



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20737/2021

ACJC/1899/2025

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 22 DECEMBRE 2025

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (VD), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 avril 2024 (JTPH/109/2024), représenté par Me Yvan JEANNERET, avocat, Keppeler Avocats, rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 6090, 1211 Genève 6,

et

B_____, domiciliée _____ [GE], intimée, représentée par Me Armando Pedro RIBEIRO, avocat, PBM Avocats, rue du Rhône 118, 1204 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 janvier 2026.

Le présent arrêt est recommunié à la partie intimée le 20 janvier 2026 à l'adresse exacte de son conseil.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/109/2024 du 29 avril 2024, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a, statuant par voie de procédure ordinaire, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 13 mai 2022 par A_____ contre B_____ (ch. 1 du dispositif), déclaré irrecevable la liste de témoins produite par cette dernière le 6 juillet 2023 (ch. 2), et au fond, débouté A_____ de toutes ses conclusions (ch. 3) et les parties de toute autre conclusion (ch. 4). Sur les frais, le Tribunal a mis les frais judiciaires – arrêtés à 1'500 fr. – à la charge de A_____ (ch. 5 et 6), les a compensés avec l'avance de frais de même montant qu'il avait versée et qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 7), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 9).

B. a. Par acte expédié le 30 mai 2024 à la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation, avec suite de frais judiciaires et dépens de première et deuxième instance.

Cela fait, il conclut à ce que la Cour condamne B_____ à lui verser la somme nette de 108'155 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et la somme brute de 38'450 fr. à titre de salaire non payé, les deux montants portant intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2021.

b. Dans sa réponse du 26 juillet 2024, B_____ conclut à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais judiciaires et dépens.

c. Les parties ont répliqué, respectivement dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

d. Elles ont été informées par plis du greffe de la Cour du 18 décembre 2024 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ (ci-après également l'employeuse) était titulaire du 5 décembre 2019 au 29 septembre 2022 de la raison individuelle C_____ Agence Générale/B_____, dont le but était le conseil et la vente de produits d'assurance financiers de C_____ et de ses partenaires commerciaux.

b. A_____ (ci-après également l'employé) est entré au service de C_____ le 21 août 1977 en qualité d'apprenti de commerce. Après avoir exercé en qualité de collaborateur technique à D_____ [VD], il a exercé la fonction de responsable de service interne et de conseiller en prévoyance professionnelle à Genève. A partir du 1^{er} janvier 2000, il a occupé le poste de conseiller en prévoyance auprès de l'Agence générale de E_____ [GE]. A la suite d'une réorganisation interne,

C_____ a transféré le contrat de travail de A_____ à l'Agence générale, devenue indépendante, au _____ 2008, exploitée en la forme d'une raison individuelle sous la gestion d'un agent général. A chaque changement de direction, le contrat de travail était formellement transféré en faveur du nouvel agent général, sans que le contrat de travail ne subisse de modification.

A teneur du dernier contrat de travail conclu entre A_____ et l'Agence générale de C_____, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, l'employé percevait une rémunération variable, composée d'un revenu fixe, d'indemnités forfaitaires, de commissions d'acquisition selon les affaires réalisées mensuellement et d'une supercommission perçue annuellement (sur le chiffre d'affaires réalisé l'année précédente). Son taux d'activité était de 100%.

Par contrat signé par A_____ le 3 février 2020, ce dernier a accepté le transfert de ses rapports de travail à B_____, avec reprise de l'ensemble des droits et obligations résultant du contrat de travail, à compter du 1^{er} janvier 2020.

c. A teneur des certificats de travail intermédiaires des 31 décembre 2007 et 31 décembre 2010, A_____ était un collaborateur particulièrement engagé, autonome et fiable. Grâce à sa vivacité d'esprit, à son sens développé de l'organisation et de la planification ainsi qu'à son orientation clientèle marquée, il obtenait de très bons résultats, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, dépassant ainsi les exigences et les attentes de son employeur. Il se montrait une personne digne de confiance, loyale, motivée et dynamique. C'était un interlocuteur apprécié et reconnu tant des clients, des supérieurs hiérarchiques et des autres collaborateurs. Son caractère agréable était relevé.

Il était membre d'honneur de [l'association du personnel de C_____] F_____, réservé aux collaborateurs les plus méritants. Grâce aux performances exceptionnelles qu'il avait réalisées, il faisait partie du Top 200 des meilleurs collaborateurs du service externe.

Entendu en qualité de témoin, G_____, ayant travaillé chez C_____ de 2000 à 2002 et de 2005 à octobre 2020 en qualité de responsable d'équipe, a déclaré que A_____ était considéré comme un excellent collaborateur et faisait partie de l'élite des conseillers. Il l'avait rencontré dans [l'association] F_____ en 2007. L'employé figurait dans les 200, voire souvent dans les 50 meilleurs conseillers de C_____.

d. Par courrier du 14 juillet 2017, B_____ a félicité A_____ pour ses 40 ans de services et l'a remercié "*très sincèrement pour son engagement personnel, ses compétences professionnelles et sa serviabilité*". Pour marquer sa reconnaissance pour sa fidélité, C_____ lui offrait un cadeau de jubilé de 3'000 fr.

En quarante ans de service, A_____ n'a jamais reçu d'avertissement ni une quelconque remontrance relative à son comportement ou la qualité de son travail.

e. A_____ était en contact régulier avec sa caisse de pension depuis 2018 pour préparer sa retraite anticipée. Il sollicitait régulièrement celle-ci afin qu'elle lui indique jusqu'à quand il pouvait demeurer salarié sans réduction des prestations vieillesse, respectivement jusqu'à quand il lui était possible de demeurer affilié et ainsi cotiser selon les règlements internes de la caisse.

f. Par courrier du 27 juillet 2019, A_____ a demandé à B_____ de solliciter auprès de la direction générale de C_____ un geste financier à l'approche de sa prochaine retraite anticipée, compte tenu de ses 42 années de fidélité et en reconnaissance de la réalisation de performances exceptionnelles. Il avait reçu de nombreux certificats et autres diplômes honorifiques de la direction et avait eu le plaisir d'être membre de [l'association] F_____. Ce geste compenserait en partie financièrement les nombreux plans de restructuration qu'avait subis sa caisse de pension tout au long de sa carrière. La prévision du report de sa retraite anticipée au 1^{er} mars 2020 lui ferait en effet perdre 50'000 fr. Il félicitait la direction générale pour les solutions et gestes financiers accordés à certains/es collaborateurs/trices en vue de les encourager à prendre une retraite anticipée et sollicitait le même traitement.

Entendu par le Tribunal, A_____ a affirmé qu'il savait que d'autres collègues avaient bénéficié d'indemnités de départ et il en voulait également une pour lui.

Également entendue par le Tribunal, B_____ a contesté qu'il y ait eu des indemnités de départ versées à des collaborateurs.

g. La direction générale de C_____ n'a pas donné suite à sa demande.

h. Début novembre 2019, A_____ a demandé à la direction générale de C_____ à pouvoir baisser son taux d'activité à 25% afin de bénéficier d'une rente vieillesse optimale de 10'000 fr. par mois, ce qui lui a été refusé.

i. Par courriel du 14 novembre 2019, A_____ a exposé à B_____ ses arguments afin que la direction générale accède à sa requête.

j. Par courriel du 26 novembre 2019, A_____ a relancé B_____ concernant sa prochaine retraite partielle à partir du 1^{er} mars 2020. Il devait, avant la fin du mois de novembre 2019, adresser une demande à la caisse de pension avec confirmation du taux de pension. Il était toujours dans l'attente d'une prise de position définitive de la direction quant aux conditions relatives à la continuation de son activité.

k. Par courriel du 28 novembre 2019, B_____ a soumis à A_____ trois propositions pour la suite des relations contractuelles, les trois prévoyant le

maintien de l'activité à 100% durant les mois de janvier et février 2020 mais un traitement différent dès le mois de mars 2020, à savoir soit des vacances non payées puis un point de situation ultérieur pour déterminer de la suite à donner aux rapports de travail, soit une réduction du taux d'activité à 40% avec un objectif annuel correspondant à une activité à 50% pour correspondre à une moyenne sur 12 mois, soit une retraite définitive à 100%. A la fin de son courriel, elle soulignait qu'elle avait "*beaucoup apprécié [leur] – trop – courte collaboration et qu'[elle] regrett[ait] de perdre un élément de sa qualité*".

l. Par courriel du 30 novembre 2019, B_____, en réponse à un courriel de A_____ de la veille, a ajouté "*j'aimerais tellement que notre collaboration perdure ...*".

m. Par courriel du 4 décembre 2019, A_____ a indiqué à B_____ sa décision d'accepter une réduction, dès le 1^{er} mars 2020, de son taux d'activité à 40% selon les exigences minimales émises par la direction générale et de prendre une retraite anticipée à 60%.

n. Selon un courriel non daté, B_____ a indiqué à A_____ qu'elle allait "*établir l'avenant pour le 40%, avec un délai à fin décembre 2020, car après il faudra[it] rediscuter de quoi et comment et avec qui*".

o. A teneur d'un formulaire C_____ intitulé "*Modification du taux d'occupation des collaborateurs des agents généraux et agents*" signé par les parties le 5 février 2020, le taux d'occupation de A_____ passait de 100% à 40% à compter du 1^{er} mars 2020. La rubrique "*Commentaires*" mentionne "*Contrat à durée limitée au 31.12.2020*".

p. Le portefeuille de clients que C_____ avait confié à A_____ a été en partie redistribué le 1^{er} mars 2020.

q. Lors d'un entretien le 8 décembre 2020 en présence d'un membre de la direction générale de C_____, A_____ a fait part à B_____ d'une nouvelle demande de geste financier en sa faveur lors de son prochain départ définitif à 100% à la retraite anticipée, demande à laquelle la direction générale n'a pas donné suite. A_____ a alors indiqué son souhait de continuer son activité quelques mois en 2021, dans le but de payer moins d'AVS.

B_____ a allégué que A_____ avait exprimé ce jour-là sa volonté de vendre le portefeuille des clients que C_____ lui avait confié, ce que l'employé a contesté.

Entendue par le Tribunal, B_____ a confirmé que, pour C_____, il était clair que l'avenant au contrat indiquait que les rapports de travail prendraient fin au 31 décembre 2020. Une collaboration pour 2021 était envisagée sous la forme d'un éventuel contrat d'apporteurs d'affaires comme cela est fréquemment le cas

dans le domaine des assurances. C'était le troisième entretien sollicité par l'employé. Il demandait un geste entre 50'000 fr. et 100'000 fr. de la part de C_____ en récompense des 44 ans travaillés dans la société.

A_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait l'intention de poursuivre son activité, la caisse de pension l'ayant autorisé à travailler jusqu'à fin 2021. C'était à ce moment-là qu'il avait appris que C_____ avait déjà entrepris les démarches pour mettre fin aux rapports de travail au 31 décembre 2020. Il s'était senti très humilié.

r. Par courriel du 10 décembre 2020, B_____ a confirmé à A_____ qu'ils devaient discuter des modalités d'une prolongation d'activité de quelques mois en 2021. Elle a souligné que son portefeuille de clients serait redistribué dans les plus brefs délais, les clients appartenant à C_____ et ne pouvant en aucun cas être transférés à la concurrence ou chez un courtier.

Le témoin G_____ a déclaré qu'il n'avait pas eu connaissance du fait que A_____ aurait eu l'intention de détourner de la clientèle de chez C_____. Il pensait que l'employé ne serait pas resté autant d'années chez C_____.

s. Par courriel du 23 décembre 2020, B_____ a rappelé à A_____ que son contrat de travail prendrait fin le 31 décembre 2020 compte tenu de l'avenant signé le 5 février 2020 mais qu'elle demeurait encline à prolonger l'activité de son employé d'un ou deux mois.

t. Par courriel adressé à B_____ le 4 janvier 2021, A_____ a déclaré avoir été surpris de constater que le courriel du 23 décembre 2020 ne tenait pas compte de tous les points abordés ni de ses intentions de continuer son activité, exprimées lors de leur dernier entretien. S'appuyant sur un courriel de son assurance de protection juridique, il a affirmé que le document signé le 5 février 2020 n'était pas un avenant général au contrat de travail qui prévoyait que ce dernier se transformait en contrat de durée déterminée mais bien un formulaire C_____ pour une modification de taux, de sorte qu'il y avait lieu de respecter le délai de résiliation contractuel, cas échéant.

u. Par courriel du même jour adressé aux ressources humaines, A_____ les a informées de ses absences et vacances du 11 au 29 janvier 2021, lesquels correspondaient à une partie de son solde de vacances 2020 et à la compensation de ses activités à plein temps de novembre et décembre 2020.

v. Par courriel du 5 janvier 2021, les ressources humaines ont pris note du courriel de A_____ sans toutefois le comprendre. Elles ont relevé qu'il n'avait jamais été présent physiquement à l'agence durant l'année 2020, que ce soit à 40% ou à 100%, qu'elles n'avaient jamais reçu d'avis d'absences ou de vacances de sa part, contrairement aux règles clairement énoncées, et que ses courriels avaient été systématiquement déviés sur la boîte mail de l'agence, ce qui leur avait généré un

surcroît de travail durant une bonne partie de l'année 2020. Ainsi, comme il avait annoncé son départ depuis longtemps, elles demandaient des explications complémentaires quant aux vacances souhaitées.

w. Par courriel du même jour, A_____ a répondu à chacun des reproches formulés et apporté les explications demandées. Il avait effectivement travaillé en *home office*, comme le recommandaient les autorités et les directives de C_____ durant la période COVID-19. Les besoins de la clientèle ne se limitant pas à deux jours par semaine, il avait toujours été à leur disposition à plein temps. Il avait effectivement oublié, à son retour de vacances – ce dont il s'excusait – de retirer la déviation sur la boîte de l'agence mais avait en revanche traité personnellement chacune des demandes qui lui avaient été adressées, ce qui avait effectivement pu créer des doublons de gestion. Ce n'était que lors de récents entretiens avec B_____ qu'il lui avait été demandé de retirer la déviation, ce qu'il avait immédiatement effectué.

x. Alors que A_____ était en vacances, B_____ lui a écrit un courrier recommandé le 28 janvier 2021, faisant référence au souhait de ce dernier de poursuivre son activité à 40% jusqu'à la fin de l'année 2021, à teneur duquel elle lui proposait les objectifs 2021 mais que, sans nouvelles de sa part d'ici au 31 janvier 2021, elle considérait que le contrat de travail était résilié avec effet au 30 avril 2021.

B_____ a allégué que, pour la bonne marche des affaires de l'agence, il était essentiel et indispensable que les conditions et objectifs de l'employé soient précisés, ce qu'elle avait fait dans le courrier du 28 janvier 2021. Dans la mesure où il n'y avait aucun élément qui donnait matière à réflexion, puisqu'il n'y avait aucun élément qui péjorait ou péjorerait les conditions alors en vigueur et que celles-ci étaient conformes aux discussions tenues durant le mois de décembre 2020 et aux objectifs fixés pour l'année 2020, le délai de réflexion imparti était amplement suffisant, ce que A_____ a contesté.

y. Par courriel du 1^{er} février 2021, soit à son retour de vacances, A_____ a accusé réception du courrier recommandé du 28 janvier 2021, a indiqué qu'il n'avait pas pu répondre dans le délai très court imparti et qu'il devait s'en référer au préalable à son avocat avant de pouvoir répondre mais qu'il reviendrait prochainement vers elle afin de fixer un entretien.

z. Par courriel du 3 février 2021 (13h38), A_____ a marqué sa surprise auprès de B_____ de ce qu'il avait appris de la bouche d'un client qu'il n'était plus actif chez C_____ et ce, depuis le 1^{er} janvier 2021.

aa. Dans l'après-midi, A_____ a constaté que tous ses accès au serveur de C_____ et sa boîte de messagerie avaient été supprimés, ce sans en avoir été informé.

B_____ a allégué que, compte tenu des menaces proférées par A_____ de communiquer et vendre potentiellement sans droit à des courtiers externes le portefeuille des clients que C_____ lui avait confié, elle avait dû prendre les dispositions qui s'imposaient, à savoir le blocage des accès de l'employé. A_____ a contesté avoir proféré une quelconque menace.

bb. Le lendemain, soit le 4 février 2021, A_____ a été libéré de son obligation de travailler.

cc. Par courrier du 5 février 2021, A_____ a formé opposition à son congé, exprimé sa volonté de poursuivre sa collaboration selon les conditions en vigueur et sollicité la motivation du licenciement.

dd. S'en sont suivis de nombreux échanges de courriers entre les parties, sans que les motifs du licenciement ne soient développés.

D. a. Par requête en conciliation expédiée le 25 octobre 2021, A_____ a assigné B_____ en paiement de la somme de 144'951 fr.

b. Déclarée non conciliée le 1^{er} février 2022, la cause a été introduite au Tribunal le 13 mai 2022. A_____ a conclu à ce que le Tribunal condamne B_____ à lui verser 146'605 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2021, à savoir 108'155 fr. nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 38'450 fr. bruts, à titre de prétentions salariales durant la libération de l'obligation de travailler.

En substance, A_____ a soutenu que son contrat de travail avait pris fin le 30 avril 2021. Il avait subi une perte de salaire durant sa libération de l'obligation de travailler puisqu'il n'avait pas perçu les commissions relatives aux opérations qu'il aurait dû réaliser entre le 4 février et le 30 avril 2021. Les montants versés, en sus du salaire fixe et des indemnités forfaitaires dues, de 3'100 fr. en février, 3'565 fr. en mars et 2'480 fr. en avril, soit au total 9'145 fr. étaient insuffisants compte tenu des commissions perçues en 2020, dont la moyenne mensuelle s'élevait à 13'465 fr. Il réclamait ainsi la différence, à savoir 31'250 fr. ([13'465 fr. x 3 mois] – 9'145 fr.).

Il réclamait également la supercommission 2021 *pro rata temporis*, laquelle faisait partie intégrante du salaire. Se basant sur la supercommission perçue en avril 2021 pour la réalisation des objectifs 2020, il sollicitait la somme brute de 7'200 fr. ([21'597 fr. / 12 mois] x 4 mois).

En tenant compte des 44 années de rapports de travail, l'excellence de ses résultats, les quelques mois le séparant d'une retraite anticipée ainsi que le contexte de son licenciement, il réclamait une indemnité pour résiliation abusive équivalente à six mois de salaire, soit 108'156 fr. correspondant à un salaire

mensuel de 16'226 fr. auquel s'ajoutait la part mensualisée de la supercommission, à savoir 1'800 fr. par mois (21'597 fr. / 12 mois; [16'226 fr. + 1'800 fr.] x 12).

c. Dans son mémoire réponse du 14 octobre 2022, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a exposé que A_____ voulait "*le beurre et l'argent du beurre*" puisqu'il voulait, en réalité, imposer à son employeur les modifications nécessaires à la perception du montant de la rente-vieillesse souhaitée. C_____ l'avait suffisamment et même très correctement récompensé durant ses rapports de travail. Après de nombreuses discussions, les parties s'étaient accordées sur une activité à 40% de l'employé, pendant une durée limitée de quelques mois, soit jusqu'au départ à la retraite anticipée définitive de celui-ci à 100% le 31 décembre 2020, ce qui avait été formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail le 5 février 2020. Selon elle, il avait toujours été clair que les rapports de travail prendraient fin le 31 décembre 2020, étant précisé que ceux-ci devaient initialement prendre fin le 1^{er} mars 2020. Lorsque la caisse de pension avait informé l'employé de la prolongation possible de son affiliation aux mêmes conditions qu'en 2020, et ce jusqu'au 31 décembre 2021, l'employé avait fait fi des engagements pris et des intentions communes des parties de mettre fin à leur relation au 31 décembre 2020 et souhaitait désormais la prolonger d'une année, étant préoccupé uniquement par des considérations financières d'ordre privé.

Elle a formulé de très nombreux reproches à l'encontre de A_____ ayant conduit, en tout état, à la décision de se séparer de lui. Elle a notamment relevé qu'il n'avait pas été présent au bureau de l'agence durant toute l'année 2020, qu'il avait aménagé son horaire de travail comme bon lui semblait sans en aviser qui que ce soit, qu'il avait refusé de travailler en binôme, créant des problèmes en termes de suivi des clients, qu'il n'avait inscrit aucun rendez-vous client dans l'agenda de l'agence, que tous les appels téléphoniques et courriels à son attention avaient été systématiquement et automatiquement déviés sur la centrale, ce sans en référer au préalable à qui que ce soit, créant un surcroît de travail très important à ses collègues, qu'il avait fixé lui-même ses jours de vacances, sans en discuter au préalable avec sa hiérarchie, qu'il n'attendait pas que celle-ci les autorise, qu'il arrivait qu'il s'approprie sans droit les clients et affaires de ses collègues du secteur non-vie, créant des tensions au sein de l'agence, qu'il ne voulait plus utiliser les systèmes informatiques internes, lesquels étaient essentiels à la bonne marche de l'agence, qu'il refusait de se former aux nouvelles procédures et qu'il ne respectait pas les objectifs fixés. Il estimait qu'en raison de son ancienneté et ses résultats, il n'avait plus de comptes à rendre, abusait de son ancienneté dans son propre intérêt et faisait passer ses intérêts personnels avant tout le reste et tout le monde. Ses manquements avaient entraîné des conséquences lourdes sur l'agence, son classement national et ses collègues.

B_____ a confirmé que A_____ percevait une rémunération fixe et variable. Dans la mesure où l'employé avait déjà perçu des indemnités pour perte de commissions qui prenaient en considération la libération de l'obligation de travailler, respectivement le fait qu'il n'avait pas pu réaliser de nouvelles opérations entre le 4 février et le 30 avril 2021, il n'avait droit à aucune indemnité supplémentaire ou somme complémentaire à titre de commissions non-réalisées durant cette période. Le calcul de ces indemnités n'avait jamais été remis en question par l'employé et il n'avait subi aucune perte de salaire durant sa libération de l'obligation de travailler. Il n'avait droit à aucune supercommission pour l'année 2021 dès lors que son contrat de travail avait été résilié pour le 30 avril 2021, ce d'autant plus qu'elle constituait une gratification accessoire purement discrétionnaire qui ne faisait pas partie du salaire de l'employé.

d. Les parties ont répliqué, respectivement dupliqué, persistant dans leurs conclusions. A_____ a soutenu qu'il n'avait jamais décidé d'une date fixe quant à la fin de son activité professionnelle puisque cette date découlait des droits et obligations de cotisation LPP auprès de la caisse de pension LPP C_____, soit concrètement de sa faculté de procéder à des rachats et de l'autorisation de cotisation à la caisse.

A_____ s'est encore déterminé sur les allégués de la duplique, persistant dans ses conclusions.

e. Le Tribunal a entendu les parties ainsi qu'un témoin lors des audiences des 6 juillet et 29 novembre 2023. A l'issue de la seconde audience, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives, et le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que A_____ avait fait part à sa hiérarchie en 2019 de son intention de prendre une retraite anticipée dès le 1^{er} mars 2020, date qui avait été reportée. Après de nombreux échanges et différentes propositions de sa hiérarchie, A_____ avait signé un avenant au contrat de travail le 5 février 2020, lequel prévoyait une poursuite des rapports de travail avec une modification du taux d'activité à 40% du 1^{er} mars au 31 décembre 2020. L'employé était d'accord avec ce document qui correspondait à la proposition formulée par B_____ en novembre 2019, à laquelle il avait réfléchi et pour laquelle il l'avait remerciée. Cet avenant, étant par conséquent clair et valable, constituait le dernier document contractuel en vigueur entre les parties, de sorte que les rapports de travail avaient pris fin le 31 décembre 2020. Même si B_____ avait accepté d'envisager à bien plaisir une poursuite des rapports de travail pour l'année 2021 aux conditions qu'elle établirait, l'employé n'avait pas donné suite à cette proposition dans le délai octroyé, ce qui équivalait à une forme de licenciement. Celui-ci n'en était pas un à proprement parler mais s'apparentait à une prolongation à bien plaisir du versement de la rémunération pour quatre mois

supplémentaires, alors que l'employé n'avait pas travaillé durant cette période, tout en mettant fin définitivement aux discussions pour le 30 avril 2021. Le Tribunal était d'avis que la demande en paiement frisait la témérité à la lecture du dossier et que A_____ était de mauvaise foi. Il n'avait pas évoqué de lui-même son intention de prendre une retraite anticipée dans sa demande en paiement, alors même que cette question était au cœur des modifications de son contrat de travail à sa demande. Il avait en outre remercié B_____ de sa proposition de prolongation de son contrat, qu'il dénonçait désormais comme étant un licenciement abusif. S'agissant des prétentions salariales réclamées, l'employé n'ayant plus été contractuellement lié par un contrat de travail entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2021 et n'ayant, en tout état, pas travaillé durant cette période, dès lors qu'il était en vacances et libéré de son obligation de travailler, il ne pouvait prétendre à un quelconque versement supplémentaire.

EN DROIT

1. Le jugement attaqué ayant été communiqué aux parties avant le 1^{er} 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.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimée et des écritures subséquentes, déposées dans les délais impartis (art. 312 al. 2 CPC).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter 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).

En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.4 Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 219 ss CPC). Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que son contrat de travail avait pris fin d'un commun accord le 31 décembre 2020.

2.1 Selon l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO), moyennant un délai de congé de trois mois après la neuvième année de service (art. 335c al. 1 CO).

2.1.1 La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale qui déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire: le principe de réception fait foi (arrêt du Tribunal fédéral 4A_479/2021 du 29 avril 2022 consid. 4.1).

Lorsque la résiliation est communiquée par pli recommandé et que l'agent postal n'a pas pu remettre celui-ci à son destinataire et qu'il laisse un avis de retrait dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est considéré comme reçu, en règle générale, le lendemain de ce jour (ATF 140 III 244 consid. 5.1).

2.1.2 Les parties ont la faculté de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 118 II 58 consid. 2 a; arrêt du Tribunal fédéral 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1). Cependant, la jurisprudence et la doctrine ont posé des cautions quant à la possibilité pour les parties de résilier conventionnellement le contrat de travail, pour tenir compte, à juste titre, des conséquences d'un tel accord pour le travailleur, dès lors que celui-ci renonce, par ce biais, à la protection légale contre le congé (*cf.* art. 336 ss CO), restreint ses prétentions futures de chômage et perd une partie de son salaire lorsque la fin des rapports de travail convenue intervient avant l'expiration ordinaire du contrat. La pratique considère ainsi que l'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail. Il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (arrêt du Tribunal fédéral 4C_397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1). Il serait contraire à l'expérience générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contrepartie ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur, ce qui suppose d'effectuer une pesée des intérêts (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 648-649). L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle-seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_362/2015

du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.2). A supposer qu'un accord de manifestations de volontés puisse être admis, la validité de l'accord supporte encore que, matériellement, celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance comparable, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 650).

Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti. En revanche, il n'est soumis à aucune exigence de forme et peut cas échéant être conclu oralement ou par actes concludants. Pour déterminer si un tel accord a été passé, il convient d'appliquer les principes généraux d'interprétation (*cf.* art. 18 al. 1 CO; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 648-649).

Lorsqu'un accord de résiliation se révèle invalide, il convient d'en faire abstraction en appliquant, en lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire régissant l'extinction des rapports de travail (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 652).

2.1.3 En présence d'un litige sur l'interprétation de clauses contractuelles, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore 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 ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 du 11 avril 2019 consid. 5.1.1).

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, c'est-à-dire conformément au principe de la confiance. Les circonstances déterminantes à cet égard sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 précité consid. 5.1.2).

Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du

contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2; 133 III 61 consid. 2.2.1; 131 III 606 consid. 4.2; 130 III 417 consid. 3.2).

Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées autant que possible dans un sens leur donnant une signification et en défaveur du rédacteur du contrat (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3; ATF 132 III 264; 110 II 141 consid. 2b).

2.2 En l'espèce, c'est à tort que le Tribunal a retenu que les parties avaient convenu d'une résiliation des rapports de travail au 31 décembre 2020.

En effet, il ressort du dossier que la volonté initiale de l'employé était de partir à la retraite anticipée le 1^{er} mars 2020, date qui avait déjà été reportée. A la suite du refus de son employeuse de lui accorder un geste financier pour compenser la perte financière qui en découlerait, il a souhaité, début novembre 2019, maintenir les rapports de travail à 25% tout en étant à la retraite anticipée le reste du temps, ce qui lui a également été refusé. Finalement, les parties se sont accordées sur une réduction de temps de travail à 40%, conformément à la proposition formulée par l'employeuse dans son courriel du 28 novembre 2019. La date du 31 décembre 2020 inscrite dans le document du 5 février 2020, découle du courriel, non daté, mais postérieur aux échanges précités, que l'employeuse a adressé à l'employé à teneur duquel elle lui indiquait qu'il faudrait "*rediscuter de quoi et comment et avec qui*" à la fin du mois de décembre 2020. L'employé ne pouvait objectivement pas comprendre de cette formulation que ses rapports de travail prendraient fin au 31 décembre 2020, ce d'autant plus que l'employé était en contact régulier avec sa caisse de pension depuis 2018 pour déterminer le moment optimal de sa prise de retraite anticipée, ce que l'employeuse savait. L'employé n'avait pas fixé une date définitive de sa prise de retraite lorsqu'il a signé le formulaire du 5 février 2020 comme il le soutient à juste titre. La volonté de mettre fin aux relations contractuelles ne ressort pas clairement et de manière irréfutable du comportement de l'employé. Ceci est d'autant plus vrai que le 8 décembre 2020, l'employé a encore formulé une nouvelle demande de geste financier en vue de sa prochaine retraite avant de demander la prolongation de son activité à 40% en réaction au refus de son employeuse de lui accorder le geste sollicité.

De son côté, l'employeuse a non seulement formulé la proposition de réduction du taux d'occupation de l'employé mais a également ajouté qu'elle regrettait beaucoup de perdre un élément de sa qualité, avant d'écrire à l'employé le 30 novembre 2019 qu'elle aimerait que leur collaboration perdure. Comme relevé plus haut, dans son courriel non daté précité, l'employeuse a expressément ajouté qu'à la fin du mois de décembre 2020, il faudrait "*rediscuter de quoi et comment*

et avec qui", partant ainsi du principe que les rapports de travail ne prendraient pas automatiquement fin. Le document signé le 5 février 2020 n'établit pas davantage l'intention de mettre fin au contrat de travail à l'échéance de la période de réduction du taux de travail convenu. La mention "*contrat à durée limitée au 31.12.2020*" peut être comprise comme se référant uniquement à la réduction du taux d'occupation de l'employé. A l'instar de ce qu'a relevé l'employé, il s'agit d'un formulaire rédigé par l'employeuse, qui doit être interprété en sa défaveur. Ainsi, force est de constater qu'il ne fait que formaliser l'accord des parties de réduire le taux d'activité de l'employé de 100% à 40% pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2020. Ce n'est qu'au début du mois de décembre 2020, que l'employeuse a exprimé sa volonté de mettre un terme au contrat de travail, et a profité de l'échéance approchant pour s'en prévaloir, sans toutefois formellement le résilier. Il ressort de ce qui précède que l'employeuse n'avait pas, au moment de la signature par les parties du formulaire du 5 février 2020, l'intention de résilier le contrat de travail au 31 décembre 2020. Cette volonté est également corroborée par le fait que l'employeuse a finalement, après discussion avec l'employé, elle-même, formulé une proposition dans son courrier du 28 janvier 2021 pour la poursuite de l'activité de l'employé à 40% jusqu'à la fin de l'année 2021, précisant que sans réponse de sa part, les rapports de travail étaient résiliés pour le 30 avril 2021.

Par conséquent, la Cour retient que les parties se sont entendues sur une réduction du taux d'activité de l'appelant du 1^{er} mars au 31 décembre 2020 et qu'elles n'avaient pas l'intention de mettre un terme aux rapports de travail à l'issue de cette période, les conditions de la poursuite de l'activité devant être rediscutées. Elles n'ont dès lors pas voulu conclure d'accord de résiliation des rapports de travail, de sorte que le contrat de travail a perduré au-delà du 31 décembre 2020.

Ce grief étant fondé, le jugement attaqué sera annulé.

Les parties s'accordent en revanche sur le fait que le contrat de travail a, en tout état, été résilié par courrier recommandé envoyé le 28 janvier 2021 avec effet au 30 avril 2021.

Comme un élément essentiel de la demande n'a pas été jugé (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC) – à savoir la question de savoir si le licenciement précité est abusif et si les prétentions salariales de l'employé pour la période postérieure au 31 décembre 2020 sont fondées – et dans le respect du principe du double degré de juridiction, la cause sera renvoyée au Tribunal pour nouvelle décision après avoir répondu à ces questions.

- 3. 3.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

La décision entreprise étant annulée et la cause renvoyée au Tribunal pour nouvelle décision, celui-ci statuera sur les frais de la procédure de première instance dans la décision finale.

3.2 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 1'500 fr., mis à la charge de l'intimée, qui succombe, et compensés avec l'avance de même montant fournie par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 106 al. 1 CPC et 111 al. 1 CPC). L'intimée sera en conséquence condamnée à verser 1'500 fr. à l'appelant à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 2 CPC).

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 interjeté le 30 mai 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/109/2024 rendu le 29 avril 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20737/2021-3.

Au fond :

Annule le jugement précité.

Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dit que le Tribunal des prud'hommes statuera à nouveau sur les frais de la procédure de première instance.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à la charge de B_____ et les compense avec l'avance de frais fournie par A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne, en conséquence, B_____ à verser 1'500 fr. à A_____ à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, 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.