

## GE\_GERICHTE C/497/2023 vom 24. Oktober 2025

GE Cour de justice, 2025-10-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_497\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_497_2023)

FR: GE\_GERICHTE C/497/2023 du 24 octobre 2025

IT: GE\_GERICHTE C/497/2023 del 24 ottobre 2025

### Erwägungen

#### E. 30

avril 2022 et 7 mars 2023. t. Le 12 septembre 2022, C\_\_\_\_\_ a licencié A\_\_\_\_\_ pour faute grave, dans la mesure où celle-ci ne s'était pas présentée à son poste de travail depuis le 2 mai 2022 et alors que son contrat de travail suisse avait pris fin et que la suspension de son contrat de travail français était arrivée à échéance. u. A compter du 8 novembre 2021, les tâches du cahier des charges de A\_\_\_\_\_ ont été ajoutées à celles de L\_\_\_\_\_. Le 16 novembre 2021, L\_\_\_\_\_ a été nommé comme nouveau chef de « C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ COMPLIANCE », en remplacement de A\_\_\_\_\_. Il a continué à exercer en parallèle sa fonction de « KYC CIB & WM » à C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE) . v. Il ressort ce qui suit de l'interrogatoire des parties et des déclarations des témoins devant le Tribunal concernant la fin des rapports de travail entre les parties: v.a A\_\_\_\_\_ a déclaré avoir eu quatre réunions avec F\_\_\_\_\_ au sujet de sa situation, entrecoupées d'échanges de courriels avec celle-ci. F\_\_\_\_\_ lui aurait expliqué qu'elle devait quitter son poste, que son poste était supprimé et qu'elle devait démissionner, ce qui l'avait surprise, car elle n'en comprenait pas les raisons. Elle avait entamé des discussions avec F\_\_\_\_\_ pour sortir de cette situation et trouver un accord pour la séparation des parties. Elle n'avait toutefois pas participé à l'élaboration du projet de convention du 25 octobre 2021 et F\_\_\_\_\_ lui aurait dit que si elle ne signait pas la convention, elle serait licenciée. C\_\_\_\_\_ (SUISSE) a expliqué avoir été informée à partir de 2020, soit peu après le renouvellement de la mission en Suisse pour deux ans supplémentaires, de la volonté de A\_\_\_\_\_ de trouver un autre poste au sein du groupe, la destination demeurant ouverte. Il était clair pour C\_\_\_\_\_ (SUISSE) que A\_\_\_\_\_ devait retourner en France à l'issue de sa mission, tout comme il était clair qu'elle ne souhaitait pas poursuivre dans sa fonction de Head of Compliance C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE) , raison pour laquelle il fallait chercher son remplaçant. v.b F\_\_\_\_\_ a déclaré avoir eu avec A\_\_\_\_\_ des discussions sur les conséquences de la fin de la lettre de confort dès l'établissement de celle-ci en 2016, lors de son renouvellement en 2019, et à plusieurs reprises en 2021, puis de manière fixe ou spontanée dans le cadre des recherches effectuées par A\_\_\_\_\_ pour sa mobilité. Elle avait informé A\_\_\_\_\_ que celle-ci devait démissionner de C\_\_\_\_\_ si elle souhaitait rester en Suisse et avait eu plusieurs entretiens les mois de septembre et octobre 2021 à ce sujet avec cette dernière. Il était obligatoire de démissionner après les trois ou cinq années de suspension afin que C\_\_\_\_\_ puisse notamment établir des décomptes de participation. Il était possible de démissionner du poste à Paris et de poursuivre son travail en Suisse si toutes les parties étaient d'accord sur ce point. A\_\_\_\_\_ avait la possibilité de retrouver un poste au département compliance en France, à défaut de quoi elle devait démissionner de C\_\_\_\_\_ . I\_\_\_\_\_ a expliqué que A\_\_\_\_\_ aurait dû démissionner de son poste auprès de C\_\_\_\_\_ si elle ne souhaitait pas y retourner, à défaut de quoi elle serait licenciée par C\_\_\_\_\_ . H\_\_\_\_\_ a confirmé avoir discuté, courant 2021, avec A\_\_\_\_\_ de ce qu'elle devrait retourner à Paris si elle ne trouvait pas de poste en

Suisse. De la restructuration de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) w. Le 28 novembre 2019, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) a décidé de mettre en place une procédure de licenciement collectif. Un plan social (ci-après : le « plan social ») est entré en vigueur à cet égard à compter du 30 janvier 2020 jusqu'au 30 janvier 2022. L'article 2 du plan social prévoyait qu'il était applicable à tous les collaborateurs de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) employés sur les sites de Genève, Bâle, Lugano et Zurich au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée avec C\_\_\_\_\_ (SUISSE) et dont les rapports de travail feraient l'objet d'une résiliation pour motifs économiques dans le cadre de la restructuration à la suite d'une annonce préalable avant la date de fin du plan social. L'article 2.3 précisait notamment que le plan social ne s'appliquait pas aux rapports de travail qui prendraient automatiquement fin à l'expiration de la durée initialement convenue pendant la durée de validité du plan social, sans que C\_\_\_\_\_ (SUISSE) ne les résilie (contrat de durée déterminée ou contrat de durée maximale). L'article 4.1, relatif au programme d'aide à la formation, précisait que les collaborateurs éligibles pouvaient bénéficier d'une aide à la formation pour un montant total maximum de 20'000 fr. L'article 5, relatif à l'indemnité pour collaborateurs éligibles de moins de 58 ans, prévoyait une indemnité de départ correspondant à un multiple, déterminé en fonction de l'âge et de l'ancienneté de chaque collaborateur, du salaire déterminant brut. w.a Lors d'une réunion « O\_\_\_\_\_ conformité » du 19 octobre 2021, à laquelle A\_\_\_\_\_ a participé, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) a annoncé la suppression de trois postes dans ses bureaux situés à Genève. En parallèle, il a été précisé que le plan de développement de la banque se situait à Zurich et que dans ce contexte, un poste serait ouvert dès le 20 octobre 2021, de sorte que les personnes intéressées étaient invitées à déposer leur candidature. w.b A\_\_\_\_\_ a saisi la commission paritaire du plan social au mois de décembre 2021. Par courriel du 8 décembre 2021 adressé à différents collaborateurs de C\_\_\_\_\_ (SUISSE), M\_\_\_\_\_, membre de l'association [des employés de banque] N\_\_\_\_\_, a soutenu que le plan social était applicable à A\_\_\_\_\_, ce que I\_\_\_\_\_ a contesté. Il a rappelé que la mission en Suisse de A\_\_\_\_\_ avait pris fin et qu'elle avait exprimé à plusieurs reprises le souhait de quitter le poste qu'elle occupait. w.c A\_\_\_\_\_ a produit plusieurs organigrammes de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) et allègue que ceux-ci reflèteraient la diminution du personnel intervenue dans son groupe, passant de 16 à 14 employés, ce que C\_\_\_\_\_ (SUISSE) conteste. Celle-ci soutient que les organigrammes ne seraient pas complets, dans la mesure où ils mentionnent uniquement les postes à responsabilités, sans le détail complet des équipes. Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a expliqué que le département compliance comportait plus de collaborateurs que ceux présents sur les organigrammes, mais qu'elle ignorait combien, les collaborateurs non mentionnés occupant des fonctions hiérarchiquement inférieures à la sienne. w.d A\_\_\_\_\_ allègue avoir été licenciée pour des motifs économiques, de sorte qu'elle aurait dû bénéficier du plan social. Elle soutient que ses fonctions auraient été intégrées au poste de L\_\_\_\_\_ – qui exerçait ainsi deux fonctions différentes – de sorte que son poste aurait été en réalité supprimé. Se référant à une annonce d'emploi sur le réseau social LinkedIn, elle allègue que C\_\_\_\_\_ (SUISSE) aurait eu la volonté d'engager un nouveau collaborateur d'un niveau « junior », afin d'épauler L\_\_\_\_\_, dans la mesure où celui-ci devait réaliser les tâches de deux cahiers des charges différents. Elle soutient également qu'elle aurait dû bénéficier de la somme nette de 20'000 fr. à titre de frais de formation afin de trouver un nouvel emploi, étant précisé qu'elle avait déjà dépensé 8'701 fr. 90 à ce titre. Entendue devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) a rappelé que bien que A\_\_\_\_\_ ait signé un contrat de travail avec celle-ci, elle travaillait en réalité au sein de C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE). C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE), qui était une succursale de

C\_\_\_\_\_, n'était cependant pas concernée par le plan social de C\_\_\_\_\_ (SUISSE). Plus généralement, les employés en mission d'expatriation n'étaient pas concernés par le plan social, dans la mesure où ils bénéficiaient d'un autre poste, comme A\_\_\_\_\_. Un poste était supprimé lorsque le titulaire du poste recevait une notification à ce sujet, ce qui n'était pas le cas du poste de A\_\_\_\_\_, celle-ci ayant simplement été remplacée par L\_\_\_\_\_. Le motif de licenciement de A\_\_\_\_\_ était la fin de sa mission, et non pas la restructuration de C\_\_\_\_\_ (SUISSE). w.e F\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont affirmé que C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE) n'était pas concernée par le plan social. F\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle avait procédé aux licenciements des employés concernés par le plan social à Zurich et à Bâle, étant précisé qu'environ cinq personnes avaient été concernées à Zurich, A\_\_\_\_\_ n'en faisant pas partie. Aucune personne en expatriation ou au bénéfice d'une lettre de confort n'avait bénéficié du plan social. C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE) se trouvait en pleine croissance, passant d'environ 55 et 60 employés au moment de l'arrivée de A\_\_\_\_\_ à 72 employés à son départ. I\_\_\_\_\_ a déclaré qu'aucun poste à Zurich n'avait été impacté par le licenciement collectif, mais uniquement les postes de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) à Genève. H\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait procédé à la sélection de L\_\_\_\_\_, lequel avait ajouté à sa fonction les responsabilités de A\_\_\_\_\_. Ce choix était intervenu dans le contexte de la demande de changement de poste de A\_\_\_\_\_ et de la fin de sa lettre de confort. De la rémunération variable x. Selon l'article 2701 du statut du personnel de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) (ci-après : le « statut du personnel »), la rémunération des collaborateurs était constituée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable. Selon l'art. 2706, intitulé « rémunération variable (bonus) », le bonus ne constituait pas un droit et n'était ni contractuel ni garanti, mais fixé discrétionnairement, en application de la politique de C\_\_\_\_\_. Il s'agissait d'une gratification au sens de l'art. 322d CO et la direction générale appréciait librement, chaque année et pour chaque employé, si l'octroi d'un bonus se justifiait. Le paiement d'un bonus pour une année donnée, voire durant plusieurs années, ne conférait aucun droit pour l'avenir, chaque paiement étant opéré de manière discrétionnaire, sans que cela ait pour effet de « contractualiser » le bonus (qu'il s'agisse de son principe ou de son montant). Il n'existait par ailleurs aucun droit à un paiement prorata temporis . Un collaborateur dont la résiliation des rapports de travail était notifiée avant la date de versement des bonus, que celui-ci ait fait l'objet d'une annonce ou non et quelle que soit la partie qui avait donné le congé et son motif, ne pouvait en aucun cas prétendre à recevoir un bonus, tant pour l'exercice écoulé que pour l'année en cours. x.a La part de rémunération variable perçue par A\_\_\_\_\_ s'est élevée à 1'298 fr. en 2017, 18'000 fr. en 2018 et 30'000 fr. versés de 2019 à 2021. Ces montants étaient versés au mois de mars de chaque année. Il était précisé sur chaque bulletin de paie ce qui suit : « Part variable ni garantie, ni contractuelle. Sans engagement de la banque pour le futur ». x.b Entendue devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) a expliqué qu'elle n'utilisait pas de formules spécifiques pour calculer les bonus, ceux-ci étant discrétionnaires et dépendant d'éléments d'évaluation subjectifs et objectifs, à savoir les performances annuelles, les objectifs fixés et le comportement. D. a. Par demande déposée en conciliation le 13 janvier 2023, déclarée non conciliée le 13 mars 2023 et introduite devant le Tribunal le 27 juin 2023, A\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, à ce que C\_\_\_\_\_ (SUISSE) soit condamnée à lui verser 34'698 fr.01 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er juillet 2022 ainsi que 180'785 fr. 95 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er juin 2023. Dans le corps de son acte, elle a précisé que le montant de 180'785 fr. 95 se subdivisait en 143'997 fr. 25, à titre d'indemnité découlant de l'article 5 du plan social, qui auraient dû lui être versés à compter du 1 er juillet 2022, 30'000 fr. au titre de rémunération variable et

6'788 fr. 70 de prime d'attribution découlant du plan « Group Sustainability and Incentive Scheme », ce montant portant intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023. La conclusion en paiement de 34'698 fr. 01 nets comprenait 20'000 fr. à titre de frais de formation découlant du plan social, 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral et 9'698 fr. 01 à titre d'honoraires d'avocats avant procès. Dans ses considérants, A\_\_\_\_\_ a fait partir le point de départ des intérêts à compter de la fin des rapports de travail, soit le 1<sup>er</sup> mai 2022.

A\_\_\_\_\_ a notamment soutenu que C\_\_\_\_\_ (SUISSE) avait confirmé la durée indéterminée des rapports de travail liant les parties par attestations des 25 mai 2021 et 5 octobre 2021 (pièce 43 app.). Ces attestations – établies à la demande de A\_\_\_\_\_ et visant, pour l'attestation du 25 mai 2021, à soutenir A\_\_\_\_\_ dans ses recherches de logement – précisaient que A\_\_\_\_\_ était au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée et non résilié depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2016 auprès de C\_\_\_\_\_ (SUISSE).

b. Dans sa réponse du 13 novembre 2023, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) a conclu, sur les points encore litigieux à ce stade, au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Dans le corps de son acte, elle a notamment soutenu que la durée maximale de la mission à Zurich de A\_\_\_\_\_ était de cinq ans, conformément aux indications découlant de la lettre de confort et aux nombreux rappels de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) à ce sujet. Si A\_\_\_\_\_ ne souhaitait pas retourner en France à l'issue de sa mission, il lui appartenait de trouver une nouvelle mobilité en accord avec C\_\_\_\_\_.

c. Le 1<sup>er</sup> mars 2024, A\_\_\_\_\_ a déposé des déterminations sur la réponse de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) et a formé des allégués complémentaires, accompagnés de pièces nouvelles. Elle a notamment produit une pièce de laquelle il ressort qu'elle avait, en juillet 2020, été admise sur la liste des candidats pour l'élection du personnel de C\_\_\_\_\_ (SUISSE), les conditions d'éligibilité précisant que seuls les collaborateurs au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée pouvaient se porter candidat et voter (pièces 53 et 54 app.).

d. Le 9 avril 2024, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) s'est déterminée sur les allégués complémentaires de A\_\_\_\_\_ et a formé de nouvelles allégations accompagnées de pièces nouvelles. Dans son chapitre IV, C\_\_\_\_\_ (SUISSE) s'est déterminée sur les déterminations du 1<sup>er</sup> mars 2024 de A\_\_\_\_\_.

e. Le 23 avril 2024, A\_\_\_\_\_ s'est déterminée sur les allégués nouvellement formulés par C\_\_\_\_\_ (SUISSE) le 9 avril 2024.

f. Les parties et les témoins, dont les déclarations ont été reproduites dans la mesure utile, supra, ont été entendus aux audiences des 28 mai, 15 juillet, 27 août et 3 septembre 2024, à l'issue de quoi les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions, et ont été informées par le Tribunal de ce que la cause était gardée à juger.

E. Dans son jugement, le Tribunal a tout d'abord déclaré irrecevables les déterminations effectuées sous le chapitre IV de l'écriture déposée le 9 avril 2024 par C\_\_\_\_\_ (SUISSE). Le Tribunal a considéré que A\_\_\_\_\_ était parfaitement informée de la durée limitée à maximum cinq ans de sa mobilité en Suisse, nonobstant le libellé de son contrat de travail suisse à durée « indéterminée », et de ce qu'elle devrait à terme retourner en France ou bénéficier d'une nouvelle mobilité en accord avec C\_\_\_\_\_. Ceci était corroboré par les témoignages des différents témoins, lesquels avaient tous confirmé que la lettre de confort avait été associée à la conclusion du contrat de travail suisse de A\_\_\_\_\_, afin qu'elle ait la possibilité de retourner travailler à Paris au terme de la durée maximale de cinq ans en Suisse. Le fait qu'elle ait cherché un nouveau poste dès la fin de l'année 2020 tendait également à démontrer qu'elle avait conscience que son détachement se terminerait à la fin de l'année 2021, ce qui était confirmé par les témoins I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ avait par ailleurs échoué à apporter la preuve que son licenciement aurait eu lieu pour des motifs économiques. L'annonce du 19 octobre 2021 du « O\_\_\_\_\_ Conformité » ne mentionnait que la suppression de trois postes à Genève, et non pas à Zurich, où se trouvait

au contraire le plan de développement de C\_\_\_\_\_ (SUISSE). D'après le témoignage de J\_\_\_\_\_, le poste de A\_\_\_\_\_ avait évolué avec les structures compliance mises en place par la prénommée. Dès lors, le fait que L\_\_\_\_\_ occupe à présent deux fonctions simultanément ne signifiait pas que le poste de A\_\_\_\_\_ avait été supprimé. L'argument du licenciement économique était par ailleurs contredit par la volonté de C\_\_\_\_\_ (SUISSE) de trouver un autre poste pour A\_\_\_\_\_ ( Risk ORM ), d'une classification similaire au poste qu'elle occupait et avec un salaire probablement identique, que A\_\_\_\_\_ avait cependant décliné. Le licenciement de A\_\_\_\_\_ correspondait à la volonté des parties, à savoir une mobilité en Suisse d'une durée maximale de cinq ans couplée à une suspension du contrat de travail français et assortie d'une garantie de pouvoir réintégrer un poste similaire à Paris à la fin de la mission en Suisse. A\_\_\_\_\_ ne remplissait ainsi pas les conditions pour bénéficier de l'indemnité prévue à l'article 5 du plan social, et elle ne pouvait pas non plus percevoir le programme d'aide à la formation découlant de son article 4. Concernant le bonus, celui-ci a été qualifié de gratification facultative et discrétionnaire par le Tribunal (absence de paiement pendant des décennies, paiements systématiquement assortis d'une réserve). A\_\_\_\_\_ n'avait par ailleurs pas réussi à démontrer en quoi la réserve du caractère facultatif aurait été vide de sens. Aussi, conformément à l'article 2706 du règlement du personnel, le contrat de travail ayant été résilié préalablement au paiement du bonus, celle-ci ne pouvait prétendre à son versement. S'il n'était pas contesté que la fin des rapports de travail ait pu causer une certaine anxiété chez A\_\_\_\_\_, aucun acte illicite ne pouvait être reproché à C\_\_\_\_\_ (SUISSE), qui n'avait qu'exécuté la volonté des parties en mettant un terme au contrat de travail suisse. A supposer qu'un acte illicite ait été commis, aucune faute ne pouvait être reprochée à C\_\_\_\_\_ (SUISSE), qui avait proposé un poste alternatif à A\_\_\_\_\_, avec un salaire probablement identique au sien et qui lui aurait permis de rester en Suisse. Quoi qu'il en soit, même à supposer qu'une atteinte ait eu lieu, elle n'était dans tous les cas pas suffisamment grave, objectivement et subjectivement, pour admettre la réalisation du seuil de souffrance nécessaire à l'octroi d'une indemnité. Les frais d'avocats avant procès n'étaient ni nécessaires ni adéquats. Le dossier n'apparaissait pas d'une complexité particulière justifiant l'intervention de plusieurs avocats pour une durée de consultation excédant 24 heures: A\_\_\_\_\_ avait connaissance du motif de résiliation de son contrat de travail suisse et ne nécessitait pas plusieurs heures de conseil juridique pour réclamer son certificat de travail. Le Tribunal a par ailleurs relevé que A\_\_\_\_\_ était au bénéfice de nombreuses années d'expérience dans le domaine compliance/juridique, de sorte qu'elle bénéficiait d'une expérience suffisante pour entreprendre seule les démarches précitées. EN DROIT 1.

1.1 Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC. 1.2 Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure était supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). 1.3 Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142, 143 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. 1.4 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique, de même que les maximes des débats et de disposition (art. 55, 58 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario). 1.5 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF

138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 2. L'appelante a modifié ses conclusions en appel, en changeant le point de départ des intérêts de ses conclusions en paiement et en réduisant le montant de l'une d'elles.

2.1 La Cour examine d'office la recevabilité des conclusions nouvelles en appel (art. 60 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_395/2017 du 11 octobre 2018 consid. 4.3). Si la modification n'est pas recevable, l'instance d'appel statuera sur les conclusions précédentes de l'appelant, à moins qu'elles n'aient été retirées (Bastons Bulletti, Petit commentaire, Code de procédure civile, 2020, n. 20 ad art. 317 CPC). La modification de la demande implique un changement des conclusions et/ou du complexe de faits qui les fonde, c'est à dire une modification de l'objet du litige (Bastons Bulletti, op. cit., n. 16 ad art. 317 CPC). Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies (let. a) et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b). L'art. 227 al. 1 CPC autorise la modification de la demande si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et présente un lien de connexité avec la dernière prétention ou, à défaut d'un tel lien, si la partie adverse consent à la modification de la demande. Une réduction des conclusions ne constitue pas une modification de la demande au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, mais un retrait partiel de cette demande admissible en tout temps (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.1; 5A\_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

2.2 En l'espèce, en première instance, l'appelante a conclu à ce que le Tribunal condamne l'intimée à lui verser la somme de 34'698 fr. 01 nets avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022. En appel, elle a modifié le point de départ des intérêts, les faisant courir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022. Cette modification ne saurait toutefois être interprétée comme une modification des conclusions d'appel au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, dans la mesure où une erreur de plume s'est manifestement glissée dans le résumé des conclusions de l'appelante au sein de sa demande en paiement. En effet, il ressort d'une lecture attentive des considérations en droit de la demande en paiement que l'appelante a systématiquement fait courir les intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 sur les prétentions concernées. Partant, la conclusion en paiement de l'appelante relative au montant de 34'698 fr. 01 nets avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 sera déclarée recevable. L'appelante était par ailleurs fondée à réduire sa conclusion en paiement de 180'785 fr. 95 à 173'997 fr. 25 bruts, dès lors qu'elle a renoncé à ses prétentions découlant de la prime d'attribution du « Group Sustainability and Incentive Scheme ». Il en ira toutefois autrement concernant la modification relative au point de départ des intérêts, l'appelante n'expliquant pas les raisons pour lesquelles elle a commencé à faire courir ceux-ci au 1<sup>er</sup> mai 2022 en appel, au lieu du 1<sup>er</sup> juin 2023 en première instance. Elle ne fonde par ailleurs pas cette modification sur des faits ou moyens de preuve nouveaux. Partant, cette modification sera déclarée irrecevable, de sorte que la Cour statuera sur la conclusion telle que formulée par l'appelante devant le Tribunal et réduite devant la Cour, soit 173'997 fr. 25 bruts avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. Celle-ci a été modifiée et complétée de manière à y intégrer les faits pertinents pour l'issue du litige.

4. 4.1 L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir erré dans l'application des principes découlant de l'art. 18 CO. Elle soutient que la lettre de confort avait uniquement comme objectif de suspendre son contrat de travail français pendant une durée maximale de cinq ans, sans que cela ne porte à conséquence sur la fin de son contrat de travail suisse. La lettre de confort lui permettait ainsi de conserver une certaine sécurité de l'emploi ainsi qu'un lien avec la mobilité internationale. Ceci était

notamment corroboré par le fait qu'elle avait elle-même entamé des démarches afin de prolonger la validité de la lettre de confort en 2019, alors qu'elle arrivait au terme de sa première période de trois ans de suspension. Il n'était ainsi pas question de reconduire son contrat de travail suisse à ce moment, mais simplement de prolonger la suspension de son contrat de travail français. Concernant ses recherches d'emploi, elles avaient eu lieu dans l'objectif d'évoluer professionnellement, mais non pas en préparation de la fin de son contrat de travail suisse. Son poste avait par ailleurs été supprimé, dans la mesure où ses tâches avaient été ajoutées au cahier des charges de L\_\_\_\_\_. Au bénéfice d'un contrat de travail suisse à durée indéterminée à Zurich, elle remplissait les conditions pour percevoir l'indemnité découlant du plan social, son licenciement étant intervenu pour des motifs économiques.

4.1.1 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, 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). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2024 du 21 août 2024 consid. 4.2; 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.3; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1).

4.1.2 La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3). Dans une première étape, il s'agit de déterminer le contenu du contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut être constatée, le contenu du contrat doit être interprété selon le principe de la confiance (ATF 145 III 365 consid. 3.2.1; 144 III 43 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2). La jurisprudence prévoit à cet égard que le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 140 III 86 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_152/2017 du 2 novembre 2017 consid. 4.1). Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1). Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle « in dubio contra stipulatorem » (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; 122 III 118 consid. 2a).

4.1.3 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences (art. 335h al. 1 CO). Il fait partie des mesures destinées à protéger le

travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 6.4). 4.2 4.2.1 Il convient, dans un premier temps, de procéder à l'interprétation subjective de la volonté des parties et de déterminer si celles-ci s'étaient mises d'accord sur la limitation, d'une durée de cinq ans, du contrat de travail suisse de l'appelante. 4.2.1.1 Comme il découle des témoignages de F\_\_\_\_\_ et de H\_\_\_\_\_ ainsi que des échanges de courriels de 2016 ayant précédé l'engagement de l'appelante, le montage contractuel nécessaire pour permettre la mobilité de l'appelante a dû être mis en place en raison de la législation zurichoise, qui ne permettait pas à l'intimée d'établir un contrat d'expatriation classique, ce dont l'appelante a par ailleurs confirmé avoir été informée en amont de sa mobilité en 2016. Certes, le témoin I\_\_\_\_\_ a expliqué qu'un contrat d'expatriation standard aurait été trop onéreux à mettre en place; il a toutefois également fait le lien avec la législation zurichoise, en précisant qu'il avait par la suite été possible d'établir des contrats d'expatriation standard pour les employés en raison d'un changement de loi. Son témoignage n'est ainsi pas de nature à remettre en cause les raisons pour lesquelles l'appelante n'a pas pu bénéficier d'un contrat d'expatriation standard, mais d'une procédure d'exception. Quant à l'affirmation de l'intimée selon laquelle il n'était pas possible de faire signer un contrat à durée déterminée pour une durée supérieure à une année, elle ne signifie pas encore que les parties se soient accordées sur une durée indéterminée du contrat de travail suisse, comme ceci sera examiné ci-après. Il n'est pas contesté que le transfert de l'appelante à Zurich a eu lieu dans le cadre du programme de mobilité de C\_\_\_\_\_. Ce premier élément constitue déjà, en lui-même, un indice concernant la volonté des parties de limiter dans le temps la présence de l'appelante en Suisse. Il est renforcé par l'existence parallèle du contrat de travail suisse et de la lettre de confort, suspendant son contrat de travail français. L'on peine en effet à comprendre les raisons pour lesquelles la lettre de confort aurait été établie si la mobilité en Suisse n'était pas limitée dans le temps. La lettre de confort – contresignée par ailleurs par l'appelante antérieurement à sa prise de fonction – est sans équivoque quant à son contenu: elle précise expressément qu'elle a pour objectif de décrire les conséquences du « transfert » de l'appelante en Suisse et se réfère expressément à la « mission » de celle-ci dans ce pays. La suspension de son contrat de travail français était ainsi limitée à une durée maximale de cinq ans, et il était clairement précisé qu'à la date à laquelle le contrat de travail suisse prendrait fin, la période de suspension du contrat de travail français prendrait fin également. L'objectif de la lettre de confort était ainsi de garantir à l'appelante une position à des conditions équivalentes lors de son retour auprès de C\_\_\_\_\_, à l'issue de sa mission en Suisse. L'interdépendance entre le contrat de travail suisse et le contrat de travail français a donc été établie dès le départ, en 2016. Les allégations de l'appelante selon lesquelles elle n'aurait pas eu le temps de réfléchir aux conséquences de la signature de son contrat de travail suisse et de la lettre de confort, ne convainquent pas. Il ressort en effet que celle-ci a été dès le départ informée, en 2016, des raisons pour lesquelles un contrat de travail suisse et une lettre de confort devaient être établis, étant relevé qu'elle avait elle-même réclamé la lettre de confort par courriel du 25 août 2016. La connaissance, par l'appelante, de la limitation temporelle de sa mobilité en Suisse ressort également des échanges intervenus en 2019, lors desquels la prénommée a demandé la confirmation de la prolongation, pour une durée de deux ans, de la lettre de confort. Les différents échanges intervenus entre les collaborateurs des ressources humaines concernés les 18 et 19 novembre 2019 – qui font expressément référence à la prolongation de la mobilité en Suisse de l'appelante pour une durée maximale de deux ans – lui ont par ailleurs été transférés le 19 novembre 2019 par

H\_\_\_\_\_. L'appelante aurait à tout le moins dû être interpellée par les termes employés notamment par F\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, si elle pensait, comme elle le soutient, que la prolongation de la durée de la lettre de confort ne concernait que son contrat de travail français, sans conséquence sur la fin de son contrat de travail suisse. Les témoins I\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont par ailleurs confirmé la lecture conjointe qu'il convenait de donner au contrat de travail suisse et à la lettre de confort, en ce sens que le contrat de travail suisse expirait à la fin de la durée de la suspension du contrat de travail français. L'impact de la lettre de confort sur le contrat de travail suisse est finalement confirmé par le courrier du 24 septembre 2021 intitulé « fin d'affectation » de C\_\_\_\_\_. En effet, à la lecture de ce courrier, le contrat de travail suisse de l'appelante prenait fin le 31 octobre 2021, tandis que son contrat de travail français prenait à nouveau effet au 1<sup>er</sup> novembre 2021. Il en découle que le contrat de travail suisse et la lettre de confort étaient intrinsèquement liés. L'appelante a par ailleurs confirmé, par courriel du 6 octobre 2021, avoir pris connaissance du contenu de ce courrier, sans le contester s'agissant de la limitation temporelle de son contrat suisse. A toutes fins utiles, la Cour précisera que les attestations des 25 mai 2021 et 5 octobre 2021 (pièce 43 app.), ou encore le fait que l'appelante ait été admise à se présenter à l'élection du personnel de C\_\_\_\_\_ (SUISSE), n'ont aucune conséquence sur ce qui précède. Il ne ressort en effet pas des documents fournis par l'appelante que les collaborateurs en mobilité n'auraient pas la possibilité de se présenter à l'élection du personnel. Quant aux attestations des 25 mai et 5 octobre 2021, celles-ci ont été établies à l'attention de tiers, à la demande de l'appelante, afin de faciliter une recherche de logement pour celle-ci. Ces attestations n'apportent dès lors aucun renseignement sur la commune et réelle intention des parties quant à la durée du contrat de travail suisse.

4.2.1.2 Il n'est pas contesté que l'appelante a effectué des démarches, dès 2020, afin d'évoluer dans sa carrière professionnelle, dans la mesure où elle estimait être arrivée au bout de sa fonction. S'il est vrai que les témoins H\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont confirmé la volonté de l'appelante de demeurer à Zurich et d'évoluer professionnellement sans faire de lien avec la fin prochaine de son contrat de travail suisse, il n'en demeure pas moins que F\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont expliqué avoir eu plusieurs discussions avec l'appelante sur la fin de sa mission en Suisse ainsi que ses futures perspectives d'emploi, dès 2016 pour la première et courant 2021 pour le second. Au demeurant, l'appelante a elle-même admis avoir eu une discussion en août 2021 avec G\_\_\_\_\_, lors de laquelle elle avait manifesté le souhait de ne « pas revenir en France à l'issue de sa mission en Suisse », ce qui est corroboré par le courriel de l'appelante, également adressé à G\_\_\_\_\_, du 6 octobre 2021. Ainsi, nonobstant le courriel du 15 octobre 2021 de l'appelante (cf. consid. C.r.c supra) – rédigé après plusieurs entretiens ayant eu lieu avec les ressources humaines et qui est contradictoire avec le contenu de son courriel du 6 octobre 2021 – le Tribunal a correctement interprété le comportement de l'appelante, dont il ressortait que celle-ci cherchait à évoluer professionnellement en prévision de la fin de sa mission à Zurich. Dès lors, l'appelante, consciente que la fin de ses rapports de travail à Zurich approchait, a souhaité évoluer professionnellement au sein de l'intimée, alternativement de C\_\_\_\_\_, sans que ces entités n'aient toutefois pu lui proposer un poste qui correspondait à ses attentes (comme, par exemple, le poste de RISK ORM).

4.2.1.3 Au regard de ce qui précède, il découle de l'interprétation subjective de la volonté des parties que celles-ci s'étaient accordées dès le début de leur relation contractuelle en 2016 sur une limitation du contrat de travail suisse de l'appelante à une durée maximale de cinq ans, ceci nonobstant l'intitulé du contrat de travail suisse à durée « indéterminée ». Il

n'y a dès lors pas lieu de procéder à une interprétation objective, ni à une interprétation « in dubio contra stipulatorem » des documents contractuels, ces interprétations étant subsidiaires.

4.2.2 Il convient à présent d'examiner si l'appelante aurait dû percevoir les indemnités découlant de l'article 4 (indemnité pour frais de formation) et 5 (indemnité pour les collaborateurs éligibles de moins de 58 ans) découlant du plan social de l'intimée. Selon son article 2.3, le plan social ne s'appliquait pas aux rapports de travail qui prenaient automatiquement fin à l'expiration de la durée initialement convenue pendant la durée de validité du plan social. Or, comme vu précédemment, il était prévu que le contrat de travail suisse de l'appelante prenne fin à l'issue de sa mission en Suisse, soit le 31 octobre 2021. Son licenciement n'a dès lors pas eu lieu pour des motifs économiques, comme le soutient l'appelante, mais en raison de son refus de quitter son poste à l'issue de sa mobilité en Suisse. Le contrat de travail suisse de l'appelante n'était ainsi pas concerné par le plan social de l'intimée, de sorte qu'elle ne peut prétendre au versement des différentes indemnités qu'il prévoyait. La Cour relève encore, à titre superfétatoire, que C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE) n'était pas concernée par le plan social, comme cela ressort du texte même du plan social ainsi que des déclarations des témoins I\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Certes, l'appelante était liée contractuellement à l'intimée – ceci pour des raisons administratives, comme vu supra consid. 4.2.1.1 –; sa fonction s'exerçait toutefois au sein de C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE). L'appelante n'a d'ailleurs pas réussi à prouver la baisse d'effectif alléguée au sein de C\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_ (SUISSE), celle-ci ayant elle-même expliqué que les organigrammes fournis ne reflétaient pas la composition exacte des employés de l'entité. Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'appelante ne remplissait pas les conditions pour percevoir les indemnités prévues par les articles 4 et 5 du plan social, de sorte qu'elle devait être déboutée de ses prétentions à ce titre.

5. 5.1 L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué la somme de 30'000 fr. à titre de part variable.

5.1.1 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Il faut donc déterminer dans chaque cas, par interprétation des manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2).

5.1.2 Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

5.1.3 S'agissant des bonus, le Tribunal fédéral distingue les trois cas suivants: (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_327/2019 du 1<sup>er</sup> mai 2020 consid. 3.1; 4A\_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3). L'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions, notamment à la présence de l'employé dans l'entreprise au moment de son versement, ou à l'absence de résiliation du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4A\_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3).

5.1.3.1 Il n'y a pas de droit à la gratification lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il

n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.2). Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies ( jahrzehntelang ), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée: il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3). Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_327/2019 du 1<sup>er</sup> mai 2020 consid. 3.1.3.2).

5.1.3.2 Lorsque l'employeur a réservé le caractère facultatif du bonus, dans son principe et dans son montant (cas n o 3), et que l'employé n'a donc pas un droit contractuel au versement du bonus (qui est une gratification), il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. La gratification, qui doit rester un élément accessoire du salaire de base, ne peut aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire de base convenu (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; 139 III 155 consid. 5.3; 129 III 276 consid. 2.1). Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens à supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle doit primer, car il n'y a pas dans ce cas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus ou d'une part du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1). Le bonus est donc une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit. Le Tribunal fédéral a fixé le seuil du très haut revenu à un montant équivalent à cinq fois le salaire médian suisse dans le secteur privé (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_506/2023 du 19 février 2025 consid. 5.1; 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.4.2). Il résulte des données mises à disposition sur le site internet de l'Office fédéral de la statistique que le salaire médian suisse (secteur privé) était de 6'361 fr. en 2020 et de 6'510 fr. en 2022.

5.2 L'appelante soutient que la réserve du caractère facultatif du versement du bonus aurait été une formule vide de sens. Elle échoue cependant, comme relevé par le Tribunal, à apporter la preuve de cet élément. Il n'est en effet pas suffisant que l'intimée lui ait versé, durant trois années consécutives, en réservant systématiquement le caractère facultatif du bonus, le même montant, pour en déduire que l'intimée se sentait obligée à son égard. Par ailleurs, il ressort du statut du personnel – dont l'application aux rapports contractuels de l'appelante n'est pas contestée – que le bonus était entièrement discrétionnaire, tant dans son principe que dans son montant. Or, l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve sur ce point, n'a pas démontré comment le bonus aurait pu être objectivement déterminé. Elle ne soutient en particulier pas que le bonus était déterminé en fonction d'une proportion précise du résultat de l'intimée, ni que ses performances individuelles étaient mesurées de manière purement quantitative en fonction d'objectifs prédéfinis. L'octroi de la rémunération variable dépendait ainsi de l'appréciation de l'employeur, à tout le moins partiellement. Faute d'être objectivement déterminable, la rémunération variable ne constitue pas un élément du salaire. Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a qualifié de gratification facultative et discrétionnaire le bonus versé durant les rapports de travail par l'intimée à l'appelante. L'intimée n'ayant pas l'obligation de verser un bonus à l'appelante, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

6. 6.1 L'appelante

fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué d'indemnité pour tort moral, qu'elle a chiffrée à 5'000 fr. nets. Elle soutient avoir vécu une forte pression et un grand stress au moment de la fin de ses rapports de travail, de sorte qu'elle s'était retrouvée en arrêt maladie du 27 octobre au 30 novembre 2021. L'intimée s'était par la suite comportée de manière chicanière envers elle, en refusant de lui transmettre les motifs de son congé, en tardant à lui remettre son certificat de travail et en ne lui transmettant que partiellement son dossier personnel, en 2023 seulement.

6.1.1 L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé sexuellement. 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 disposition, 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 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_2020 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 consid. 3.2; 4A\_159/2016 du 1<sup>er</sup> décembre 2016 consid. 4.1; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1).

6.1.2 Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715 consid. 4.4; 137 III 303 consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_159/2016 du 1<sup>er</sup> décembre 2016 consid. 4.1).

6.2 En l'espèce, aucune atteinte à la personnalité de l'appelante ne peut être reprochée à l'intimée au moment de la fin des rapports de travail. L'appelante a en effet participé à plusieurs discussions en amont de la fin de ses rapports de travail, tant avec les ressources humaines de l'intimée que les ressources humaines de C\_\_\_\_\_. Elle ne saurait donc prétendre avoir été mise sous « pression » par l'intimée à ce sujet, ce d'autant plus que les parties s'étaient accordées sur la durée limitée à cinq ans de son contrat de travail suisse. Il sera par ailleurs relevé que l'intimée a apporté son soutien à l'appelante dans ses démarches visant à retrouver un nouvel emploi. H\_\_\_\_\_ a ainsi rédigé un courriel à l'attention de G\_\_\_\_\_ afin de soutenir l'appelante dans son évolution professionnelle en septembre 2020. De même, F\_\_\_\_\_ a proposé à l'appelante le poste de Risk ORM, en lui confirmant qu'elle pourrait conserver sa rémunération. En outre, l'appelante aurait pu, si elle l'avait souhaité, retrouver un poste équivalent auprès de C\_\_\_\_\_, comme prévu dans le cadre de la lettre de confort. Le fait qu'un certain laps de temps se soit écoulé jusqu'à la

remise du certificat de travail de l'appelante et de son dossier personnel ne constitue pas une atteinte illicite à sa personnalité. Il sera par ailleurs rappelé que le premier certificat de travail lui a été remis le 1<sup>er</sup> mars 2022, soit avant la fin des rapports de travail le 30 avril 2022. Concernant les motifs de son licenciement, ceux-ci étaient connus de l'appelante, à savoir la fin de son contrat de travail suisse, de sorte que l'on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir refusé de les lui communiquer. Le grief de l'appelante sera donc écarté, et le jugement entrepris confirmé sur ce point.

7. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir accordé une indemnité pour ses frais et honoraires d'avocat encourus avant l'introduction de la procédure en première instance.

7.1 Les frais d'avocat avant le procès civil sont en règle générale inclus dans les dépens prévus par l'art. 95 al. 3 CPC, de sorte qu'ils ne peuvent pas être réclamés dans une action civile séparée ou ultérieure qui serait fondée sur le droit civil fédéral (ATF 139 III 190 consid. 4.2 et 4.4). Les frais d'avocat pré-contentieux liés à un différend contractuel ou à des mesures visant à réparer un préjudice peuvent, dans certaines circonstances, constituer une partie du préjudice à réparer en vertu du droit matériel (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_501/2021 du 2 février 2022 consid. 9.2.2). Ils ne peuvent qu'exceptionnellement être réclamés séparément en tant que dommage, en motivant spécialement le fait qu'ils ont été occasionnés de manière illicite par la partie adverse (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_501/2021 du 2 février 2022 consid. 9.2.2; 4A\_148/2016 du 30 août 2016 consid. 2.4).

7.2 En l'espèce, il ressort des considérants qui précèdent que l'intimée n'a pas violé ses obligations contractuelles, de sorte qu'elle ne saurait être tenue de rembourser quelque frais que ce soit à l'appelante. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal n'a pas donné suite à la prétention de l'appelante. Le jugement entrepris sera donc également confirmé sur ce point.

8. Au regard de ce qui précède, l'appelante succombe concernant l'entière de ses prétentions.

9. 9.1 L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). Les chiffres du dispositif du jugement entrepris y afférents seront donc confirmés.

9.2 Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC a contrario; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais de l'appel seront arrêtés à 1'750 fr., mis à la charge de l'appelante, qui succombe, et compensés avec l'avance du même montant fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 106 al. 1 CPC et 111 al. 1 aCPC cum 407f CPC a contrario). Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

**\* \* \* \* \*** PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 13 décembre 2024 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/291/2024 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 novembre 2024 dans la cause C/497/2023. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres ou contraires conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'750 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de frais opérée, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Stéphanie MUSY, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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