

# **GE\_GERICHTE C/7447/2020 vom 8. Juni 2023**

GE Cour de justice, 2023-06-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_7447\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7447_2020)

FR: GE\_GERICHTE C/7447/2020 du 8 juin 2023

IT: GE\_GERICHTE C/7447/2020 del 8 giugno 2023

## **Erwägungen**

### **E. 1**

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC; art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable.

### **E. 1.2**

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). En l'espèce, les éléments de fait que l'appelant considérait comme inexactement retranscrits par le Tribunal ont été intégrés dans l'état de fait dressé ci-avant, dans la mesure utile, sur la base des actes et pièces de la procédure.

### **E. 1.3**

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, la Cour statue uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle se limitera à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). Pour satisfaire à cette exigence de motivation, il ne suffit pas à l'appelant de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En d'autres termes, l'appelant doit tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2).

### **E. 1.4**

Compte tenu de la valeur litigieuse, qui est supérieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 a contrario CPC). La maxime des débats (art. 55 al. 1 et

247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et le principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir violé son droit d'être entendu, en refusant d'ordonner la production de certaines pièces (notamment les procès-verbaux des séances du Comité exécutif, dès avril 2019, lors desquelles le remplacement de I\_\_\_\_\_ aurait été évoqué), d'une part, et en omettant de statuer sur certaines de ses conclusions, d'autre part.

2.1 Le droit d'être entendu - garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 53 CPC - comprend pour une partie le droit de se déterminer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, et de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 136 I 265 consid. 3.2; 135 II 286 consid. 5.1; 132 II 485 consid. 3.2; 127 I 54 consid. 2b). Une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_734/2018 et 5A\_736/2018 du 4 décembre 2018 consid. 3.1; 5A\_943/2016 du 1<sup>er</sup> juin 2017 consid. 4.1.2). En revanche, le droit d'être entendu ne s'oppose pas à ce que l'autorité mette un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction; si le premier juge a refusé une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, il appartient au recourant qui entend la contester de soulever un grief détaillé à cet égard (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond. Selon la jurisprudence, une violation du droit d'être entendu peut cependant être réparée, à certaines conditions, lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 et les références citées). Cela étant, la garantie du droit d'être entendu n'est pas une fin en soi. En particulier, l'admission du grief de violation du droit d'être entendu suppose que, dans sa motivation, le recourant indique quels arguments il aurait fait valoir dans la procédure cantonale et en quoi ceux-ci auraient été pertinents. A défaut, le renvoi de la cause au juge précédent, en raison de la seule violation du droit d'être entendu, risquerait de conduire à une vaine formalité et de prolonger inutilement la procédure. Cette jurisprudence ne signifie pas un abandon de la nature formelle du droit d'être entendu. Elle est au contraire l'expression du principe général de la bonne foi (art. 2 CC), qui limite déjà le droit d'être entendu comme tel, dès lors que les droits de participer à la procédure sont limités aux preuves importantes, respectivement aux résultats de l'administration des preuves qui sont propres à influencer la décision (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_453/2016 du 16 février 2017 consid. 4.2.3 et 4.2.4). Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_229/2020 du 27 août 2020 consid. 2.1).

2.2 Se référant aux art. 29 Cst., 53 CPC et 152 CPC, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé d'ordonner la production de certaines pièces et d'avoir omis de statuer sur certaines de ses conclusions. S'agissant du premier pan de son argumentation, l'appelant perd de vue que le droit d'être entendu ne s'oppose pas à ce que l'autorité mette un terme à l'instruction par appréciation anticipée des preuves. A cet égard, il n'expose pas en quoi la production de pièces complémentaires serait de nature à influencer l'issue du litige. En particulier, il n'a formulé aucun grief motivé contre le jugement attaqué, en tant que le Tribunal a retenu, par appréciation anticipée des

preuves, que les moyens de preuve déjà administrés (i.e. l'interrogatoire des parties, l'audition de six témoins et les nombreuses pièces produites) lui avaient permis de se forger sa conviction. Or cette appréciation - telle qu'explicitée aux considérants 2 et 3 du jugement - n'est pas critiquable. L'appelant ne l'ignore du reste pas, puisqu'il a renoncé à conclure au renvoi de la cause aux premiers juges pour complément d'instruction, d'une part, et qu'il a renoncé à solliciter de la Cour qu'elle administre des preuves complémentaires en vertu de l'art. 326 al. 3 CPC, d'autre part. Le grief de l'appelant sur ce point - outre qu'il n'est pas suffisamment motivé - est ainsi dénué de portée. Il en va de même de son grief consistant à reprocher au Tribunal d'avoir omis de statuer sur son courrier du 21 décembre 2022 tendant à infliger une amende d'ordre à l'intimée. A teneur du procès-verbal de l'audience du 21 décembre 2021, l'appelant s'est borné - dans ses plaidoiries finales (qui ont eu lieu par oral et non par écrit, de sorte que le courrier déposé le même jour par l'appelante est irrecevable) - à persister dans ses conclusions, sans les amplifier. Or ni la demande ni la duplique ne tendent au prononcé d'une sanction disciplinaire à l'encontre de l'intimée. L'appelant n'a pas non plus jugé utile de prendre des conclusions en ce sens dans son acte d'appel. En toute hypothèse, la Cour ne discerne pas en quoi il se justifierait d'infliger une amende à l'intimée, au sens de l'art. 191 al. 2 CPC, en lien avec les déclarations de F\_\_\_\_\_. Ce grief est donc irrecevable et, de surcroît, infondé. Au surplus, il ne saurait être reproché au Tribunal d'avoir omis de " réserver les prétentions " de l'appelant " dans l'hypothèse " où celui-ci " devrait se défendre en justice en raison d'une procédure menée à l'étranger en lien avec son activité professionnelle au service de [la Banque] ". L'appelant n'explicite pas en quoi consisterait son intérêt digne de protection à obtenir du Tribunal (ou de la Cour) qu'il (qu'elle) réserve ses droits sur cette question. En effet, une telle réserve ne lui est d'aucune utilité : soit ces prétentions existent et il lui appartenait de les faire valoir dans le cadre du présent procès, soit elles n'existent pas et ne peuvent donc pas être réservées. Enfin, comme l'a pertinemment relevé l'intimée, il n'appartenait pas au Tribunal de se prononcer sur une situation purement hypothétique, qui n'est ni actuelle ni concrète, et qui ne concerne dès lors ni un droit déterminé, ni un rapport de droit déterminé au sens de l'art. 87 CPC. Au vu des considérations qui précèdent, l'appel doit être rejeté en tant que l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir violé son droit d'être entendu. 3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement n'était pas abusif et, partant, qu'il ne pouvait prétendre à une indemnité selon l'art. 336a CO. 3.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A\_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même

lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 et 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). Un congé peut également être abusif lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_166/2012 du 29 juin 2012 consid. 2.4). En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Est en revanche abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A\_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7). De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. Ainsi, la violation par l'employeur de son obligation d'intervention en cas de conflits interpersonnels, l'augmentation de la productivité exigée d'un salarié âgé, le " congé-fusible ", le manque d'égards de l'employeur dans l'exercice du droit de résilier, ont été déclarés abusifs par la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, pp. 809 ss. et les références citées). Selon la jurisprudence, est abusive la résiliation du contrat de travail d'un cadre, à qui aucun reproche ne pouvait être formulé, dans le but de sauvegarder l'image d'une banque ternie par des actes illicites commis par un autre employé, parce qu'il lui fallait un responsable, un " fusible " (ATF 131 III 535 consid. 4). 3.1.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2 e éd. 2022, n. 22 ad art. 336 CO et les références citées). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de " preuve par indices ". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 précité consid. 2.2.2). 3.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que le licenciement était motivé par le fait que le comportement de l'employé, en lien avec l'incident du 7 janvier 2019, consacrait une

violation grave de ses obligations contractuelles et était de nature à rompre le lien de confiance avec l'employeuse. Plus particulièrement, il était reproché à l'employé, bien que dûment avisé de l'attitude problématique d'un subordonné, d'avoir délibérément choisi de ne pas avertir sa hiérarchie et d'avoir, de surcroît, cherché à étouffer l'affaire, pour éviter de perdre un gestionnaire performant. Le Tribunal en a conclu que l'employé - qui occupait une position hiérarchique élevée et à qui il incombait, notamment, de veiller au respect des règles et directives internes de la Banque en matière d'embargos et de sanctions financières - ne s'était pas conformé à ses devoirs vis-à-vis de l'intimée, de telle sorte que le motif du congé apparaissait non seulement réel, mais également légitime. L'appelant ne parvient pas à remettre en cause cette appréciation. Comme l'a retenu le Tribunal, il ressort des témoignages de D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ que l'appelant a exprimé sa volonté de protéger I\_\_\_\_\_ et de couvrir les agissements de ce gestionnaire vis-à-vis du SC, en déclarant devant ses adjoints : " Je m'en occupe, on ne peut pas perdre I\_\_\_\_\_, on doit le protéger, vous imaginez l'impact [pour lui] si [le SC] avait connaissance de ce sujet? ". Les dires de ces témoins apparaissent fiables et convaincants, ceux-ci ayant confirmé, devant le Tribunal, la teneur de leurs précédentes déclarations à l'attention du Comité d'éthique et du GFS-US (s'agissant du témoin D\_\_\_\_\_). Leurs témoignages concordants ont également été corroborés par les déclarations de H\_\_\_\_\_ et du témoin G\_\_\_\_\_. Le fait que les témoins D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ sont des employés de l'intimée, respectivement qu'ils n'ont pas alerté leur hiérarchie quant aux propos tenus par l'appelant, ne suffit pas à remettre en cause leur crédibilité. Il en va de même des témoignages de I\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_, en tant que ceux-ci ont précisé ne pas avoir eu " l'impression " que l'appelant cherchait à étouffer l'affaire. En effet, les déclarations du témoin I\_\_\_\_\_ doivent être appréciées avec circonspection, celui-ci ayant été licencié, avec effet immédiat, pour avoir tenté de supprimer l'ordre écrit d'un client, puis de le faire valider sous une forme détournée, en violation claire des directives de l'employeuse (cf. infra ). Les propos de I\_\_\_\_\_ au sujet de D\_\_\_\_\_ - lequel lui aurait " suggéré " d'exécuter l'ordre de transfert en contournant les règles de la Banque - ne sont d'ailleurs pas crédibles. En effet, lors de ses auditions par le GFS-US et le Comité d'éthique, le gestionnaire n'a jamais mentionné avoir reçu un telle " suggestion " de la part d'un supérieur. Or, si tel avait été le cas, nul doute que l'intéressé s'en serait prévalu devant l'une ou l'autre de ces entités, ne serait-ce que pour tenter d'atténuer sa propre responsabilité vis-à-vis de la Banque et, si possible, de conserver son emploi. Quant à Q\_\_\_\_\_, il n'est pas contesté que celle-ci n'a pas directement assisté aux événements des 7-8 janvier 2019 et qu'elle n'était pas présente lorsque l'appelant a indiqué à ses deux adjoints qu'il fallait protéger I\_\_\_\_\_ et ne pas ébruiter l'affaire. Son témoignage n'apporte donc aucun éclairage pertinent sur les motifs du licenciement de l'appelant. Eu égard aux pièces produites, à l'interrogatoire des parties et à l'audition des témoins D\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelant avait tenu des propos déplacés, lesquels attestaient de sa volonté de couvrir un gestionnaire performant - et donc générant de bons résultats au sein de ses équipes - vis-à-vis du SC. C'est également à juste titre que le Tribunal a retenu qu'il appartenait à l'appelant, en sa qualité de responsable avec le plus haut rang (les événements du 7 janvier 2019 étant connus de lui, de ses adjoints et de deux assistantes), d'informer son supérieur hiérarchique direct et/ou le SC des agissements du gestionnaire impliqué. En effet, il ne fait pas de doute que I\_\_\_\_\_ - qui a demandé à une assistante de détruire un ordre (écrit) de transfert de fonds en lien avec Cuba, pays sous embargo américain, puis instruit une deuxième assistante d'effectuer ledit transfert, tout en lui dissimulant l'existence de l'ordre écrit et en occultant la référence à Cuba - a agi en

violation des directives et des règles internes de la Banque en matière d'embargos et de sanctions financières, en dépit des formations annuelles dispensées sur le sujet (cf. supra EN FAIT, let. C.f.a à C.f.c). En tant que cadre expérimenté et responsable de près de 70 collaborateurs, l'appelant, confronté à une possible tentative de contourner lesdites directives/règles, ne pouvait ignorer qu'il se devait de relayer l'incident à sa hiérarchie directe. Or, informé le lendemain des agissements de I\_\_\_\_\_, l'appelant - qui a affirmé à ses adjoints qu'il allait gérer la situation - s'est contenté de convoquer le gestionnaire indélicat et de lui signifier ses manquements, tout en s'abstenant, de façon délibérée, de faire remonter l'incident à F\_\_\_\_\_ et/ou au SC (celui-ci ayant uniquement été consulté par D\_\_\_\_\_ pour savoir si l'ordre de transfert était autorisé ou non), dans le but de protéger un subordonné efficient et, ce faisant, de préserver les résultats financiers de ses équipes. Comme l'a retenu le Tribunal, au vu de sa fonction et de la réglementation ad hoc de la Banque en matière d'embargos, qui lui était connue, l'appelant aurait dû faire remonter l'incident aux instances supérieures de l'intimée, ce qu'il a fautivement choisi de ne pas faire. Le fait que D\_\_\_\_\_ et/ou C\_\_\_\_\_ ait possiblement manqué à leurs propres devoirs envers l'intimée, ainsi que le soutient l'appelant, ne change rien à ce qui précède. Au vu de ces différents éléments, il appert que l'intimée a licencié l'appelant au motif que celui-ci ne s'était pas conformé à ses devoirs envers elle et que son comportement défaillant, en lien avec l'incident du 7 janvier 2019, avait enduit une rupture du lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. Cette perte de confiance était accentuée par le fait que l'appelant occupait une position hiérarchique élevée et qu'il lui incombait, à ce titre, d'évaluer les risques inhérents à l'activité de ses équipes et de veiller - avec rigueur et diligence - à ce que celles-ci appliquent strictement les règles internes de la Banque en matière de sanctions internationales. Ainsi que l'a considéré le Tribunal, l'appelant ne démontre pas qu'il aurait fait l'objet d'un " congé-fusible " et/ou d'un congé consacrant une disproportion manifeste des intérêts en présence. N'ayant plus confiance en l'appelant, l'intimée avait un intérêt à le licencier (indépendamment de la question de savoir si la législation américaine avait effectivement été violée dans le cas concret), et l'on ne saurait dire qu'elle a procédé au licenciement par pure convenance personnelle, dans le seul but de « donner l'impression » d'avoir pris les mesures adéquates (vis-à-vis des autorités américaines), ou que la résiliation serait totalement hors de proportion avec l'intérêt de l'appelant à conserver son emploi - quand bien même celui-ci a travaillé au sein du groupe B\_\_\_\_\_ pendant plus de vingt ans. Contrairement à ce que soutient l'appelant, il ne ressort pas du dossier que le congé se serait " apparenté à une réelle exécution sommaire " et/ou que l'intimée lui aurait manqué d'égards à l'occasion de son licenciement. L'intimée a en effet pris la décision de résilier le contrat de travail de l'appelant après avoir procédé à une enquête interne approfondie (en auditionnant toutes les personnes impliquées et en consultant les documents pertinents) et donné l'occasion à l'appelant de se déterminer sur les reproches formulés à son endroit (ce qui ressort d'ailleurs du courriel qu'il a adressé à son employeuse le 21 juillet 2019). De même, l'appelant ne démontre pas que le congé aurait été notifié en violation de la réglementation interne de la Banque en matière de licenciement. Enfin, il n'est pas établi que l'intimée aurait joué un " double jeu " en faisant croire à l'appelant que le dossier était clos, étant rappelé que les résultats officiels de l'enquête conduite par le GFS-US ont été communiqués à l'intimée en juin 2019. Au surplus, c'est en vain que l'appelant se prévaut du fait que la décision de le licencier aurait été prise, non par le Comité d'éthique lors de ses séances des 21 juin et 16 juillet 2019, mais par le GFS-US et/ou le siège de B\_\_\_\_\_ à R\_\_\_\_\_ [France]. En effet, aucun élément au dossier ne vient

étayer cette thèse. Au contraire, dans son rapport du 18 juin 2019, le GFS-US a simplement recommandé que les résultats de son enquête soient communiqués au Comité d'éthique, à charge pour celui-ci de prendre toute mesure utile vis-à-vis des collaborateurs impliqués. C'est également en vain que l'appelant soutient que l'intimée aurait décidé (de façon ferme et définitive) de licencier I\_\_\_\_\_ au mois d'avril 2019. Là encore, aucun élément concret ne vient accréditer cette thèse. En outre, vu la gravité des faits reprochés à l'intéressé, l'on ne saurait reprocher à la Banque d'avoir effectué des démarches pour lui trouver un remplaçant (ce d'autant que, selon le témoin G\_\_\_\_\_, le départ d'un autre gestionnaire était aussi envisagé à cette époque), de façon à anticiper son possible licenciement. En tout état, la Cour ne discerne pas en quoi la date à laquelle l'intimée a décidé de licencier I\_\_\_\_\_ serait pertinente pour déterminer si le congé notifié à l'appelant est abusif ou non. En définitive, le Tribunal a retenu avec raison que le licenciement de l'appelant n'était pas abusif et, partant, l'a débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité selon l'art. 336a CO. 4. En appel, l'employé persiste à réclamer le paiement des sommes de 154'500 fr., au titre de bonus pour l'année 2019, et de 43'000 fr., au titre de " solde des actions octroyées de manière différée " pour l'année 2019, intérêts en sus. Dans la mesure toutefois où il se limite à reprendre les moyens soulevés devant le Tribunal (i.e. les arguments " exposé[s] en pages 31 et ss de sa demande en paiement du 22 juin 2020 "), sans critiquer les motifs de la décision attaquée sur ce point, son grief est irrecevable. Il peut d'ailleurs être renvoyé au considérant 5 du jugement entrepris, la Cour faisant sienne l'argumentation du Tribunal à ce propos (cf. arrêt du Tribunal fédéral 5D\_15/2012 du 28 mars 2012 consid. 4.2.3). 5. L'appelant persiste également à conclure au paiement d'une indemnité de 20'000 fr. à titre de tort moral. Pour toute motivation, il reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de son courriel du 21 juillet 2019 adressé à la Banque, d'une part, et d'avoir été dépourvus d'un " minimum de sensibilité et de bon sens " en rejetant sa prétention, d'autre part. Si tant est qu'un tel grief soit recevable, force est de constater que le courriel du 21 juillet 2019 - rédigé par l'appelant lui-même - ne suffit pas à démontrer que celui-ci aurait été gravement atteint dans sa personnalité, au point de justifier l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 49 CO. Il sera renvoyé aux considérations du Tribunal pour le surplus, celles-ci étant exemptes de critiques. 6. L'appelant a conclu à ce que l'intimée soit condamnée à lui remettre " un certificat de travail final conforme à l'art. 330a CO et établi à l'instar du projet joint en annexe à la présente demande ". Toutefois, point n'est besoin d'examiner cette question plus avant, aucun grief n'ayant été articulé devant la Cour à ce sujet. En définitive, le jugement attaqué sera entièrement confirmé. 7. Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 3'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC), seront mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et compensés avec l'avance fournie par celui-ci, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens d'appel dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/176/2022 rendu le 13 juin 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7447/2020-4. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'000 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier. 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.