



POUVOIR JUDICIAIRE

C/10675/2022

ACJC/97/2025

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU MARDI 14 JANVIER 2025**

Entre

A_____ AG, sise _____ (ZH), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 décembre 2023 (JTPH/423/2023), représentée par Me Anne TROILLET et Me Kilian BAUMGARTNER, avocats, Troillet Meier Raetzo, rue de Lyon 77, case postale, 1211 Genève 13,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [GE], intimé, représenté par Me Yves MAGNIN, avocat, rue de la Rôtisserie 2, case postale 3809, 1211 Genève 3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 29 janvier 2025.

EN FAIT

- A. Par jugement du 22 décembre 2023, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné C_____/D_____ SA [actuellement A_____ AG] à verser à B_____ 24'000 fr. bruts et 89'250 fr. 30 nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2022 (ch. 2 et 4), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme au considérant 10 de la décision (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 3), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6 et 13). Les frais de la procédure ont été arrêtés à 2'728 fr. 30, mis à la charge des parties par moitié, compensés avec l'avance opérée, acquise à l'Etat de Genève, et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7 à 12).

Le Tribunal a retenu en substance que B_____ n'avait pas établi avoir fait l'objet d'un mobbing, que les motifs de son licenciement, à savoir une baisse de performance et une gestion insatisfaisante, étaient contraires à la réalité, et que les circonstances du congé étaient exemptes d'égards à l'endroit de l'employé, que le licenciement était donc abusif, qu'une indemnité de six mois de salaire (89'250 fr. 30) s'imposait, que l'employé n'avait pas subi de tort moral ni n'avait droit au paiement de 23'000 fr., que le solde de vacances dû avait été indemnisé. En ce qui concerne la prétention pour bonus 2021 (32'000 fr.) et la prétention pour bonus 2022 (3'333 fr. 35), le Tribunal a retenu qu'il s'agissait en réalité du bonus 2020, versé en 2021, et du bonus 2021, versé en 2022, lesquels étaient dus à concurrence de 8'000 fr. (soit calculé sur le critère V3, donnant droit à 40% de 40'000 fr., dont à déduire 8'000 fr. déjà payés) respectivement 16'000 fr. (soit calculé sur le critère V3, donnant droit à 40% de 40'000 fr., étant précisé que ce faisant il ne statuait pas ultra petita, vu le montant global réclamé pour plusieurs postes), étant considéré sur le principe qu'il s'agissait d'éléments du salaire.

- B. Par acte du 31 janvier 2024, C_____/D_____ SA [A_____ AG] a conclu à l'annulation de ce jugement, cela fait au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais judiciaires.

B_____ a conclu à la confirmation des chiffres 2 et 4 du dispositif du jugement. Il a formé appel joint, concluant à l'annulation du chiffre 6 dudit dispositif, cela fait à la condamnation de C_____/D_____ SA [A_____ AG] à lui verser 51'821 fr. 35 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2022 "pour ses prétentions en paiement des vacances non prises en nature et du tort moral subi", sous suite de frais et dépens.

Dans le corps de son appel joint, il a mentionné une prétention en vacances de 41'821 fr. 35 et une prétention en tort moral de 10'000 fr.

C_____/D_____ SA [actuellement A_____ AG] a conclu au déboutement de B_____ des fins de son appel joint. Elle a répliqué, persistant dans ses conclusions initiales.

B_____ a persisté dans ses conclusions, aux termes de sa réplique sur appel joint et duplique sur appel principal.

C_____/D_____ SA [A_____ AG] a dupliqué sur appel joint, persistant dans ses conclusions. Elle a fait valoir sa nouvelle raison sociale.

B_____ s'est encore déterminé.

Par avis du 22 octobre 2024, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants:

a. A_____ AG (jusqu'en juin 2024 C_____/D_____ SA; auparavant E_____/D_____ SA; ci-après A_____ AG), société anonyme inscrite au registre du commerce zurichois, a pour but les prestations de service dans le domaine des équipements, installations et composants de toutes sortes.

Elle a notamment absorbé par suite de fusion F_____/D_____ SA (G_____ SA jusqu'en mai 2009), en 2018.

b. Le 21 janvier 2008, B_____ s'est engagé au service de G_____ SA, en qualité de chef de projet.

Selon avenant du 27 février 2018 à son contrat de travail, sa fonction est devenue celle de directeur ad interim de la région Genève, depuis le 1^{er} février 2018, moyennant un supplément de salaire et un bonus de 25'000 fr. pour l'année 2018 complète "quelle que soit la durée du poste ad interim, selon définition et atteinte des objectifs, payé en mai de l'année suivante".

A compter du 1^{er} juillet 2018, il a été nommé directeur de la région Genève. Selon avenant du 10 juillet 2018 à son contrat de travail, son salaire a été fixé à 11'500 fr. versé treize fois l'an, et son bonus à 30'000 fr. "au prorata temporis pour l'année en cours, payé en mai de l'année suivante, selon définition et atteinte des objectifs".

Il est admis qu'il avait droit à 30 jours (240 heures) de vacances par année.

c.a. Par courrier du 18 décembre 2018, A_____ AG s'est adressée en ces termes à B_____: "Nous souhaitons vous remercier pour votre performance et votre engagement durant cette année. Nous avons ainsi le plaisir de vous communiquer vos nouvelles conditions salariales à partir du 1^{er} janvier 2019: salaire mensuel

brut CHF 12'000.-. Bonus 2019: CHF 40'000 (traitement et paiement conformément au règlement sur les bonus et au degré de réalisation de l'accord sur les objectifs)".

c.b. Par "communication interne" écrite du 23 octobre 2019, A_____ AG a notamment observé: "Attention, en l'absence de provisions, aucun bonus ni prime ne sera versé en 2020. Le système d'attributions des bonus 2020 demeure inchangé: cela signifie que les fonctions supports ont des objectifs personnels à hauteur de 70% et des objectifs financiers à hauteur de 30%. Les fonctions opérationnelles sont mesurées comme suit: 40% pour les objectifs personnels et 60% pour les objectifs financiers. Le groupe de travail [...] nouvellement créé a pour mission de réviser ce système de bonus. Les propositions seront présentées en 2020 pour une introduction de la variante choisie en 2021. Les bonus contractuels seront versés au plus tard avec le salaire de mai 2020. Les propositions d'atteinte d'objectifs et attribution des bonus 2019 seront soumises en mars 2020 après clôture financière, puis seront soumises à Paris pour validation".

Selon le règlement en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021, le bonus était calculé sur la base des facteurs dits "V1" (objectif en termes de profit pour la région ou l'unité à laquelle le collaborateur était affecté), "V2" (objectif pour le profit de la direction ou région individuelle du collaborateur) et "V3" (objectif individuel du collaborateur), pondérés respectivement 20%, 40% et 40%.

c.c. Il est admis qu'en avril 2019 un bonus de 15'713 fr. pour 2018, et en avril 2020, un bonus de 80'000 fr. pour 2019 ont été versés à B_____.

Ce dernier, après avoir formulé dans sa demande un allégué (n. 16) aux termes duquel les objectifs fixés (après 2018, cf. allégué n. 15) étaient irréalisables ou irréalistes (allégué 38), a admis qu'il avait signé le document portant sur ceux qui lui avaient été assignés pour 2019, ajoutant qu'il les avait remplis (déterminations du 14 juin 2023 p. 3). Il a contesté que des objectifs lui aient été fixés pour 2020.

Il allègue qu'il existait un règlement sur les bonus, qui n'était pas systématiquement appliqué, et que les modifications de ce règlement n'ont pas fait l'objet d'accord entre les parties et n'avaient pas d'effet rétroactif.

Il a déclaré au Tribunal qu'il avait perçu chaque année un bonus au mois d'avril sur l'année précédente, sans connaître le calcul de celui-ci, qui était attribué sans explications en particulier sur la pondération des critères. Il n'avait eu communication d'aucun objectif qualitatif et quantitatif; le service des finances lui avait signalé que la succursale genevoise avait les meilleurs résultats de la division de l'employeur.

A_____ AG allègue que l'important bonus versé pour l'année s'était révélé supérieur à celui auquel B_____ aurait eu droit en fonction des résultats effectifs

de la région Genève, une fois que ceux-ci avaient été vérifiés. A compter du 1^{er} janvier 2021, les règles concernant les bonus avaient changé; une communication avait été faite par visioconférence. Avant comme après cette date, les bonus se fondaient sur une partie objective (revenus – EBIT – et liquidités de l'entreprise), et sur une partie subjective (objectifs fixés au collaborateur, sous forme d'un montant cible correspondant à l'atteinte à 100% desdits objectifs). Le bonus 2019 versé en 2020 avait été calculé selon "l'ancienne méthode".

Le nouveau règlement spécifiait deux facteurs objectifs dits "V1" et "V2", pondérés 20% et 40% respectivement, ainsi qu'un facteur subjectif dit "V3", pondéré 40%, et laissé à la libre appréciation du "manager". En cas de résiliation du contrat, un bonus pouvait être versé prorata temporis pour la période effectivement travaillée, fondé sur les "V1" et "V2", à l'exclusion du "V3" qui représentait une gratification (art. 4 du règlement).

A_____ AG a déclaré au Tribunal que les objectifs avaient été fixés pour 2020 (objectifs généralement déterminés en février ou mars de l'exercice), le document les formalisant n'ayant pas été signé par B_____. Le calcul du bonus 2020 payé en avril 2021 reposait sur le règlement. Pour 2021, il n'y avait pas eu de fixation d'objectifs pour le précité, au vu du licenciement. En 2020, les résultats étaient négatifs pour toutes les régions (critères "V1" et "V2"), et à Genève la perte était d'un million de francs.

Les objectifs fixés pour 2020 étaient irréalistes, vu la pandémie (témoin H_____). Les objectifs fixés par la nouvelle direction n'étaient pas réalisables; ils n'avaient pas été modifiés pour 2020 malgré la pandémie (témoin I_____).

Pour l'année 2020, l'EBIT était négatif globalement et pour la succursale genevoise. Le bonus versé à B_____ était uniquement basé sur le critère "V3"; la performance du précité n'était pas idéale, l'estimation avait été faite par le témoin, qui était son supérieur. Des arguments convaincants devaient être apportés à la direction du personnel et la direction hiérarchique ; "cet aspect-là n'était pas discrétionnaire mais devait pouvoir être défini, argumenté et expliqué à la direction". Les objectifs de 2020 n'avaient pas été signés, mais ils avaient été discutés entre le témoin et B_____, la partie "cash" ayant été précisée lors de réunions pour tous les collaborateurs; cet indice était catastrophique et la pression était importante sur le sujet, il y avait des discussions permanentes (témoin O_____).

d.a. B_____ allègue avoir toujours donné satisfaction dans son travail. Dans une séance réunissant 150 collaborateurs le 6 décembre 2019, son supérieur l'avait qualifié de "meilleur d'entre tous" dont il n'y avait pas de raison de se séparer.

A_____ AG conteste avoir été satisfaite des prestations de B_____, à tout le moins après la reprise intervenue à l'été 2018. En particulier, le précité avait

présenté, fin 2019, des résultats de la région Genève pour l'année en cours, lesquels paraissaient excéder les attentes; il avait ainsi reçu des félicitations au cours d'une séance de collaborateurs. Ultérieurement, A_____ AG avait constaté que l'image donnée était faussée de manière significative, de par des pertes non annoncées ou annoncées de façon incorrecte. Par ailleurs, il arrivait régulièrement à B_____ d'être insuffisamment préparé lors de présentations.

Au Tribunal, B_____ a déclaré qu'il avait l'équipe de collaborateurs (170 à 180 personnes) la plus soudée de la Suisse romande, ce que A_____ AG a contesté déclarant qu'il y avait des tensions entre les équipes et des clivages.

A_____ AG a déclaré au Tribunal que les chiffres révélés en janvier 2021, lors des arrêtés de comptes, ne correspondaient pas à ceux annoncés par B_____ fin 2020. A son sens, le précité ne voulait pas assumer son rôle de directeur de région, ce qu'il avait montré en refusant de s'engager au motif que les chiffres étaient ceux de la "finance". Lors d'une séance du 22 février 2021 qui avait pour objet de discuter le budget réactualisé, B_____ n'était pas prêt, alors qu'un directeur de région doit être prêt avec des chiffres; il était arrivé "les mains dans les poches", ce qui confirmait l'attitude qu'il avait eue depuis le mois de novembre précédent.

S'agissant de la séance susmentionnée, B_____ a déclaré qu'il s'agissait d'une séance de revue financière, pour laquelle il ne s'était pas "vraiment" préparé pour cause de surcharge de travail et de manque de temps.

Selon son supérieur, il y avait eu une perte de confiance progressive, les chiffres de 2019 étaient hauts, puis il y avait eu une dégradation de la performance globale de la succursale en 2020, attribuable au COVID mais aussi à une absence de maîtrise des projets financiers, techniques ou contractuels, il y avait un gros problème. En 2020, B_____ ne connaissait pas les chiffres du budget 2021, n'en avait aucune maîtrise, ni celle des plans de la fin de l'année 2022 (témoin O_____).

B_____ avait été félicité lors du discours de fin d'année 2019 par son supérieur (témoins K_____, H_____, L_____); à ce moment-là, tout allait bien, les résultats pour la succursale avaient été excellents (témoin O_____).

Le travail de B_____ donnait satisfaction lorsqu'il était employé de E_____/D_____ SA. Après la reprise par C_____/D_____ SA, ses supérieurs n'étaient pas satisfaits (témoin K_____).

Sur le plan relationnel, les équipes étaient satisfaites de leurs interactions avec B_____; il y avait des frustrations dans les équipes, générées par le report que le précité, à qui il était demandé des décisions, devait faire à ses supérieurs, ce qui prenait du temps. Au souvenir du témoin, il n'y avait pas eu de plaintes des subordonnés (témoin K_____).

Les équipes étaient soudées, sans clivages, et B_____ assurait un bon management (témoins H_____ et I_____).

Certaines équipes ne s'entendaient pas avec B_____, il y avait deux clans, et pas de forte cohésion au sein de la succursale genevoise (témoin O_____).

d.b. En ce qui concerne les résultats financiers de A_____ AG, celle-ci a allégué qu'ils étaient positifs en 2019 et négatifs en 2020, soit un EBIT réel à Genève de 2'473'000 fr. pour le premier de ces exercices, et un EBIT réel à Genève de -1'090'000 fr. pour le deuxième de ces exercices. A titre comparatif, elle a allégué les chiffres du canton de Vaud, soit -3'635'000 fr. et -487'000 fr. respectivement.

Elle a allégué des chiffres négatifs pour 2021 et 2022, soit -4'331'000 fr. et -3'393'000 fr.

B_____ a contesté ces allégués, sans autre précision.

Au Tribunal, il a déclaré que, sauf erreur de sa part, les chiffres 2020 n'étaient pas sortis jusqu'à son licenciement.

A_____ AG a déclaré que les résultats étaient négatifs pour 2020, et pour 2021 s'agissant de la région genevoise (laquelle comptait 200 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 40 millions).

Le témoin O_____ a déclaré que les chiffres 2021 étaient mauvais pour la succursale genevoise, et que l'EBIT 2020 était négatif au niveau global et pour cette succursale. Le témoin H_____ ne connaissait pas les chiffres, le témoin I_____ croyait, sauf erreur, que les chiffres 2020 pour Genève étaient "au vert" et les meilleurs de Suisse romande, tandis qu'il semblait au témoin L_____ que les chiffres 2020 étaient positifs à Genève, et négatifs en 2021.

e. B_____ allègue avoir fait l'objet de mobbing et d'une pression "insupportable", depuis 2018. Il avait été contraint de multiplier les heures de travail. Il s'était ainsi épuisé au travail.

A_____ AG a contesté ces allégués, faisant valoir n'avoir eu, durant les rapports de travail, aucune connaissance d'une charge trop importante ou d'un mobbing tels qu'allégués par B_____. Elle a allégué ne pas avoir traité celui-ci différemment des autres directeurs de région, ni ne lui avoir imposé de travailler durant ses vacances.

Au Tribunal, B_____ a déclaré que sa charge de travail était énorme, après le rachat de l'entreprise par C_____/D_____ SA en 2018, et qu'il était tombé malade en raison des conditions de travail, ayant pour la première fois consulté au cours de 2020. Son médecin avait estimé qu'il était en burn-out professionnel.

Le responsable des ressources humaines de A_____ AG (licencié pour le 30 novembre 2022) a déclaré au Tribunal que B_____ lui avait fait part de la pression qu'il subissait, sans qu'il ait dit qu'il serait victime de mobbing, évoquant des discussions animées avec son supérieur. Il avait constaté que B_____ était très fatigué, il savait que le précité rencontrait des problèmes privés à la même époque, et celui-ci lui avait dit qu'il avait dû consulter un médecin en lien avec ses problèmes de santé, laquelle était impactée. Il savait que le précité ressentait comme difficile d'être éloigné du travail parce qu'il était impliqué et que cela lui tenait à cœur; il ignorait si celui-ci avait renoncé au bénéfice d'un arrêt de travail prescrit médicalement (témoin M_____).

L'assistante de B_____ (employée de A_____ AG de 2012 à sa démission en 2021), qu'elle avait connu depuis 2012, a déclaré que les supérieurs de celui-ci, N_____ et O_____, rabaisaient et infantilisaient B_____, ce qui à son sens était une forme d'humiliation. Elle avait entendu différentes discussions entre les précités, et tenté de soutenir B_____. A compter de 2018, il y avait eu une période plus ou moins stable durant six mois, puis elle avait vu B_____ toujours plus stressé, nerveux, ayant pris du poids et accumuler les heures (témoin K_____).

Un subordonné de B_____ (employé de 2012 à 2022 par A_____ AG) a constaté, après le rachat de 2018, que le précité était de plus en plus sous pression, et voyait sa relation avec son supérieur O_____ se dégrader avec le temps. B_____ ressortait fatigué de ses entretiens téléphoniques avec le supérieur susmentionné. Il subissait. De l'avis du témoin, il n'était pas aidé par sa hiérarchie, devait se débrouiller tout seul, et était en difficulté plus à la fin de 2020 qu'au début de cette année. A la fin de l'année 2020, il était épuisé (témoin H_____).

Le supérieur de B_____ à compter du 1^{er} novembre 2018 (employé de A_____ AG de 2005 à 2022) a déclaré qu'il voyait son subordonné environ une fois par mois (témoin O_____).

Un collègue de B_____ (au service de A_____ AG de 2005 à son licenciement en août 2021), qui était directeur commercial de la succursale vaudoise, a déclaré avoir eu plus de travail depuis le rachat de 2018, les façons de travailler étaient différentes, il fallait tout contrôler, au niveau de la vente, des chantiers et au niveau financier. Il avait souvent discuté avec B_____ de leurs pressions respectives, ils vivaient des hauts et des bas et étaient mis à rude épreuve. Il avait vu le précité épuisé, et considérait que celui-ci avait tout donné à l'entreprise, et avait souffert de son licenciement (témoin I_____).

Un subordonné de B_____ (au service de A_____ AG de septembre 2019 à son licenciement en janvier 2022) a déclaré que le précité travaillait beaucoup, il n'avait pas constaté de changement et ne pouvait pas dire s'il lui avait paru

totalelement épuisé au travail. Il n'avait pas véritablement compris le licenciement de B_____ (témoin L_____).

f. B_____ allègue avoir été contraint à ne pas prendre de vacances en 2020, son employeur lui ayant demandé d'indiquer qu'il en prendrait sans que cela ne soit effectif. En été 2020, il avait ainsi mentionné avoir bénéficié de 80 heures de vacances, alors qu'il avait effectué ces heures.

Il a offert en preuve de son allégué l'interrogatoire des parties et des déclarations de témoins.

Il allègue qu'au 31 janvier 2022, son droit aux vacances était, outre les 80 heures précitées, de 777,20 heures (sans précision de période concernée) et de 20 heures afférentes au mois de janvier 2022.

Il a offert en preuve de son allégué une reconnaissance par l'employeur d'un total de 745,20 heures (pièce 12).

Il a ensuite allégué une prétention totale de 96'029 fr. 95, dont à déduire 35'096 fr. versés fin février 2022, offrant en preuve des bulletins de salaire de janvier 2021 à février 2022 (pièces 8 et 25). Le bulletin de janvier 2021 fait état d'un droit aux vacances total de 777,20 heures (537,20 heures d'exercices précédents, et 240 heures d'exercice "actuel").

A_____ AG a contesté ces allégués. Selon elle, B_____ avait un solde de vacances au 31 décembre 2020 de 64,15 jours (513,20 heures).

Elle n'avait pas imposé de renoncer au droit aux vacances, certains collaborateurs avaient proposé "d'offrir" un ou deux jours de vacances par solidarité avec leurs collègues soumis au régime des RHT en raison de l'arrêt des chantiers dû à la pandémie.

Selon le relevé établi par A_____ AG, au 30 juin 2018, le solde de vacances non prises était de 560,20 heures, constitué de 177,10 heures pour 2018 et 560,20 heures pour les années précédentes.

Au Tribunal, B_____ a déclaré avoir participé à un comité de direction auquel son supérieur O_____ avait requis que des vacances soient annoncées comme prises mais qu'il soit renoncé à en bénéficier en réalité, aux fins de sauvegarder les emplois dans la période de pandémie. Il avait donc annoncé avoir pris 80 heures de vacances durant l'été 2020, sans en bénéficier. Durant l'année 2020, il estimait avoir été en vacances durant deux ou trois semaines.

Il n'y avait pas eu de pression pour que les employés ne prennent pas leurs vacances, même si la réalité des affaires pouvait rendre difficile pour les cadres de planifier leurs vacances, ce qui était de leur responsabilité. Les propos de

O_____ étaient connus, sans qu'il puisse être précisé par quel truchement; leur mise en œuvre n'aurait pas été acceptée par la responsable RH (témoin M_____).

B_____ avait toujours un problème de report de vacances chaque année. Durant la pandémie, il était venu travailler pendant ses vacances, ce qui était constatable des collaborateurs en télétravail, par des appels en vidéo. Les heures de vacances indiquées et non prises correspondaient à deux semaines à un mois. Il avait refusé d'enlever les heures non prises du système au motif qu'il en avait trop cumulé (témoin K_____).

En 2020, il y avait eu une demande d'être solidaire envers l'entreprise, et il y avait eu une question autour des congés, le témoin n'ayant plus souvenir de ce qu'il en était, et ayant pris ceux-ci normalement. Le témoin ne savait pas si B_____ avait ou non bénéficié de ses congés, étant clair qu'il devait être beaucoup plus présent "au travail" que d'autres collaborateurs. Il y avait des aspects litigieux pour la fixation des vacances pendant la pandémie. Il n'avait pas été requis du témoin qu'il annonce des vacances sans les prendre, sans que celui-ci sache ce qu'il en était de ses collègues (témoin H_____).

B_____ disait que quand il était en vacances, il venait travailler (témoin O_____).

Il était ignoré si B_____ était venu travailler pendant des vacances; ce dernier avait dit avoir beaucoup de jours de vacances en trop et tenir son propre décompte. Il n'avait pas été demandé au témoin d'indiquer des vacances dans le système en continuant à travailler (témoin I_____).

B_____ avait été vu "au travail" pendant ses vacances, sans doute pour gérer l'aspect administratif. Pendant la période de la pandémie, il avait été demandé de prendre les soldes de vacances au moment où il y avait beaucoup moins de travail vu la situation. En été, B_____ était souvent au bureau, de l'avis du témoin chaque année, et il était "plus que présent au travail". La direction avait souhaité que des vacances soient notées dans le système, sans que celles-ci ne soient prises; des employés s'étaient sentis tenus de se conformer à ce souhait "pour faire partie des bons élèves". Le témoin avait lui-même effectué du télétravail pendant une semaine annoncée comme vacances (témoin L_____).

g. Par lettre du 22 février 2021, confirmant un entretien du même jour, A_____ AG a licencié B_____ pour le 31 août 2021. Elle l'a libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat (le priant de ne plus avoir de contact avec les collaborateurs au sujet des affaires de l'entreprise, ainsi qu'avec ses clients), et a observé que le solde total de vacances était de 93 jours (745,20 heures), "dont 40 jours [étaient] pris en compte dans la période de libération". Elle lui a remis un certificat de travail.

B_____ a allégué qu'il lui avait été alors "publiquement" promis le financement, à concurrence de 23'000 fr., d'un outplacement. Il a notamment offert en preuve de son allégué une offre de la part d'une entreprise pratiquant l'outplacement (portant sur 20'000 fr.) transmise à A_____ AG le 23 février 2021 à la suite d'une demande intervenue la veille.

A_____ AG a contesté l'allégué de B_____, et allégué que les parties avaient envisagé un accord global lié à la fin des rapports de travail, lequel aurait englobé un outplacement, d'où la demande d'un devis, mais qu'aucun accord n'était venu à chef.

Au Tribunal, B_____ a déclaré que "au cours du licenciement", un outplacement, dans le cadre d'un budget de 23'000 fr., lui aurait été proposé, sans qu'il soit conditionné à un accord de départ, tandis que A_____ AG a déclaré que l'outplacement était conditionné à un tel accord, qui avait été proposé avec un délai pour réfléchir. B_____ a contesté qu'il y ait eu une proposition de convention.

Le responsable des ressources humaines a déclaré au Tribunal qu'il n'avait pas été présent à l'entretien de licenciement, et que, autant qu'il s'en souvenait, un outplacement avait été proposé durant l'entretien de licenciement. Il avait ultérieurement compris que la direction de l'entreprise était revenue sur sa proposition, sans qu'il en connaisse la raison. Il avait été impliqué dans le calcul des frais de l'outplacement, soit à son souvenir un montant de l'ordre de 15'000 fr.; il ignorait ce qui avait été dit au cours de l'entretien, et a ajouté que l'outplacement n'était pas conditionné à un accord de départ. La raison du licenciement était certainement l'insatisfaction de la direction s'agissant des performances de la région genevoise (témoin M_____).

Au souvenir de l'assistante de B_____, il avait été dit par le supérieur de celui-ci qu'il n'avait rien fait de mal, et qu'il serait aidé pour retrouver du travail (selon la compréhension du témoin sous forme de coaching) (témoin K_____).

Le motif du licenciement de B_____ n'avait pas été spécifié, mais il avait été dit qu'il n'y avait rien contre lui, et qu'il serait accompagné pour retrouver du travail (témoins H_____, L_____).

Les souvenirs du témoin O_____ sur la communication des raisons du licenciement de B_____ aux collaborateurs de l'entreprise étaient flous.

h. Par lettre du 31 mars 2021, A_____ AG a communiqué à B_____ le règlement du personnel modifié avec date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 (chapitre relatif aux bonus) ainsi que la directive résumant les principaux changements apportés au système de rémunération variable pour l'année en cours.

Il est admis qu'en avril 2021, un montant de 8'000 fr. a été versé à B_____ à titre de bonus.

i. Selon certificat médical du 7 juin 2021, B_____ a été totalement incapable de travailler à compter de cette date.

Le même jour, le même médecin a établi une attestation, dont résulte une consultation du patient le 21 juillet 2020, au cours de laquelle l'examen clinique avait montré "un syndrome anxio-dépressif réactionnel à un burn out professionnel", qui aurait nécessité un arrêt de travail, non souhaité par le patient.

j. Par lettre de son conseil du 15 juin 2021, B_____ a qualifié son licenciement d'abusif, et formé opposition à celui-ci, il a fait valoir que le délai de congé était suspendu en raison de sa maladie, et a requis le paiement de 329'523 fr.

Les parties ont ensuite correspondu.

En particulier, le 16 juillet 2021, B_____ a transmis à A_____ AG un texte de certificat de travail qu'il souhaitait voir établi, ce à quoi cette dernière n'a pas donné suite, rappelant qu'elle avait déjà remis un certificat de travail, et ajoutant qu'elle serait cas échéant ouverte à certains ajouts ou reformulations moyennant discussion puis accord des parties.

k. Par courrier du 16 décembre 2021, A_____ AG a, à la demande de B_____, motivé le congé en ces termes: "Cette décision a été prise à la suite d'une baisse significative des performances au sein de la société [...]. Les objectifs quantitatifs et qualitatifs portés à votre connaissance n'ont pas été à la hauteur de nos attentes, sans toutefois remettre en cause vos qualifications professionnelles et humaines".

l. Le 31 décembre 2021, A_____ AG a établi un certificat de travail, dont les cinq derniers paragraphes sont les suivants: "Monsieur B_____ possède une longue expérience dans la gestion de projets et des connaissances professionnelles qui lui ont permis d'accomplir ses tâches conformément aux exigences de son poste. Par ailleurs, nous nous plaignons à relever que Monsieur B_____ faisait preuve d'une bonne capacité d'adaptation face aux exigences changeantes de notre environnement, et respectait les délais impartis. Enfin, Monsieur B_____ est une personne très autonome et doté d'un bon relationnel. Par ailleurs, il était bien apprécié de ses collègues et de notre clientèle. Monsieur B_____ nous quitte ce jour, libre de tout engagement hormis le secret professionnel auquel il reste lié. Nous le remercions pour son travail et lui souhaitons bonne chance et plein de succès pour le futur".

m. Il est admis que les rapports de travail ont pris fin au 31 janvier 2022.

n. B_____ allègue avoir été suivi sur le plan psychologique en raison de séquelles conservées à la suite des conditions de travail imposées par A_____ AG.

La psychologue qui l'a suivi entre mai 2021 et novembre 2022 a déclaré que le précité lui avait parlé de mobbing après son licenciement, qui l'avait beaucoup déstabilisé, il était déprimé, fâché et avait un sentiment d'injustice. Il était déçu de ne pas avoir eu d'outplacement, il avait évoqué un conflit avec un nouveau chef lorsqu'il était en emploi, des informations qui n'étaient pas données à la bonne personne et des conflits de pouvoir. Elle considérait, de par son estimation clinique, que B_____ était très compétent et avait été confronté à un chef moins compétent; il était également possible que les paramètres de son employeur aient changé et qu'il n'ait peut-être plus correspondu au profil. A son avis, la dépression de B_____ avait commencé alors qu'il était encore en emploi, son état dépressif était lié à ses conditions de travail, aucun autre facteur ne pouvait expliquer son état de santé (témoin P_____).

o.a. Le 3 juin 2022, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre C_____/D_____ SA en paiement de 113'850 fr., 106'267 fr. 30 et 23'000 fr., avec suite d'intérêts moratoires, et en remise d'un certificat de travail.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 5 juillet 2022, il a déposé au Tribunal le 10 octobre 2022, une demande par laquelle il a conclu à ce que C_____/D_____ SA soit condamnée à lui verser 113'850 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2022 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 23'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 février 2021 à titre d'outplacement, 109'735 fr. 45 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2022 "pour ses autres prétentions", ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail (dont il a proposé le texte en ces termes: "B_____, né le _____ 1973, originaire de France, a été employé par notre entreprise du 1er avril 2008 au 31 janvier 2022, au sein de la succursale de Genève. Il a débuté son activité en qualité de chef de projet Facility Management chez Q_____ SA, devenue F_____/D_____ SA au 1er juin 2009, puis E_____/D_____ SA au 1er janvier 2017. Depuis le 31 juillet 2018, E_____/D_____ SA fait partie de C_____/D_____ CONSTRUCTION et se nomme C_____/D_____ SA.

Au 1er juillet 2017, Monsieur B_____ a été promu cadre et Adjoint de direction pour la région de Genève. Il a occupé le poste de Directeur pour la région de Genève ad interim dès le 1er février 2018 puis confirmé dans sa fonction le 1^{er} juillet 2018 suite à un processus d'évaluation ouvert aux candidatures internes comme externes.

Rattaché au responsable de la division « technique du bâtiment Suisse romande / Tessin (West/Sud), membre de la direction générale, Monsieur B_____ est devenu membre de la direction de la division West/Sud.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur B_____ a assuré à notre entière satisfaction les activités principales suivantes qui lui ont été confiées:

- Mise en œuvre de la stratégie de la division et planification à moyen terme;
- Respect des directives du groupe E_____/D_____ et de la division;
- Gestion du budget et contrôle des coûts;
- Suivi du marché et de son évolution;
- Direction technique et opérationnelle de la succursale du canton de Genève;
- Gestion et encadrement des responsables du département;
- Acquisition de clients et gestion de grands comptes;
- Développement des corps de métier et développement des activités;
- Conduite du personnel, engagement, développement et intégration de nouveaux collaborateurs;
- Définition des objectifs et évaluation de la performance des collaborateurs directs;
- Définition, mise en place, adaptation et suivis des processus de gestion ;
- Quality management et sécurité au travail.

Monsieur B_____ possède une grande expérience et des connaissances professionnelles éprouvées. Toujours disponible, il s'est investi pleinement et a montré un plaisir évident au travail. Nous avons apprécié son ouverture au dialogue, son esprit d'entrepreneur, sa créativité ainsi que ses excellentes idées et suggestions précieuses.

Monsieur B_____ a pris les mesures adéquates de manière autonome. Il a su faire face aux exigences changeantes et respecté les délais impartis d'un environnement professionnel complexe.

Sa manière de travailler rationnelle, sa prise d'initiative, sa flexibilité et son autonomie parfaitement adaptées font de Monsieur B_____ un collaborateur particulièrement apprécié.

Parfaitement digne de confiance et responsable, Monsieur B_____ a conduit ses collaborateurs avec une grande compétence et poursuivi des objectifs très clairs. Il a su prendre des décisions difficiles qu'il a transmises d'une façon positive.

Personnalité avenante et prévenante, doté d'un véritable esprit d'équipe, Monsieur B_____ a été très apprécié tant par ses subordonnés, que par ses collègues et ses supérieurs. Son attitude toujours exemplaire en a fait un interlocuteur reconnu et privilégié auprès de notre clientèle.

Dès sa prise de fonction, son engagement et sa détermination lui ont permis de mener naturellement son équipe à l'atteinte des objectifs même durant toute la période particulièrement difficile de pandémie du COVID.

Les résultats de la succursale genevoise se révèlent être les meilleurs de la division West/Sud durant les exercices sous sa direction.

Il nous quitte libre de tout engagement et nous lui souhaitons un bel avenir professionnel"), sous la menace de la peine prévue par l'art. 292 CP, sous suite de frais et dépens.

B_____ a notamment fait valoir qu'il n'avait pas retrouvé d'emploi. Il a requis le paiement de 60'933 fr. 95 à titre de vacances, composé de 80 heures alléguées à titre de jours qualifiés de vacances mais travaillés, de 777,20 heures (sans indication de pièces à l'appui de cette quotité), et de 20 heures afférentes au mois de janvier 2022, pour un total de 877,10 heures, soit 96'029 fr. 95 dont à déduire 35'096 fr. versés en février 2022.

Il a, entre autres, articulé une prétention en versement de bonus, pour 2021 de 40'000 fr., sous déduction de 8'000 fr. déjà perçus, soit 32'000 fr. et, pour 2022, de 3'333 fr. 35 "pro rata temporis (40'000.-/12)".

o.b. C_____/D_____ SA a conclu au déboutement de B_____ des fins de ses conclusions.

Elle a notamment fait valoir qu'elle aurait été en droit, au vu de la libération de l'obligation de travailler du 22 février 2021 au 31 janvier 2022 comportant 152 jours ouvrables exempts d'incapacité de travail de l'employé, de compenser 50,5 jours de vacances restant dues, et qu'elle s'était limitée à une compensation de 40,5 jours de vacances, payant de la sorte 35'096 fr.

o.c. Le 26 avril 2023, B_____ a formulé, au titre des réquisitions de preuve, notamment les demandes suivantes: "ordonner l'apport de l'intégralité d[e son]

dossier personnel" et de "l'ensemble de la comptabilité de C_____/D_____ SA de 2018 à 2022, soit les bilans, comptes PP, etc. y compris le Grand Livre", sans indication des allégués concernés par cette offre de preuve.

A l'audience du Tribunal du 11 mai 2023, il ne s'est pas exprimé sur les points susmentionnés. Il a précisé que ses prétentions en 109'735 fr. 45 se décomposaient en indemnités vacances à hauteur de 60'933 fr. 95 bruts, bonus 2021 à hauteur de 32'000 fr. bruts, bonus 2022 à hauteur de 3'333 fr. 35 bruts, indemnité pour tort moral à hauteur de 10'000 fr. nets, et frais médicaux à hauteur de 3'568 fr. nets.

En fin d'audience, une ordonnance d'instruction et de preuves a été rendue, requérant de A_____ AG qu'elle produise le dossier personnel de B_____ comprenant les objectifs fixés à celui-ci de 2012 à 2020, les fiches de salaire mentionnant le versement d'un bonus "depuis 2012" et les "éventuelles explications communiqués à B_____ concernant le mode de calcul du bonus applicable avant le 1^{er} janvier 2021", et mettant notamment à la charge de B_____ "les circonstances de fait justifiant le paiement de bonus pour les années 2021 et 2022 et leur quotité", A_____ AG étant admise à en apporter la contre-preuve. La réquisition de B_____ tendant à la production de pièces comptables a été réservée.

S'agissant de la production des pièces requises, A_____ AG s'est exécutée. Il résulte des documents de fixation de salaire les éléments suivants: pour 2012 un "bonus cible brut 2012 CHF 4'000.- (processus et paiement conformément au règlement sur le bonus et à l'atteinte des objectifs fixés)", pour 2013 un "bonus annuel brut 2013 CHF 4'000.-", pour 2014 un "bonus cible brut 2014 4'000.-", pour 2015 un "bonus cible 2016 CHF 4'000.- (processus et paiement conformément au règlement sur les bonus et à l'atteinte des objectifs fixés)", pour 2017 un "bonus 2017 CHF 4'000.- (traitement et paiement conformément au règlement sur les bonus et au degré de réalisation de l'accord sur les objectifs)", pour 2018 un "bonus : CHF 25'000.- pour l'année 2018 complète quelle que soit la durée du poste ad interim, selon définition et atteinte des objectifs, payé en mai de l'année suivante". Il résulte des bulletins de salaire produits notamment le versement, à titre de bonus, en avril 2012 de 6'000 fr., en avril 2013 de 3'850 fr., en avril 2014 de 4'000 fr., en avril 2015 de 3'700 fr., en avril 2016 de 4'000 fr., en avril 2017 de 2'446 fr., en avril 2018 de 1'243 fr., en avril 2019 de 15'713 fr., et en avril 2020 de 80'000 fr. Deux documents sont consacrés aux objectifs, l'un établi pour 2019 signé par les deux parties en début d'année 2019, l'autre pour 2020, sans signature des parties; l'un comme l'autre détaillent les rubriques "V1", "V2" et "V3".

Dans des déterminations du 14 juin 2023 (limitées selon l'ordonnance précitée aux nouvelles pièces dont la production en mains de A_____ AG était ordonnée), B_____ a observé qu'il avait toujours reçu un bonus, indépendamment des

résultats de l'entreprise, qu'il avait reçu des objectifs (signés) pour 2019, qu'il les avait remplis et avait perçu un bonus de 15'713 fr., tandis qu'en 2020 il avait eu des objectifs (non signés) et perçu un bonus de 80'000 fr.

Dans sa réponse aux déterminations précitées, A_____ AG a relevé que le montant de 15'713 fr. représentait le bonus 2018 (versé en 2019) et que le montant de 80'000 fr. représentait le bonus 2019 (versé en 2020). Elle a notamment ajouté (n. 155) que B_____ n'émettait aucune prétention relative à des bonus antérieurs à 2021.

B_____ s'est encore spontanément déterminé, considérant que les "allégués" de la réponse de A_____ AG étaient irrecevables, subsidiairement s'est prononcé sur ceux-ci, admettant notamment le n. 155.

o.d. A l'issue de l'audience du 5 septembre 2023, B_____ a renoncé à la production par A_____ AG de l'ensemble de sa comptabilité 2018 à 2022; sur ce, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives.

Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1. 1.1** Le jugement attaqué est une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est 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).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

1.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 219 CPC, art. 243 al. 1 a contrario CPC). Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

1.3 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). 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).

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant 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 pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit 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).

1.4 Pour satisfaire à l'obligation de motivation résultant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'elle attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais 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. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 précité loc. cit.).

- 2.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement de l'intimé était abusif.

2.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 s. CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère différents cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout 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 précité loc. cit.; 132 III 115 précité loc. cit.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1).

L'abus peut résulter non seulement des motifs invoqués pour justifier la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Ainsi, même lorsque le motif de résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec égards. Une atteinte grave

aux droits de la personnalité du travailleur dans un contexte de licenciement peut faire apparaître celui-ci comme abusif (art. 328 CO; 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).

2.2 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. La jurisprudence a toutefois 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées).

2.3.1 En l'espèce, la lettre de licenciement remise par l'appelante à l'intimé le 22 février 2021 ne comporte pas de motivation du congé, et se limite à un renvoi à l'entretien tenu le même jour. A la demande de l'intimé, l'appelante a, le 16 décembre 2021, motivé le licenciement par les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui ne correspondaient pas à ses attentes. Dans sa réponse de première instance, elle a allégué son insatisfaction des performances de l'intimé dans sa fonction (reporting insuffisant, difficultés de management et de délégation, manque d'organisation et de préparation).

Lors de sa déclaration au Tribunal, elle a déclaré qu'à une séance du 22 février 2021, l'intimé, alors qu'il aurait dû préparer longuement sa séance de budget, n'était pas prêt, arrivant "les mains dans les poches", confirmant de la sorte l'attitude qu'il avait adoptée depuis la fin de l'année précédente. L'intimé au demeurant a admis, devant le Tribunal, qu'il n'était pas prêt (ce qu'il a justifié par une charge de travail excessive et un manque de temps).

Le témoin O _____ a relevé la perte de confiance progressive en son subordonné, en particulier en termes de suivi des projets en 2020, de manque de maîtrise des chiffres en vue de l'établissement du budget 2021, et de manque de cohésion des

équipes; cette perte de confiance avait abouti à la décision de mettre fin au contrat de travail après avoir mûri durant de nombreuses semaines. Ce même témoin a également rappelé un épisode de présentation de budget en septembre 2021, durant lequel l'intimé avait fait montre d'absence de connaissance des chiffres, et dit qu'il les avait découverts à cette occasion, ainsi que l'absence de cohésion au sein de la succursale à Genève.

L'insatisfaction de l'appelante a été évoquée par le témoin précité, ainsi que par la témoin K_____ (pour la période postérieure au changement dans l'entreprise), tandis que les autres témoignages recueillis n'ont pas abordé ce point.

Si les bonnes relations et bons contacts entre les équipes genevoises et l'intimé sur le plan relationnel ont été mentionnés par les témoins (K_____, H_____ et I_____), la déclaration K_____ a aussi évoqué des tensions dans celles-ci. L'appréciation portée par le témoin I_____, qui n'était ni supérieur ni subordonné de l'intimé, selon laquelle celui-ci était un bon manager n'a pas été circonstanciée, et n'est pas propre à infirmer l'allégué de l'appelante relatif à des difficultés de management et de délégation.

Par ailleurs, l'appelante a avancé, pour la région de Genève, des résultats financiers positifs pour l'exercice 2019 et négatifs pour l'exercice 2020. A cet égard, les premiers juges, sans mentionner sur quel élément ils fondaient leur constat, ont considéré que la région Genève de l'entreprise n'avait pas accusé de baisse, après les chiffres positifs, admis, de 2019 (tout en relevant, de façon contradictoire, dans leur considérant lié à la prétention de l'intimé en paiement d'un bonus que l'EBIT de la région Genève était négatif en 2020 et en 2021). Or, selon le tableau des résultats EBIT produit par l'appelante pour ladite région, le solde 2021 était, de fait, largement négatif. L'appelante a par ailleurs allégué également un résultat négatif pour 2020 (en précisant que le résultat de la région Vaud était également mais dans une mesure moindre), admettant en revanche un résultat positif en 2019 (alors qu'il avait été négatif pour la région Vaud durant l'exercice précité). A l'audience du Tribunal, elle a déclaré pour la région Genève une perte de 1 million, de sorte que les objectifs n'avaient pas été atteints, et que les chiffres annoncés par l'intimé en fin d'année 2020 ne s'étaient pas révélés lors des arrêtés de comptes effectués au début de 2021. Le témoin O_____ a déclaré que le résultat EBIT était négatif au niveau global et pour la succursale genevoise pour l'année 2020, et les chiffres étaient aussi mauvais en 2021. Les déclarations des témoins H_____ (qui n'avait pas connaissance des chiffres), I_____ (qui sauf erreur pensait les chiffres 2020 au vert, et les meilleurs des régions romandes) et L_____ (à qui il semblait que 2020 avait été la dernière année positive au contraire de 2021 sauf erreur) sont trop vagues et non étayées pour être retenues. Ainsi, il doit être considéré que l'appelante a démontré la réalité de résultats négatifs en 2020 et 2021. A noter en outre que le témoin M_____ a

évoqué spécifiquement l'insatisfaction des performances de la région genevoise comme raison du licenciement, accréditant de la sorte également cette conclusion.

L'appelante est ainsi parvenue à établir la réalité du motif du licenciement.

2.3.2 Pour sa part, l'intimé a, dans sa lettre du 15 juin 2021, fait valoir que son employeur l'avait épuisé pour le licencier, exerçant du mobbing à son encontre en l'obligeant à des heures supplémentaires, à ne pas prendre ses vacances et en lui imposant des objectifs non réalisables. Dans sa demande, il a soutenu que la motivation donnée à son congé était contraire à la réalité, vu les résultats positifs de l'entreprise. Sur ce dernier point, pour les motifs déjà exposés ci-dessus, il ne convainc pas.

S'il est résulté d'un grand nombre de témoignages recueillis que la situation générale au sein de l'appelante a été affectée de manière significative en cours d'année 2018 par le changement de propriétaire de l'entreprise, et que les conditions de travail, en particulier de l'intimé, se sont modifiées avec des exigences supérieures, cela ne signifie pas encore que l'intimé aurait été de ce fait conduit par l'appelante à un comportement prétexte de son licenciement.

La circonstance non contestée et largement établie qu'il avait donné satisfaction jusqu'au changement de l'entreprise et qu'il avait été félicité par son supérieur lors d'une séance fin 2019 ne modifie pas cette appréciation, puisqu'il est constant que les exigences se sont accrues d'une part et que la situation s'est révélée différente ultérieurement, ainsi que déjà examiné ci-dessus.

Seule l'assistante de longue date de l'intimé a évoqué un traitement relevant à son sens d'une forme d'humiliation (témoin K_____), tandis que ses collaborateurs ont fait mention d'une pression et d'un manque d'aide (témoin H_____), d'une pression avec des hauts et des bas et d'un sentiment d'être mis à rude épreuve (témoin I_____), et un de ses subordonnés du fait que l'intimé travaillait beaucoup (témoin L_____). Il était suivi régulièrement par ses supérieurs (témoin O_____). Aux ressources humaines, il avait fait part de pressions, de la fatigue avait été constatée, et il était connu, outre qu'il avait aussi des problèmes extra-professionnels, qu'il avait consulté un médecin en raison d'une santé altérée. Rien de tout cela, comme l'a retenu à raison le Tribunal, n'est évocateur d'un mobbing, quelle que soit au demeurant la réalité des souffrances éprouvées par l'intimé, telles que rapportées par son médecin et par la psychologue qui l'a suivi, dont les déclarations n'ont pas à être mises en doute.

En ce qui concerne les vacances, comme il sera examiné ci-après, il n'a pas été établi que l'appelante aurait exigé qu'elles ne soient pas prises.

S'agissant des objectifs, les témoins I_____ et H_____ (pour 2020, vu le manque d'adaptation en raison de la pandémie) ont déclaré que ceux qui avaient

été fixés par la nouvelle direction n'étaient pas réalisables, sans autres détails. Le témoin L_____ s'est limité à évoquer les objectifs du département auquel il appartenait, qu'il avait estimés un peu trop élevés. L'assistante de l'intimé a considéré que les attentes n'étaient pas réalistes. Aucune de ces déclarations n'émane de collaborateurs qui connaissaient réellement les objectifs attendus de l'intimé, et elles relèvent d'une appréciation personnelle de sorte que leur portée est relative. Il est vrai que l'appelante a admis que les objectifs spécifiques à l'intimé qu'elle avait établis pour 2020 figuraient dans un document qui n'avait pas été signé par le précité (et que celui-ci a déclaré n'avoir jamais vu), et que le représentant de l'appelante a déclaré au Tribunal qu'il n'en avait pas discuté le contenu avec l'intimé. En revanche, le témoin O_____ a déclaré l'avoir abordé avec le précité, avec en outre des précisions communiquées lors de réunions en cours d'année, étant précisé qu'alors l'indicateur cash était catastrophique. Rien ne commande de remettre en cause ce dernier témoignage, provenant du supérieur de l'intimé, soit précisément celui chargé de fixer et d'évaluer les performances de l'intéressé. Il sera ainsi retenu que l'intimé a eu une connaissance suffisante des objectifs, dont il n'a pas été démontré qu'ils auraient été intrinsèquement hors de portée.

Enfin, l'intimé fait grand cas d'une promesse d'outplacement qu'il aurait reçue et qui ne s'est pas concrétisée, élément pris en compte par le Tribunal au titre d'un manque d'égards au moment du licenciement. Aucun élément n'a cependant accrédité le caractère supposément inconditionnel de la promesse alléguée: outre que l'appelante, si elle a admis avoir articulé une proposition en ce sens, a spécifié l'avoir conditionnée à un accord global non venu à chef, le témoin M_____ (chargé de déterminer en amont un chiffre à cet égard) a déclaré ignorer quelles conditions avaient été posées à la proposition. Quant aux déclarations des témoins K_____, H_____ et L_____, elles ne sont pas incompatibles avec ce qui précède, puisque ces témoins ont rapporté un accompagnement pour retrouver du travail, sans autre précision, qui aurait pu faire partie de l'accord global à trouver. Dès lors, l'allégué de l'intimé ne peut être tenu pour établi.

La communication de l'appelante autour du licenciement n'a pas non plus révélé de manque d'égard particulier, contrairement à ce qu'ont considéré les premiers juges, les témoins K_____, H_____ et L_____ n'ayant pas eu connaissance d'un motif désobligeant, et le témoin O_____ n'ayant pas eu de souvenir des informations données.

En définitive, au vu de ce qui précède, l'intimé n'est pas parvenu à rendre davantage probants les motifs supposés de son licenciement que les motifs, réels, démontrés et intrinsèquement dépourvus d'abus, communiqués par l'appelante. Par conséquent, le congé n'était pas abusif, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu.

Il s'ensuit que le chiffre 4 du dispositif du jugement sera annulé.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir alloué des bonus à l'intimé pour 2020 (8'000 fr.) et pour 2021 (16'000 fr.), alors que le précité avait élevé à ce titre des prétentions pour les années 2021 (32'000 fr.) et 2022 (3'333 fr. 35). En tout état, elle n'était pas redevable du paiement d'un bonus après le versement de 8'000 fr. pour 2020.

3.1 Les conclusions circonscrivent la ou les prétentions que le demandeur réclame et sur lesquelles le tribunal doit statuer. Elles doivent exprimer clairement la prétention réclamée et la nature de l'action (condamnatoire, formatrice ou en constatation de droit. Elles doivent être formulées de telle manière que le tribunal puisse les reprendre telles quelles dans le dispositif de son jugement (ATF 137 III 617 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2018 du 14 novembre 2019 consid. 6.3). Si les conclusions ne sont pas claires, elles doivent être interprétées objectivement, soit selon le sens que, d'après les règles de la bonne foi, les destinataires pouvaient et devaient raisonnablement leur prêter (principe de la confiance) (arrêts du Tribunal fédéral 4A_653/2018 précité consid. 6.3 et les arrêts cités; 4A_66/2016 du 22 août 2016 consid. 4.1.2; sur l'interprétation des manifestations de volonté en général, cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4). D'après le principe de la confiance, la volonté interne du déclarant n'est pas déterminante; ce principe permet d'imputer au demandeur le sens objectif de sa déclaration, même si celle-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 130 III 417 consid. 3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_643/2020 précité consid. 4.2.2; 4A_66/2016 précité consid. 4.1.2).

Conformément au principe de disposition prévu à l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal est lié par les conclusions des parties: il ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qu'elle demande, ni moins que ce que l'autre partie reconnaît lui devoir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2018 loc. cit.).

Le corollaire du principe de disposition en matière d'établissement des faits est la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC). Lorsque le procès est ainsi régi par la maxime des débats, le tribunal n'applique d'office le droit qu'aux faits allégués et prouvés, étant lié par le cadre que les parties ont assigné au litige (arrêt du Tribunal fédéral 4A_216/2024 du 3 octobre 2024 consid. 4.1).

3.2 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus. Il faut donc déterminer de cas en cas, sur la base des manifestations de volonté des parties, s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO), distinction qui revêt une grande importance dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que

celui applicable aux éléments du salaire (ATF 142 III 381 consid. 2; 141 III 407 consid. 4.1 et la référence citée).

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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.1).

La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel.

La gratification doit rester accessoire par rapport au salaire. Elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Il arrive exceptionnellement qu'un bonus dont l'employeur a pourtant réservé le caractère facultatif doive être requalifié en salaire à cause de son importance par rapport au salaire de base. Toutefois, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, le bonus reste toujours une gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1 et 4.3.2).

La gratification se distingue également du salaire en ceci que son versement dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (ATF 142 III 381 consid. 2.1).

Deux cas de figure peuvent se présenter. Dans la première hypothèse, la gratification est entièrement facultative, en ce sens que son versement n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants (sur ce dernier point, cf. par ex. ATF 131 III 615 consid. 5.2). L'employé n'y a alors pas droit, sous réserve du cas évoqué ci-dessus où le bonus facultatif doit être requalifié en salaire (arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_714/2016 consid. 3.2.2.2). Dans la seconde hypothèse, le versement a été convenu, de sorte que l'employeur est tenu d'y procéder (cf. art. 322d al. 1 CO), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2 p. 278; arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_714/2016 consid. 3.2.2.1). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1).

3.3 En l'occurrence, le Tribunal a retenu qu'il fallait comprendre que l'intimé avait conclu au versement d'un solde de bonus de 32'000 fr. pour l'année 2020 versé en 2021, et non pour l'année 2021 comme il le spécifiait, et au versement d'un bonus de 3'333 fr. 35 pour l'année 2021 versé en 2022, et non pour l'année 2022 comme il le spécifiait. Dans les deux cas, les bonus étaient prévus contractuellement et devaient donc être considérés comme un élément du salaire. Comme l'appelante

avait démontré que ses résultats avaient été négatifs en 2020 et 2021, seul le critère "V3" devait être pris en considération. Pour 2020, les prestations de l'intimé étaient bonnes, de sorte que la totalité du bonus cible (40'000 fr.), pondéré à 40%, était due, soit 16'000 fr. dont 8'000 fr. avaient déjà été versés. Pour 2021, l'intimé n'avait pas eu de fixation d'objectifs; ses prestations étaient bonnes, la libération de l'obligation de travailler à compter du 22 février 2021 et les incapacités de travail avaient été causées par l'appelante, de sorte que le même raisonnement que tenu précédemment s'imposait, à savoir un droit au bonus de 16'000 fr. Ce dernier montant était certes supérieur à ce qu'avait réclamé l'intimé; il pouvait quand même être alloué, les conclusions portant sur un montant global pour plusieurs postes.

L'appelante critique à raison ce raisonnement.

Il s'agit de relever d'emblée que l'intimé n'a formulé que des allégués lacunaires dans sa demande, se limitant à affirmer – dans la partie en fait de son écriture – son droit à des bonus, qu'il a expressément liés d'une part à l'année 2021, d'autre part à l'année 2022 alléguant à cet égard, par sa référence à la règle du pro rata temporis, l'unique mois de janvier 2022 encore concerné par les rapports de travail. Les offres de preuve n'étaient guère plus détaillées, en ce sens qu'il s'agissait de l'annonce du chiffre de son bonus 2019 (communiqué le 18 décembre 2018), respectivement de sa liasse de bulletins de salaire, parmi lesquels figure celui du mois d'avril 2021 mentionnant un poste "bonus" pour 8'000 fr.

Par ailleurs, l'intimé, outre des conclusions portant sur des prétentions désignées précisément (indemnité pour licenciement abusif, outplacement) a formulé une conclusion portant sur des "autres prétentions" à concurrence de 109'735 fr. 45, sans s'attacher à présenter, dans le corps de sa demande, un décompte précis de ce dernier montant. Ce n'est qu'à la lecture des divers allégués qu'il est perceptible que ledit montant résulte de l'addition (au demeurant erronée) de salaires de vacances, de tort moral, de frais, et du bonus.

L'appelante a, pour sa part, formulé des contre-allégués précis, centrés à raison sur les (brefs) allégués de l'intimé, soit sur les bonus 2021 et 2022, faisant valoir que le droit à ceux-ci ne pouvait exister qu'autant que la condition réglementaire de la fixation d'objectifs était réalisée, ce qui n'avait été le cas pour aucun des deux exercices concernés vu le licenciement intervenu le 22 février 2021.

Il semble résulter de la teneur du procès-verbal de l'audience du 11 mai 2023 que le Tribunal a requis de l'intimé qu'il expose le détail de sa conclusion globale tendant au versement de 109'735 fr. 45, ce à quoi le précité a procédé en articulando notamment une prétention de bonus 2021 pour 32'000 fr. et de bonus 2022 pour 3'333 fr. 35. A cette occasion, il n'a donc pas tenté d'expliquer, cas échéant, qu'il aurait, par confusion avec la date du versement du bonus, réclamé ces prétentions

pour les exercices 2020 et 2021. A l'issue de l'audience, le Tribunal a rendu une ordonnance par laquelle il a, notamment, mis à la charge de l'intimé la preuve des faits liés au paiement et à la quotité des bonus pour les années 2021 et 2022. Il a également donné suite, sans chercher à déterminer quels allégués seraient concernés par l'offre de preuve, à la réquisition de l'intimé portant sur un dossier personnel, en ordonnant en outre la production de pièces supplémentaires, ce qui a entraîné une complication procédurale qui s'est traduite dans les déterminations subséquentes des parties. En tout état, l'intimé y a expressément admis ne pas réclamer de bonus antérieur à 2021, conformément tant aux conclusions de sa demande qu'à ses précisions données en audience.

Ainsi, en entrant en matière d'office, inopinément (et en contradiction avec sa propre ordonnance de preuves) sur une supposée conclusion de l'intimé en versement d'un bonus 2020, le Tribunal n'a pas tenu compte du fardeau de l'allégation reposant sur le précité, s'est mépris sur le principe de disposition dans une procédure ordinaire gouvernée par la maxime des débats (l'intimé ayant admis ne rien réclamer sur ce point) et a violé le droit d'être entendu de l'appelante, qui n'avait à raison pas formulé de moyens de défense relatifs à l'exercice 2020.

En ce qui concerne 2021, l'intimé a élevé une prétention de 32'000 fr. à titre de bonus, en affirmant son droit à une quotité de 40'000 fr., alléguant avoir déjà reçu 8'000 fr. (ce qui ne s'est pas révélé exact, aucun montant n'ayant été versé pour 2021), sans exposer aucun fait à la base de son droit prétendu. L'appelante pour sa part a fait valoir qu'elle n'avait pas fixé d'objectifs relatifs à cet exercice, cette opération ayant usuellement lieu entre février et mars – ce qui n'a pas été contesté –, au vu du licenciement intervenu, avec libération de l'obligation de travailler, le 22 février 2021. Le Tribunal a motivé le montant de 16'000 fr. qu'il a alloué au titre de bonus 2021 par référence à celui qu'il avait déterminé (en entrant erronément en matière sur une prétention relative à l'exercice 2020) sur la base du critère "V3" (non remis en cause par l'intimé), dont il avait considéré, à tort comme vu précédemment, qu'il était réalisé vu les bonnes prestations de l'intimé et le critère de sécurité largement respecté. Comme déjà retenu ci-dessus, ces motifs n'ont pas été établis, de sorte que l'argumentation précitée ne résiste pas à l'examen.

Partant, les griefs de l'appelante sont fondés. Le chiffre 2 du dispositif du jugement sera dès lors annulé.

4. L'appelante reproche encore au Tribunal d'avoir élaboré un texte de certificat de travail violant l'art. 330a al. 1 CO, en le rédigeant en ces termes: "B_____, né le _____ 1973, originaire de France, a été employé par notre entreprise du 1^{er} avril 2008 au 31 janvier 2022, au sein de la succursale de Genève. Il a débuté son activité en qualité de chef de projet Facility Management chez Q_____ SA, devenue F_____/D_____ SA au 1^{er} juin 2009, puis E_____/D_____ SA au

1^{er} janvier 2017. Depuis le 31 juillet 2018, E_____/D_____ SA fait partie de C_____/D_____ CONSTRUCTION et se nomme C_____/D_____ SA.

Au 1^{er} juillet 2017, Monsieur B_____ a été promu cadre et Adjoint de direction pour la région de Genève. Il a occupé le poste de Directeur pour la région de Genève ad interim dès le 1^{er} février 2018 puis confirmé dans sa fonction le 1^{er} juillet 2018 suite à un processus d'évaluation ouvert aux candidatures internes comme externes.

Rattaché au responsable de la division «technique du bâtiment Suisse romande / Tessin (West/Sud)», membre de la direction générale, Monsieur B_____ est devenu membre de la direction de la division West/Sud.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur B_____ a assuré à notre entière satisfaction les activités principales suivantes :

- Mise en œuvre de la stratégie de la division;
- Respect des directives du groupe E_____/D_____ et de la division ; application des directives du groupe C_____/D_____ SA;
- Gestion du budget et contrôle des coûts;
- Direction technique et opérationnelle de la succursale du canton de Genève;
- Gestion et encadrement des responsables du département;
- Acquisition de clients et gestion de grands comptes;
- Développement des corps de métier et développement des activités;
- Conduite du personnel, engagement, développement et intégration de nouveaux collaborateurs;
- Définition des objectifs et évaluation de la performance des collaborateurs directs;
- Définition, mise en place, adaptation et suivis des processus de gestion;
- Quality management et sécurité au travail.

Monsieur B_____ possède une grande expérience et des connaissances professionnelles éprouvées. Toujours disponible, il s'est investi pleinement dans son travail.

Sa manière de travailler rationnelle, sa prise d'initiative, sa flexibilité et son autonomie parfaitement adaptées font de Monsieur B_____ un collaborateur particulièrement apprécié.

Digne de confiance et responsable, Monsieur B_____ a conduit ses collaborateurs avec compétence.

Personnalité avenante et prévenante, doté d'un esprit d'équipe, Monsieur B_____ a été très apprécié tant par ses subordonnés, que par ses collègues et ses supérieurs. Son attitude exemplaire en a fait un interlocuteur reconnu auprès de notre clientèle.

Dès sa prise de fonction, son engagement et sa détermination lui ont permis de mener son équipe à l'atteinte des objectifs fixés. Il nous quitte libre de tout engagement et nous lui souhaitons un bel avenir professionnel".

4.1 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi, et le principe selon lequel le certificat doit être complet et exact (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1). Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C_129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1).

L'action en délivrance du certificat de travail, qui est une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3) se distingue de l'action en rectification du certificat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). La première est ouverte au travailleur qui n'a pas obtenu de certificat de travail de son employeur, tandis que la seconde vise à obtenir la modification du certificat de travail délivré, dont le contenu ne reflète pas la réalité, notamment parce qu'il est lacunaire, inexact, trompeur ou ambigu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1).

Dans l'action en rectification du certificat de travail, le travailleur doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1;

4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

4.2 En l'espèce, il est constant que l'appelante a délivré un certificat de travail circonstancié à l'intimé. Ce dernier en a requis la rectification selon les termes qu'il a proposés, sans développer les allégués sous-tendant sa prétention. L'appelante s'y est opposée, se limitant à faire valoir que le certificat déjà remis était conforme aux exigences en la matière. Aucune offre de preuves n'a été articulée spécifiquement, et le point n'a pas fait l'objet de débats devant le Tribunal.

Ce nonobstant, ce dernier a fait droit – partiellement – aux conclusions de l'intimé, en retenant qu'il s'agissait d'ajouter une appréciation de la qualité et de l'attitude de l'employé durant quatorze ans, la mention des bonnes capacités d'adaptation et de relationnel ainsi que de l'autonomie n'étant pas suffisante, et de corriger la date de la fin des rapports de travail. Cette motivation ne permet pas de discerner la raison pour laquelle la rédaction proposée par l'intimé sur divers autres points a été admise (ni d'ailleurs pourquoi elle a été modifiée d'office par les premiers juges sur certains aspects) ou préférée à celle de l'appelante, laquelle demeure pourtant libre de son expression, pour autant que le contenu soit complet et exact.

L'appelante ne développe cependant pas de critique à l'égard du texte de certificat de travail auquel elle a été condamnée, si ce n'est, à bien la comprendre, pour les parties finales de ce texte (soit après l'énumération des activités). A cet égard, l'intimé n'a pas tenté d'établir les éléments dont il requérait la rectification, alors que le texte d'origine établi par l'appelante apparaît conforme au résultat des enquêtes, partant complet et exact. Contrairement à ce qu'ont admis les premiers juges sans motivation, aucun élément n'a établi la réalité des paragraphes cinq à huit du certificat de travail rédigé par le Tribunal dans ses considérants.

Au vu de ce qui précède le chiffre 5 du dispositif du jugement sera annulé. Il sera statué à nouveau, dans le sens que l'intimé se verra remettre un certificat de travail comprenant les quatre premiers paragraphes tels que rédigés par le Tribunal dans les considérants de sa décision, suivis des cinq paragraphes finaux du certificat de travail tel que libellé par l'appelante le 31 décembre 2021 (hors la mention du jour où l'intimé a quitté l'appelante, qui est admis par les deux parties comme étant le 31 janvier 2022, ce qui devra être indiqué).

- 5.** Dans son appel joint, l'intimé s'en prend au déboutement de ses prétentions en paiement de vacances. Il limite sa prétention, arrêtée à 60'933 fr. 95 en première instance, à 41'821 fr. 35.

5.1 Il appartient à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit en fonction de la

durée des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C_66/2006 du 28 juin 2006 consid. 5.1.2

Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa et les références citées; arrêts du Tribunal fédéral 4C_193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3.2, non publié in ATF 131 III 623; 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 6.2; 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1; 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2). Si le salarié, comme dans le cas présent, a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (arrêts du Tribunal fédéral 4C_193/2005 précité consid. 3.2, non publié in ATF 131 III 623; 4A_381/2020 précité consid. 6.2; 4A_83/2019 précité consid. 4.1; 4A_434/2014 précité consid. 4.2).

5.2 En l'espèce, les premiers juges ont retenu que l'appelante avait démontré la quotité des jours de vacances à laquelle l'intimé avait droit. Ils se sont fondés sur un relevé global établi par l'appelante, dont résulte un total de 513,20 heures à la fin de l'année 2020, auquel s'ajoutaient 120 heures pour le premier semestre 2021, et 140 heures pour la période du 1^{er} juillet 2021 à la fin des rapports de travail (31 janvier 2022).

S'il ne conteste pas les deux dernières de ces quotités, l'intimé affirme que le relevé de l'appelante serait erroné et non démontré s'agissant de son droit à la fin de l'année 2020, sans autres développements, ce qui n'est pas suffisant sous l'angle de la motivation.

En première instance, il s'est montré particulièrement peu rigoureux au sujet de sa prétention de vacances. En effet, il a allégué (n. 53) un droit aux vacances jusqu'à fin 2021 de 777,20 heures, sans formuler d'offre de preuve pertinente à cet égard, puisque la pièce 12 évoque, au 22 février 2021, un total de 745,20 heures. A l'allégué suivant (n. 54) de sa demande, il a fait état de bulletins de paie, sans davantage de précisions, et sans en alléguer le contenu. Il se révèle qu'un de ces bulletins, à savoir celui de janvier 2021, laisse apparaître la quotité de 777,20 heures (537,20 heures d'exercices précédent et un droit "actuel" de

240 heures), tandis que les bulletins de février à juin 2021 et de septembre et octobre 2021 mentionnent une quotité de 753, 20 heures, ceux de juin et juillet 2021 une quotité de 713,10 heures, tandis que ceux de novembre et décembre 2021 sont muets sur ce point.

Outre qu'il n'a pas allégué précisément devant le Tribunal le contenu du bulletin de janvier 2021 – offert en preuve d'un autre allégué de fait (n. 54) – il a avancé la quotité de 777,20 heures en résultant comme représentant la totalité du droit aux vacances à fin 2021 (abstraction faite de 80 heures supposément travaillées), à bien comprendre l'allégué 53 de la demande. Cette lecture du bulletin de janvier 2021 apparaît au demeurant conforme au libellé de la pièce.

Il s'ensuit que sa critique d'appel, en tant qu'elle commanderait d'ajouter les 240 heures retenues par les premiers juges au titre du droit aux vacances 2021, à la quotité précitée de 777,20 heures (allégués en première instance comme englobant le droit aux vacances 2021), apparaît d'emblée infondée. De surcroît, l'appelante a exposé de façon convaincante pour quelle raison le chiffre résultant du décompte global et retenu par le Tribunal (513,20 heures) était correct, tandis que l'indication de 537,20 heures procédait d'une erreur due à une comptabilisation tardive de jours de vacances pris en décembre 2020.

Par ailleurs, l'intimé a allégué en première instance avoir travaillé durant 80 heures qui avaient été notées en vacances, sur instruction de sa hiérarchie. Devant la Cour, il allègue nouvellement 40 heures de plus (puisqu'il prétend désormais au paiement de 120 heures), ce qui n'est pas admissible. En tout état, le Tribunal a retenu à raison que l'allégué était demeuré non prouvé; les quelques critiques de l'intimé (ne portant que sur deux des déclarations de témoins parmi les cinq offertes en preuve, administrées par les premiers juges) quant à ce raisonnement ne portent pas. Contrairement à ce qu'il soutient, il ne résulte pas du témoignage M_____ que l'intimé aurait été obligé de travailler durant des jours annoncés comme des vacances, puisqu'il a été fait état de l'absence de pression à ce propos. Quant à la déclaration de la témoin K_____, qui, il est vrai évoque des heures de vacances indiquées et non prises correspondant à deux semaines à un mois, alors que l'intimé avait lui-même allégué un nombre d'heures n'excédant pas 80, elle est muette sur la question d'une instruction de l'appelante en ce sens, de sorte qu'elle n'est pas propre à établir cette partie de l'allégué.

Les griefs de l'intimé ne sont donc pas fondés.

6. L'intimé reproche encore au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en tort moral.

Comme déjà relevé ci-dessus, le mobbing allégué n'a pas été établi, et le caractère abusif du congé n'a pas été retenu, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'arrêter

davantage sur les griefs de l'intimé, qui reposent sur ses propres allégués uniquement.

7. **7.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

7.2 En l'occurrence, l'appelante obtient gain de cause, à l'exclusion d'un point mineur relatif au certificat de travail tandis que l'intimé succombe entièrement dans ses conclusions.

Il supportera donc les quatre cinquièmes des frais de première instance, dont la quotité de 2'728 fr. 20 n'a pas été critiquée et d'appel principal, ainsi que les frais d'appel joints, arrêtés respectivement à 1'500 fr. et 300 fr. (art. 71 RFTMC), compensés avec les avances versées, acquises à l'Etat de Genève.

L'appelante supportera le cinquième de ces frais de première instance et d'appel principal (art. 106 al. 2 CPC).

Ainsi, l'appelante devra acquitter 845 fr. 65, et l'intimé 3'682 fr. 55, si bien que ce dernier lui remboursera 922 fr. 55.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes :**

Préalablement:

Rectifie la qualité de C_____/D____ SA en A____ SA.

A la forme :

Déclare recevables l'appel formé par A____ SA et l'appel joint formé par B____ contre le jugement rendu le 22 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule les chiffres 2, 4, 5, 8, 10 et 11 du dispositif de ce jugement. Statuant à nouveau sur ces points:

Déboute B____ des fins de ses conclusions en indemnité pour licenciement abusif et en paiement de bonus.

Condamne A____ SA à remettre à B____ un certificat de travail rectifié dans le sens qu'il comprendra les quatre premiers paragraphes tels que rédigés dans les considérants du jugement susmentionné, suivis des cinq paragraphes finaux du certificat de travail tels que libellés le 31 décembre 2021 et indiquera le 31 janvier 2022 comme date de fin des rapports de travail.

Met à la charge de B____ les frais de la procédure de première instance à raison de quatre cinquièmes soit 2'182 fr. 55, et à la charge de A____ SA ceux-ci à raison d'un cinquième soit 545 fr. 65.

Condamne A____ SA à verser à B____ 277 fr. 45. et aux Services financiers du Pouvoir judiciaire 268 fr. 20.

Confirme le jugement pour le surplus.

Sur les frais d'appel:

Arrête les frais de l'appel principal à 1'500 fr. et ceux de l'appel joint à 300 fr., compensés avec les avances opérées, acquises à l'Etat de Genève.

Met à la charge de A____ SA un cinquième des frais d'appel, soit 300 fr.

Met à la charge de B____ les quatre cinquièmes des frais de l'appel principal, soit 1'200 fr., ainsi que les frais d'appel joint.

Condamne B_____ à verser à A_____ SA 1'200 fr.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, 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.