cas échéant, découle des manquements fautifs de l'appelant. Le reproche fait par le client à la banque dans sa demande en paiement, soit la réalisation d'opérations sur son compte sans instruction ni mandat de sa part, n'est en outre pas établi. L'appelant l'a en effet toujours contesté et l'intimée a continuellement réfuté toute responsabilité de la banque aussi bien dans ses communications avec le client que dans l'accord du 12 novembre 2012. A teneur des pièces du dossier, l'appelant et D\_\_\_\_\_ ont certes géré le compte du client de manière discrétionnaire, en contravention avec les règles de la banque, mais ils ont suivi une telle pratique conformément à la stratégie convenue avec le client et à la satisfaction de ce dernier jusqu'au mois de juin 2010 (cf. supra consid. 3.2). Contrairement à l'argumentation de l'intimée, il n'est donc pas certain que, dans l'hypothèse où l'appelant aurait respecté les règles de la banque en n'agissant que sur ordres du client, qu'il s'agît d'ordres spécifiques ou limités, et en lui confirmant systématiquement et immédiatement leur exécution, ce dernier n'aurait subi aucune perte, respectivement n'aurait pas cherché à en obtenir le remboursement par la banque. Ainsi, en se contentant de produire l'accord du 12 novembre 2012, l'intimée n'a pas fait la démonstration d'un lien de causalité entre son engagement à verser les montants en cause au client et les manquements imputables à l'appelant. Pour la même raison, le lien de causalité entre la violation des devoirs de l'appelant et l'assignation de l'intimée par le client, plus précisément les frais de défense y afférents, n'est pas établi non plus. La responsabilité de l'appelant au titre de travailleur ne peut par conséquent pas être engagée. Le jugement attaqué, qui a partiellement fait droit aux conclusions de l'employeur, sera donc annulé sur ce point, et l'intimée sera déboutée de toutes ses conclusions y relatives. 6. 6.1 Les frais judiciaires sont perçus dans les litiges prud'homaux lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 113 al. 2 let. d et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).!> Ils comprennent en particulier l'émolument forfaitaire de décision, les frais d'administration des preuves et le frais de traduction (art. 95 al. 2 let. b, c et d CPC). Ils sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante ou, si aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 1 et 2 CPC). Les frais judiciaires sont compensés avec les avances fournies par les parties (art. 111 al. 1 CPC). La partie à qui incombe la charge des frais restitue à l'autre partie les avances que celle-ci a fournies et lui verse les dépens qui lui ont été alloués (art. 111 al. 2 CPC). Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). En

matière prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). 6.2 En l'espèce, la valeur litigieuse étant supérieure à 1'000'000 fr., l'émolument forfaitaire de décision sera fixé à 10'000 fr. en appel (art. 71 RTFMC). Celui arrêté en première instance, du même montant, sera confirmé dans la mesure où il n'est pas contesté et est conforme au tarif cantonal (art. 70 RTFMC). Doit y être ajouté le montant des frais d'interprète de première instance de 660 fr. Les frais judiciaires, de 20'660 fr. au total (10'000 fr. + 10'000 fr. + 660 fr.) seront compensés avec les avances effectuées par les parties, totalisant 22'500 fr., dont 10'000 fr. ont été versés par l'appelant à chaque instance et 2'500 fr. par l'intimée en appel. L'appelant obtient gain de cause sur le principe, le caractère injustifié de son licenciement ayant été admis, mais il est débouté d'une grande partie de ses conclusions en paiement. Les conclusions prises par l'intimée sont quant à elles entièrement rejetées. Il se justifie dès lors de mettre à la charge de cette dernière les trois-quarts des frais judiciaires, incluant les frais d'interprète de première instance, soit 15'660 fr. au total, et le quart restant de 5'000 fr. à la charge de l'appelant. Au vu des avances de frais versées par les parties, l'intimée sera condamnée à rembourser à l'appelant 15'000 fr. et 1'840 fr. lui seront restitués sur sa propre avance (2'500 fr. – 660 fr.). Pour le surplus, il ne sera pas alloué de dépens. \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel et l'appel joint interjetés le 3 mars 2014 par A\_\_\_\_\_ contre les chiffres 2, 5, 6 et 7 du dispositif et le 2 mai 2014 par B\_\_\_\_\_ contre le chiffre 5 du dispositif du jugement JTPH/24/2014 rendu le 30 janvier 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans le cause C/28483/2011-4. Au fond : Annule les chiffres 5 à 7 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ le montant brut de 82'624 fr. et le montant net de 50'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 23 juin 2011. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais des deux instances : Fixe les frais judiciaires à 20'660 fr. Les met à hauteur des trois-quarts à la charge de B\_\_\_\_\_ et d'un quart à la charge de A\_\_\_\_\_. Dit qu'ils sont compensés avec les avances de frais effectuées par les parties à hauteur de 20'660 fr., montant restant acquis à l'Etat. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ 15'000 fr. au titre de remboursement des frais judiciaires. Ordonne à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, de restituer à B\_\_\_\_\_ 1'840 fr. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, 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.