



POUVOIR JUDICIAIRE

C/22471/2016-3

CAPH/70/2019

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 10 AVRIL 2019**

Entre

A_____ **LIMITED**, B_____, prise en sa succursale de C_____, _____ (GE),
appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 mai 2018
(JTPH/103/2018) et intimée sur appel joint, comparant par M^e Vanessa MARAIA-
ROSSEL, avocate, Gillioz Dorsaz & Associés, rue du Général-Dufour 11,
1204 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

Madame D_____, domiciliée _____ [GE], intimée et appelante sur appel joint,
comparant par M^e Nicolas MOSSAZ, avocat, Ochsner & Associés, place
de Longemalle 1, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/103/2018 du 2 mai 2018, notifié à D_____ le 3 mai 2018 et à A_____ LTD le 4 mai 2018, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande de production de documents relatifs à l'allégué 38 demandeur et de plaintes déposées par E_____ et F_____ à l'encontre de G_____ (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevable la demande formée le 21 décembre 2016 par D_____ contre A_____ LTD (ch. 2), déclaré recevable la conclusion reconventionnelle formée le 8 septembre 2017 par A_____ LTD contre D_____ (ch. 3), condamné A_____ LTD à verser à D_____ la somme brute de 49'856 fr. (quarante-neuf mille huit cent cinquante-six francs) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2016 (ch. 4), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné A_____ LTD à verser à D_____ la somme nette de 49'725 fr. (quarante-neuf mille sept cent vingt-cinq francs) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2016 (ch. 6), condamné A_____ LTD à remettre à D_____ un certificat de travail dans le sens du considérant 8 du jugement (ch. 7), condamné D_____ à restituer à A_____ LTD tous les documents encore en sa possession qui sont propriété de A_____ LTD (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion.

Statuant sur les frais, il les a arrêtés à 5'876 fr. 40 (ch. 10), les a répartis à hauteur de 3'917 fr. 60 à charge de D_____ et à hauteur de 1'958 fr. 80 à charge de A_____ LTD (ch. 11), les a compensés partiellement avec l'avance de frais de 3'540 fr. effectuée par D_____ qui reste acquise à l'Etat de Genève (ch. 12), condamné D_____ à verser la somme de 377 fr. 60 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 13), condamné A_____ LTD à verser la somme de 1'958 fr. 80 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 14), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 15) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 16).

- B. a.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 4 juin 2018, A_____ LTD a appelé de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation des chiffres 4, 5, 6, 9, 11 à 14 et 16 de son dispositif.

Cela fait, elle a conclu à que la Cour déboute D_____ de toutes ses conclusions, confirme les chiffres 1 à 3, 7, 8, 10 et 15 du dispositif, condamne D_____ à l'entier des frais de la procédure de première et d'appel et la déboute de toutes autres conclusions.

- b.** Par mémoire réponse du 4 septembre 2018, D_____ a conclu au rejet de l'appel formé par A_____ LTD.

Elle a formé un appel joint, en sollicitant l'annulation des chiffres 1, 4, 6, 9 et 11 à 16 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait, elle a conclu à ce que la Cour condamne A_____ LTD au versement de 166'155 fr. en sa faveur, avec intérêts à

5% l'an dès le 1^{er} novembre 2016, au paiement de tous les frais judiciaires de première instance et d'appel et d'une indemnité équitable au titre de dépens, pour la procédure de première instance et d'appel.

c. Dans sa réponse du 10 octobre 2018 à l'appel joint, A_____ LTD conclut à son rejet, sous suite de frais et dépens.

d. D_____ a répliqué par acte du 2 novembre 2018, persistant dans ses conclusions.

e. Par courrier du 17 décembre 2018, A_____ LTD s'est prononcé sur la réplique de D_____, persistant dans ses conclusions.

f. Les parties ont été informées par avis du greffe de la Cour du 18 décembre 2018 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. A_____ LTD est une société dont le siège se trouve à B_____, Ile de Man. Elle dispose d'une succursale à C_____ dans le canton de Genève, A_____ LTD, B_____, SUCCURSALE DE C_____, dont le but social est de fournir des prestations de services dans le domaine pétrolier et gazier.

b. Par contrat de travail du 6 mai 2013, D_____, née le _____ 1978 à H_____, en Malaisie, a été engagée par A_____ LTD en qualité de *senior completion engineer* (ingénieur senior en matière d'achèvement de travaux), à partir du 27 septembre 2013 pour une durée indéterminée, sous réserve de l'obtention d'un permis de travail, pour travailler pour le compte de la succursale précitée.

Le salaire brut annuel s'élevait à 195'000 fr., versé en douze mensualités pour un taux complet (100%), et incluait des frais forfaitaires de représentation et une allocation de logement (art. 6 du contrat de travail).

Une fois la période d'essai terminée, le contrat de travail continuait pour une durée indéterminée et pouvait être résilié en tout temps par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois (art. 4 du contrat de travail).

D_____ intégrait l'équipe dirigée par I_____, chef des opérations de forage et était ainsi rattachée au département *Corporate Drilling* de A_____ LTD, qui était essentiellement chargé des activités de forage de la société.

c. L'art. 6 dudit contrat de travail prévoit un bonus annuel, réglé par les directives de A_____ LTD, dont l'octroi dépend des résultats financiers de A_____ LTD Groupe, des réalisations individuelles de l'employée et du maintien en poste de l'employé auprès de A_____ LTD pour la totalité de l'année civile en question. Il s'agit d'un bonus discrétionnaire dont le montant est fixé par la direction.

Il ressort de la lettre d'engagement également du 6 mai 2013 que le bonus annuel cible ("Short Term Bonus", ci-après STB) est fixé à 20% du salaire annuel de D_____, soit 39'000 fr., étant précisé que la fourchette allait de 0 à 40%.

La directive relative au Short Term Bonus Plan, dont la version de novembre 2016 a été produite par A_____ LTD, prévoit à son article 3 que, le bonus est totalement discrétionnaire et que son montant peut considérablement varier d'une année à l'autre. L'octroi de ce bonus dépend notamment de la performance individuelle de l'employé, qui est évaluée chaque année. Une note minimale de C+ pour l'année de l'évaluation est nécessaire pour se voir octroyer un tel bonus. L'éligibilité est également liée au grade de l'employé.

L'échelle des attributions peut varier de 0 à 2 fois le bonus cible et, dans des circonstances exceptionnelles, le versement peut excéder le maximum, à la discrétion du *management*.

Selon l'art. 4, les employés doivent continuer à figurer sur la liste du personnel de Genève le 1er janvier de l'année suivant la période de performance et ils ne peuvent pas se trouver en délai de congé pour recevoir le bonus. Des règles spécifiques sont applicables en cas de démission ou de résiliation pour justes motifs, comme indiqué à l'art. 5. Les employés dont le contrat est résilié pour justes motifs, avec ou sans délai de préavis, perdent leur droit au bonus à compter de la réception de la résiliation. Constituent des justes motifs au sens de la directive, notamment un comportement inapproprié de la part de l'employé, une performance insuffisante des tâches imposées par la fonction ou la position, la non-observation d'instructions raisonnables données par les supérieurs (art. 5).

A teneur de l'art. 6, le calcul du STB se base sur de multiples facteurs : la performance de l'employé, la performance de la société, le grade, etc. Différents ajustements peuvent être pris en compte, selon les circonstances, à la discrétion du *management*.

Aucun paiement ne confère à l'employé un droit quelconque, les paiements étant versés à l'entière et seule discrétion de la société (art. 7).

Entendue par le Tribunal, A_____ LTD, soit pour elle J_____, a indiqué que le STB était discrétionnaire et dépendait des performances individuelles de l'employé et des performances de la société.

A propos de la performance individuelle, elle était basée sur l'évaluation faite des performances par rapport aux objectifs fixés chaque année. Ces objectifs individuels étaient déterminés en début d'année, revus en milieu d'année et pouvaient être soit complétés ou modifiés à ce moment-là, et ensuite revus à la fin de l'année. Il n'y avait pas de ranking (note) donnée à l'évaluation semestrielle, et si un objectif n'était pas atteint ou si l'employé rencontrait un quelconque

problème, celui-ci était inscrit. Les objectifs pouvaient changer d'année en année mais également durant l'année.

S'agissant de la performance de la société, c'était le Comité exécutif qui fixait les critères que la société devait remplir (KPI). A la fin de l'année, et même après que les résultats soient connus, le Comité exécutif pouvait changer les résultats, à la hausse comme à la baisse. Il le faisait pour tenir compte d'évènements inhabituels ou de circonstances externes, quand il devenait nécessaire d'opérer des ajustements afin de donner un résultat plus réaliste de la situation. Ces objectifs pouvaient varier d'année en année, ainsi que leur pondération.

d. Il ressort également de la lettre d'engagement du 6 mai 2013 qu'un Long Term Incentive Plan (ci-après LTIP) (Plan d'intéressement à long terme) est prévu par la société, lequel accorde à l'employé des prestations en espèces. Ces prestations sont acquises sur une période de deux ans (premier tiers à l'attribution, deuxième tiers après la première année, et dernier tiers deux ans après l'attribution initiale; payée en août chaque année). Une fois l'attribution octroyée, les paiements intermédiaires dépendent des conditions du Plan.

La directive relative au Long Term Incentive Plan, dont la version d'avril 2012 a été produite par A_____ LTD, prévoit à son article 10 que, si le contrat de travail d'un participant est résilié, celui-ci n'est plus éligible à recevoir une quelconque attribution, ou une quelconque tranche du LTIP non encore acquises, dès la réception de la résiliation du contrat de travail. Sont toutefois réservés les cas où l'employé atteint l'âge de la retraite (let. a), de la retraite anticipée (let. b) ou lorsque le contrat prend fin en raison du décès de l'employé (let. c). L'art. 10 prévoit encore que "*in any other situation, or in exceptional circumstances related to the situations in paragraphs (a) through (c) above, the Committee can determine, in its absolute discretion, whether any remaining payments will be transferred to the Participant, together with the timing of such transfer*".

Comme le LTIP visait à récompenser les réalisations qui permettaient à A_____ LTD de grandir sur le long terme et de récompenser la fidélité et la loyauté des employés, les niveaux d'éligibilité variaient selon l'échelon de salaire et les attributions variaient selon les performances personnelles mais également globales de la société, ce que J_____, pour A_____ LTD, a confirmé.

e. En juillet 2013, D_____ a commencé à travailler en tant que consultante pour A_____ LTD, dans l'attente de l'obtention dudit permis de travail. Elle est finalement entrée en fonction dans son poste le 23 septembre 2013.

f. Pour l'année 2013, les performances de D_____ ont été jugées globalement satisfaisantes, ses supérieures hiérarchiques lui ayant attribué l'appréciation *consistent contributor* (contributeur/collaborateur consistant).

Entendu par le Tribunal, K_____ a détaillé le processus de l'échelle des performances des employés. La première étape consiste en l'autoévaluation par l'employé, suivi de l'évaluation formelle faite par le supérieur hiérarchique direct. Ensuite, le supérieur hiérarchique établit une évaluation de chaque membre de son équipe. Une session de calibrage réunit ensuite tous les supérieurs hiérarchiques du même secteur d'activité, afin que ceux-ci se mettent d'accord sur l'évaluation personnelle de chacun des employés. Ensuite, une nouvelle session de calibrage est menée par les membres du Comité exécutif afin d'équilibrer, en utilisant une courbe mathématique (la courbe de BELL), les différentes évaluations et de s'assurer d'un certain équilibre.

K_____ a ajouté que A_____ LTD investissait beaucoup de temps et d'efforts dans ce processus d'évaluation, dès lors que le résultat de celui-ci dirigeait le système des bonus.

g. Par courriel du 14 janvier 2014, adressé à I_____ et L_____, *Corporate Drilling Manager*, G_____, *Drilling Performance Engineer*, s'est plainte de l'attitude de D_____ qu'elle jugeait dénigrante et peu professionnelle, celle-ci l'ayant insulté, ignoré et refusé de collaborer avec elle. Elle indiquait avoir déjà fait état de ce problème à cinq ou six reprises.

h. Par courrier du 30 janvier 2014, A_____ LTD a annoncé à D_____ qu'une prime de fidélisation discrétionnaire de 6'000 fr. lui avait été octroyée pour l'année 2013. Le paiement serait effectué avec le salaire du mois d'août 2014, moins les taxes et les déductions usuelles.

i. Par courrier du 19 février 2014, A_____ LTD, soit pour elle M_____, *Chief Executive Officer*, a indiqué que le multiplicateur de la société pour l'année 2013 avait augmenté de 0.62 à 0.85.

S'agissant de la performance individuelle de D_____, son salaire de base annuel augmenterait, dès le 1^{er} janvier 2014, à 198'900 fr. pour un taux d'activité à 100% compte tenu de son évaluation. Son bonus STB 2013, dont le caractère discrétionnaire était rappelé, s'élevait à 9'400 fr.

j. Par un autre courrier du 19 février 2014, A_____ LTD a annoncé le lancement du LTIP pour l'année 2013. Dans la mesure où D_____ était au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée et qu'elle était basée à Genève, elle était en droit d'y participer.

A_____ LTD a précisé que le score de sa propre performance pour le LTIP était de 0.75.

S'agissant de D_____, son attribution LTIP 2013 était de 8'700 fr. La première tranche de 2'900 fr. serait payée avec le salaire du mois d'août 2014, moins les

déductions usuelles applicables. Les tranches équivalentes subséquentes seraient payées en août 2015 et août 2016 respectivement, pour autant que celle-ci demeure en poste.

k. En février 2014, D_____ a perçu la somme brute de 9'400 fr. à titre de bonus et de 6'000 fr. à titre de *bonus exceptional*.

l. Par courriel du 11 juin 2014, A_____ LTD a indiqué à D_____ qu'à compter du 1^{er} juin 2014, elle devait rapporter directement à N_____, *Completions/Well Intervention Manager*. Tous les autres termes et conditions du contrat demeuraient inchangés.

m. Par courriel du 17 juin 2014 adressé à O_____ des ressources humaines, G_____ a déclaré préparer les éléments par écrit et rassembler les pièces en vue de déposer une plainte formelle.

n. Le 23 juin 2014, les performances de D_____ pour la période du 1^{er} janvier au 11 juillet 2014 ont été évaluées par N_____. Ce dernier a notamment indiqué qu'il s'agissait d'un bon semestre. D_____ arrivait à travailler de manière assez indépendante et avec succès dans des domaines variés.

o. En août 2014, D_____ a perçu la somme brute de 2'900 fr. à titre de première tranche du LTIP 2013.

p. Le 24 novembre 2014, les performances de D_____ ont été évaluées pour la période du 1^{er} janvier au 24 novembre 2014 par N_____. Ce dernier a notamment indiqué qu'il s'agissait d'une bonne année pour elle, avec beaucoup de travail directement au sein des sociétés d'outre-mer. Son travail était évalué au-dessus des attentes ("*exceeding contributor*").

q. Par courriel du 4 février 2015 adressé à tous les employés de A_____ LTD, M_____ a indiqué qu'une *Cost Optimisation Initiative* (initiative d'optimisation des coûts (ci-après COI)) avait été définie par la direction en réponse à la baisse du prix du pétrole.

Dans le cadre du COI, diverses mesures seraient prises concernant notamment Genève. Une organisation basée sur l'amélioration des performances serait mise en place afin de permettre non seulement de faire face aux défis actuels liés au prix bas du pétrole mais aussi de se développer et assurer un avenir durable. Par conséquent, tous les employés évalués "*below expectations*" (en-dessous des attentes) dans le processus d'évaluation 2014 ne se verraient pas octroyé un STB. Il était prévu que cette mesure s'applique également au processus de gestion des performances pour l'année 2015.

r. Par courrier du 23 février 2015, A_____ LTD a remercié D_____ pour son travail et son engagement qui lui permettaient de recevoir un STB en 2014.

Compte tenu des circonstances, le Comité exécutif avait décidé d'ajuster le multiplicateur de la société pour 2014 à 0.90.

Sa performance ayant été évaluée "*exceeding contributor*" en 2014, son bonus 2014 s'élevait à 41'800 fr., conformément notamment à la *Corporate Scorecard* (grille de performance de la société), étant rappelé qu'il s'agissait d'un bonus discrétionnaire soumis aux conditions du *Short Term Bonus Plan*.

s. En février 2015, les objectifs suivants ont été fixés à D_____ par N_____ : support technique et opérationnel pour le Nigéria, continuer à fournir un tel support en tant que de besoin; support technique et opérationnel pour le Cameroun, continuer à fournir un tel support en tant que de besoin; *WIMS (Well Integrity Management System)* – interface entre le Nigéria et Genève, soutien pour le déploiement et la mise en œuvre, les mesures cibles étant de finaliser le manuel *WIMS*, faire passer *WIMS* en mode production, lancer la version *live* avec les puits sélectionnés; support technique et opérationnel pour le Kurdistan, continuer à fournir un tel support en tant que de besoin; et, enfin, former et diffuser l'expertise en matière de complétion dans l'équipe et continuer à partager ses connaissances avec l'équipe de Genève (forage, biens...).

Le 27 février 2015, D_____ a signé électroniquement le document relatif auxdits objectifs.

t. Par courrier du 24 mars 2015 adressé à D_____, A_____ LTD l'a informée de son droit de participer au plan de lancement du LTIP 2014.

Les conditions d'octroi lui étaient rappelés, notamment le fait qu'elle devait continuer de faire partie du personnel le 1^{er} août 2015, ainsi que le caractère discrétionnaire du plan.

Le montant de son LTIP 2014 s'élevait à 40'600 fr. brut. La première tranche serait payée avec le salaire du mois d'août 2015 (cotisations sociales et usuelles déduites) et s'élèverait à 13'533 fr. brut. Les tranches équivalentes subséquentes seraient payées en août 2016 et en août 2017, pour autant que les conditions d'octroi subsistent.

u. Le 14 juillet 2015, les performances de D_____ pour la période du 1^{er} janvier au 14 juillet 2015 ont été évaluées par N_____.

Les résultats étaient les suivants. S'agissant du support technique et opérationnel pour le Nigéria, le "*BOD*" était terminé et transmis au Nigeria et un soutien continu avait été fourni sur demande. S'agissant du support technique et

opérationnel pour le Cameroun, le "ITT" était terminé et transmis au Cameroun, et un soutien continu était fourni pour les projets à venir. S'agissant des objectifs relatifs au WIMS, le manuel WIMS avait été signé et terminé. Le support technique et opérationnel pour le Kurdistan était achevé. Et, enfin, s'agissant de la formation et de la diffusion de l'expertise en matière de complétion dans l'équipe, le résultat était finalisé et de futures rencontres seraient organisées si besoin.

D_____ a signé électroniquement ce document le 14 juillet 2015 à 11h02.

Entendu par le Tribunal, I_____ a déclaré que l'évaluation semestrielle avait pour but de constater l'avancement des objectifs fixés en début d'année et de redéfinir ces objectifs si besoin. Dans cette dernière hypothèse, un procès-verbal était établi.

K_____ a précisé au Tribunal que durant les évaluations semestrielles, aucune note n'était donnée. Si le supérieur hiérarchique avait des commentaires à faire concernant les performances ou le comportement de l'employé, il pouvait le faire de deux manières, soit lors d'une discussion, soit en inscrivant des commentaires dans le système informatique.

Entendu par le Tribunal, le témoin N_____ a indiqué que l'entretien d'évaluation semestrielle avait démontré que D_____ accomplissait les tâches qui lui étaient demandées en lien avec le Nigéria et le Gabon. Il ne pouvait toutefois confirmer que toutes ces tâches étaient accomplies.

v. Par courriel du 14 juillet 2015 adressé à N_____ et I_____, D_____ leur a indiqué qu'elle avait été, le jour même, victime d'insultes de la part de G_____. Elle a indiqué que Q_____ et R_____ [prénoms] étaient présents au moment de l'incident et qu'elle avait pris une vidéo afin de prouver ces agissements. Elle a ajouté vouloir déposer une plainte auprès des ressources humaines et a indiqué qu'elle quittait le bureau à l'instant et travaillerait depuis la maison, craignant pour sa sécurité.

Par courriel du même jour adressé à D_____ et I_____, N_____ a remercié D_____ de lui avoir rapporté cet incident et indiquait être désolé. Il avait informé les ressources humaines (S_____) de la situation, lesquelles l'examineraient avec I_____ la semaine suivante. Il demandait d'essayer de garder les choses sous contrôle dans l'intervalle et de faire du télétravail si cela était préférable pour elle.

Toujours par courriel du 14 juillet 2015 adressé à N_____ et I_____, et en copie à S_____, G_____ a également rapporté l'incident. Elle indiquait que cela faisait deux ans qu'elle demandait de l'aide à L_____ et aux ressources humaines concernant le conflit qui l'opposait à D_____. Elle subissait, depuis, des provocations et un manque de respect de la part de D_____, ce qui l'avait poussée à bout.

w. Par courriel du 15 juillet 2015 adressé à N____ et I____, D____ a sollicité un entretien pour le lundi suivant afin de discuter rapidement de cet incident. Elle a également demandé à ce que S____ n'en soit pas tenue informée, dans la mesure où cette dernière entretenait des liens d'amitié avec G____. Elle indiquait s'être mise d'accord avec les ressources humaines pour n'en discuter avec eux qu'après l'entretien de lundi.

Par courriel du 15 juillet 2015 de 17h27 adressé à D____, et en copie à I____, N____ lui a confirmé la tenue de l'entretien qui se déroulerait dans un cadre neutre et lui a assuré un traitement impartial et équitable de la part des ressources humaines.

x. Le 16 juillet 2015, D____ a établi un rapport sur l'incident du 14 juillet 2015.

Par courriel du 16 juillet 2015 adressé à K____, *Corporate Head* des ressources humaines, D____ a indiqué préféré l'approcher directement en lieu et place de S____ car elle ne se sentait pas à l'aise de parler de cet incident à cette dernière.

D____ a expliqué avoir été harcelée par la même collègue depuis qu'elle avait rejoint A____ LTD soit un an et dix mois. Elle avait rapporté les incidents au *Drilling Management* (L____ et I____) et à N____. Lors du dernier incident du 14 juillet 2015, qui avait été rapporté à ses supérieurs hiérarchiques directs (N____ et I____), les insultes et le harcèlement s'étaient aggravés et elle s'inquiétait pour sa sécurité.

Elle a indiqué vouloir déposer une plainte pour harcèlement, intimidation et insultes une fois qu'elle se serait entretenue avec ses supérieurs lundi matin.

Par courriel du 16 juillet 2015, K____ a répondu à D____ qu'il était navré d'apprendre ces faits et l'encourageait à le rencontrer dans les meilleurs délais pour décider de la suite.

y. Par courriel du 17 juillet 2015, D____ a remis à K____ la vidéo de l'incident du 14 juillet 2015.

Par courriel du 17 juillet 2015 adressé à D____, et en copie à I____, N____ a demandé à D____ qu'elle leur laisse avoir une rapide discussion de coordination avec les ressources humaines et I____ avant de rapporter la situation plus haut. Cet entretien (O____, I____ et lui-même) avait été prévu pour lundi matin. Ensuite, les ressources humaines pourraient décider de la meilleure suite à donner à cet incident. Il indiquait également vouloir assister à son entretien avec les ressources humaines, si cela lui semblait approprié.

Par courriel du 17 juillet 2015 adressé à N_____, D_____ lui a indiqué avoir préparé un rapport sur l'historique du conflit l'opposant à G_____. Elle indiquait qu'elle soumettrait ledit rapport à K_____ après leur réunion de lundi.

Par courriel du 17 juillet 2015 adressé à D_____, et en copie à I_____, N_____ a remercié celle-ci de bien vouloir lui transmettre son rapport, ce qu'elle a fait par courriels du 17 juillet 2015 de 14h33 et 14h34. N_____ a ensuite remis à I_____ et O_____ son suivi des communications du 14 juillet en vue de l'entretien de lundi par courriels du 17 juillet 2015 de 19h51 et 19h57, ce dont il a informé D_____ par courriel du 17 juillet 2015 de 20h14.

z. Par courriel du 19 juillet 2015 adressé à N_____ et I_____, D_____ a transmis un deuxième rapport relatif aux cas d'harcèlement subis par le passé de la part de G_____ et a indiqué que les deux rapports seraient soumis aux ressources humaines le lendemain matin.

Elle a ajouté qu'elle n'était pas la seule à avoir eu des problèmes avec G_____ et leur suggérait d'en discuter notamment avec E_____, F_____, R_____, Q_____, T_____ et U_____ [prénoms] (ex Nigéria et Genève *Drilling engineer*).

Selon ce rapport, les incidents avaient débuté dès son arrivée au sein de la société et n'avaient cessé depuis, malgré le fait qu'elle s'en était plainte à plusieurs reprises auprès de la direction. D_____ y mentionnait des incidents ayant eu lieu entre le 2 octobre 2013 et le 2 février 2015.

D_____ concluait en indiquant qu'elle souhaitait que les insultes, le harcèlement et les intimidations proférées par G_____ cessent. Elle voulait que A_____ LTD fasse de ce cas un exemple, et qu'elle sanctionne en prenant des mesures disciplinaires contre tout employé qui harcelait et intimidait ses collègues afin que cela ne se reproduise plus. G_____ devait être sanctionnée conformément aux directives de la société.

Entendue par le Tribunal, D_____ a allégué que, malgré plusieurs remarques lui ordonnant de ne pas l'approcher, G_____ n'avait cessé de la harceler. Ses collègues s'étaient également plaints du comportement de celle-ci auprès de I_____, puis, face à l'inaction de ce dernier, à L_____. G_____ avait été déplacée à plusieurs reprises de ses postes de travail, sans succès. Elle ignorait pourquoi I_____ ne faisait rien à ce propos mais elle a allégué que ce dernier était très proche de G_____.

Elle a également déclaré ne pas avoir eu d'entretien s'agissant de la situation conflictuelle avec G_____ en 2013 et en 2014, hormis en octobre 2013 qui avait conduit L_____ à prendre la décision de déplacer G_____ afin que le bureau de celle-ci soit le plus éloigné possible de D_____.

Entendu par le Tribunal, I _____ a indiqué qu'entre le 20 et 22 novembre 2013, D _____ lui avait fait part de l'attitude de G _____, en présence de L _____ et confirmé qu'il y avait eu des incidents entre G _____ et D _____ dès l'arrivée de cette dernière et ce jusqu'au 14 juillet 2015. L _____ gérait à l'époque ces conflits avec le département des ressources humaines, mais lui-même avait demandé à D _____ d'améliorer ses relations avec G _____.

Il a déclaré qu'en septembre 2015, G _____ avait été déplacée du quatrième au deuxième étage. Comme elle faisait toujours partie du département, il ne pouvait pas l'exclure des réunions hebdomadaires. Il avait alors décidé, afin d'éviter les tensions entre ses deux employés, de tenir ces réunions uniquement avec les managers à partir de septembre 2015. Lorsque ces réunions se déroulaient entre managers, ces derniers parlaient en français. Auparavant, ces réunions se déroulaient en anglais dans la mesure où certains participants ne parlaient pas français. Après le départ de G _____ du département, les réunions avaient repris avec toute l'équipe.

Le témoin N _____ a indiqué au Tribunal avoir été témoin de certaines tensions entre G _____ et D _____, notamment lors d'une réunion du département en juin 2014. Selon lui, personne n'était alors intervenu. L _____ avait néanmoins essayé de séparer les deux employés, au printemps 2014 déjà, en les plaçant dans des zones distincts du même *open space*, ce qu'ont confirmé les témoins S _____ et O _____.

Entendue par le Tribunal, le témoin G _____ a indiqué que la proposition de L _____ de la déplacer n'avait pas changé grand-chose, dans la mesure où les deux employées partageaient toujours le même *open space*.

Elle a également déclaré au Tribunal n'avoir jamais injurié G _____ ni s'être montrée agressive envers cette dernière, hormis en juillet 2015. Depuis 2015, elle s'était confiée, à plusieurs reprises, aux ressources humaines s'agissant de ses difficultés relationnelles avec D _____, ainsi qu'à L _____, avec qui elle s'entendait très bien. Personne n'avait jamais proposé de les confronter. Ces tensions avaient eu un effet négatif sur l'atmosphère au travail, mais le fonctionnement du département n'avait pas été trop impacté.

Elle a allégué qu'après l'incident du 14 juillet 2015, elle s'était installée, de son plein gré, au deuxième étage, tout en continuant de travailler pour le département forage qui se trouvait au quatrième étage.

Le témoin O _____ a indiqué au Tribunal que D _____ ne s'était pas plainte de G _____ auprès des ressources humaines avant juillet 2015. Par ailleurs, aucun autre employé ne s'était plaint du comportement de G _____.

aa. Par courriel du 20 juillet 2015 adressé à D_____, K_____ a indiqué qu'étant absent, il avait demandé à V_____ de la rencontrer, compte tenu de l'importance de l'affaire.

Le 20 juillet 2015, D_____ a été entendue par V_____. Un compte-rendu de cette séance a été établi.

Le jour même, G_____ a également été entendue par V_____. Il ressortait du compte-rendu de cet entretien, révisé en particulier par celle-ci, qu'une petite altercation avait eu lieu entre elle-même et D_____ à l'arrivée de cette dernière au sein de la société en 2013, altercation qui avait été rapportée à L_____. Depuis, la situation était tendue. G_____ situait la première attaque subie de la part de D_____ en octobre 2013, qui avait également été rapportée à L_____. Elle s'était également confiée à S_____ et O_____, des ressources humaines. Elle a mentionné d'autres incidents, notamment en avril 2014, au Cameroun, lorsque D_____ avait refusé de partager le même logement. Elle a précisé être très affectée par la situation et avoir déposé une plainte le 17 juin 2014.

S'agissant de l'incident du 14 juillet 2015, G_____ reconnaissait ses torts, notamment d'avoir insulté D_____, mais expliquait avoir été poussée à bout par cette dernière.

Elle les priait de faire des changements qui l'aideraient à travailler dans un environnement de travail agréable.

Q_____ a été entendu à 17h par V_____. Il ressort du compte-rendu de l'entretien qu'il y avait eu des incidents avant celui du 14 juillet 2014 mais que celui-ci n'y avait pas assisté. Il savait que G_____ s'était comportée de la même manière avec un employé nigérian.

bb. Par courriel du 20 juillet 2015 adressé à K_____ et V_____, D_____ leur a remis l'intégralité de son rapport relatif à l'incident du 14 juillet 2015 ainsi que la vidéo. Elle leur suggérait de prendre contact avec les employés qui avaient connu des différends avec G_____.

cc. Le 21 juillet 2015, R_____ a été entendue par V_____. Il ressort du compte-rendu de son audition, corrigé par ses soins, que le conflit entre G_____ et D_____ avait eu un impact sur l'équipe. Les réunions étaient devenues désagréables. Les supérieurs avaient conseillé à celles-ci de s'éviter. S'agissant de l'altercation entre G_____ et l'employé nigérian, L_____ avait tenté d'intervenir mais celle-ci ne l'avait pas écouté. Elle estimait que le comportement de G_____ et la façon dont elle pouvait parler aux gens étaient inacceptables.

dd. Par courriel du 21 juillet 2015 adressé à D_____, V_____ lui a demandé si le procès-verbal de son audition lui convenait et si tel était le cas de le signer pour

accord. Après plusieurs échanges de courriels, il a permis à D_____ de modifier ledit document.

Par courriel du 22 juillet 2015 de 1h06, D_____ a remis à V_____ une version modifiée de la déclaration précitée avec plus de détails, qu'elle était prête à signer.

ee. Le 22 juillet 2015, V_____ a établi un rapport d'enquête à teneur duquel les accusations d'harcèlement visant G_____ étaient fondées, que celle-ci s'était conduite, le 14 juillet 2014, de manière contraire aux *Code of Conduct, Corporate Values* et *Performance Behaviours* de la société et que malgré les interventions du *Drilling Management*, la situation n'était pas résolue, les témoins ayant constaté que cela affectait le moral de l'équipe.

Au chapitre "*Recommandation des RH*", il était indiqué que bien que G_____ eût reconnu que sa réaction du 14 juillet 2014 était "*une erreur stupide*", elle avait également déclaré que cela était justifié dans la mesure où elle sentait que D_____ la provoquait constamment. L'enquête n'avait toutefois pas permis de prouver que D_____ aurait utilisé un langage ou adopté un comportement offensant envers G_____.

Il était encore indiqué qu'il ne s'agissait pas d'un incident isolé, que le comportement hostile continu de G_____ envers D_____ avait un impact négatif sur l'équipe *Drilling*. Compte tenu de ces éléments, il recommandait qu'un avertissement pour faute professionnelle soit prononcé à l'encontre de G_____, attirant son attention sur le fait que tout autre incident donnerait lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail.

ff. Par courriel du 23 juillet 2015 adressé à K_____ et O_____, G_____ leur a soumis une présentation des faits, constitutifs, selon elle, de harcèlement constant et de manque de respect, qui s'étaient déroulés ces deux dernières années.

Entendue par le Tribunal, le témoin O_____ a indiqué que G_____ avait demandé de l'aide à plusieurs reprises aux ressources humaines et à son *Management* concernant les problèmes rencontrés avec D_____. Des discussions entre les supérieurs hiérarchiques de celles-ci et les ressources humaines avaient eu lieu en vue de trouver une solution. G_____ s'était également entretenue avec les ressources humaines à ce sujet.

gg. Par courriel du 25 juillet 2015, ayant pour objet "*Harassment claim and illegal filming claim against D_____*" (Plainte contre D_____ pour harcèlement et vidéo illégale), adressé à K_____ et O_____, G_____ s'est plainte du harcèlement subi de la part de D_____.

hh. Par courriel du 19 août 2015 adressé à V_____ et K_____, D_____ leur a demandé des nouvelles quant à la plainte déposée.

V_____ a répondu, par courriel du même jour, que l'affaire progressait mais que dans la mesure où un supérieur hiérarchique était absent, la décision n'avait pas encore été communiquée. Il lui proposait néanmoins d'organiser un entretien pour en discuter vendredi matin.

Par courriel du 21 août 2015 adressé à K_____, et en copie à V_____ et O_____, D_____ a indiqué s'inquiéter du retour de G_____ et a demandé quelles mesures avaient été prises afin de prévenir tout incident.

Par courriel du jour même, K_____ a demandé à D_____ qu'elle vienne le voir lundi à 10h.

ii. En août 2015, D_____ a perçu la somme brute de 2'900 fr. à titre de deuxième tranche du LTIP 2013 et la somme brute de 13'533 fr. à titre de première tranche du LTIP 2014.

jj. Par courrier du 2 novembre 2015, A_____ LTD, soit pour elle I_____, a signifié un avertissement à G_____ en raison de l'incident du 14 juillet 2015. Elle a été rendue attentive quant au fait qu'une autre faute professionnelle entraînerait des mesures disciplinaires plus sévères, notamment la résiliation de son contrat de travail.

kk. Par courrier du 4 novembre 2015, A_____ LTD, soit pour elle V_____ et K_____, a confirmé à G_____ que son poste serait, à partir du 1^{er} novembre 2015, celui d'*Operations Performance Specialist*, et qu'elle aurait pour supérieur W_____, *Principal Operations Advisor*.

Entendue par le Tribunal, le témoin G_____ a déclaré que lors de la réunion semestrielle de 2015 avec I_____, il avait été discuté de la possibilité de lui trouver un nouveau poste afin de permettre à l'employée d'évoluer au sein de la société. Elle l'avait finalement obtenu en novembre 2015, à la suite d'une réorganisation au sein de la société. Selon elle, il n'y avait pas de rapport entre l'incident du 14 juillet 2015 et ce nouveau poste. Elle avait gardé quelques responsabilités au sein du département forage, et il lui arrivait de participer parfois aux autres réunions hebdomadaires jusqu'à la fin de l'année 2015, afin de faciliter la transition.

I_____ a déclaré au Tribunal que le changement de département concernant G_____ n'était pas une sanction, celle-ci voulant se réorienter vers une place de management. Les événements, soit le conflit du 14 juillet 2015, avaient précipité ce changement de département.

Le témoin O_____ a, quant à elle, indiqué que le changement d'affectation de G_____ était une conséquence de son attitude.

II. En fin d'année 2015, les performances de D_____ ont été évaluées par I_____.

Les résultats étaient les suivants. S'agissant du support technique et opérationnel pour le Nigéria, le *BOD* avait été complété et transmis au Nigéria, un soutien continu avait été fourni en tant que de besoin. S'agissant du support technique et opérationnel pour le Cameroun, le *ITT* était terminé et transmis au Cameroun, un soutien continu était fourni pour les projets à venir. S'agissant du *WIMS* au Nigéria et au Gabon, le manuel *WIMS* était signé et terminé. Le *WIMS* était actuellement en mode de production pour ces deux pays. S'agissant du support technique et opérationnel pour le Kurdistan, l'objectif avait été achevé. Enfin, s'agissant de la formation et de la diffusion de l'expertise en matière de complétion, l'objectif avait été achevé et d'éventuelles rencontres seraient organisées si nécessaire.

Sous "*Commentaires du supérieur hiérarchique*", il était indiqué que les objectifs pour l'année 2016 devraient être clairement définis et convenus d'un commun accord avec D_____ afin que celle-ci soit plus efficace dans son travail et que celui-ci ait un plus grand impact sur leurs activités en lien avec les objectifs de la société.

Sous "*Commentaires de l'employé*", il était mentionné que cela avait été une année difficile. D_____ espérait que la communication à l'interne serait améliorée. Selon elle, très peu d'informations étaient fournies aux employés quant au futur de la société. Il serait également bénéfique que des objectifs clairs soient fixés par la direction sur la manière dont ils devaient soutenir les sociétés d'outre-mer afin d'éviter tout conflit.

Enfin, sous "*Appréciation 2015*", la note "*below expectations*" (en-dessous des attentes) était attribuée à l'employée. Cette note signifiait "*varying in overall performance where some of the objectives might not be met or occasionally does not meet the requirements of behaviours or job accountabilities*".

Entendu par le Tribunal, I_____ a déclaré que D_____ n'avait pas accompli tout ce que l'on attendait d'elle en 2015, notamment quant à la mise en place du *WIMS*. Il s'agissait d'une activité importante qui concernait la gestion de la sécurité des puits.

Ses résultats à propos du *WIMS* avaient été décevants, car l'on ne voyait pas émerger un plan définissant des actions, notamment des échéances pour implémenter celui-ci. Elle n'avait notamment pas assuré un suivi suffisant au Nigéria.

S'agissant du Cameroun, I_____ a indiqué que les relations de D_____ avec ce pays étaient tendues, ce qui avait eu un impact sur les opérations.

Avec N_____, ils avaient constaté, probablement en septembre 2015, que le travail de D_____ n'avancait pas assez vite. Il ne se souvenait pas avoir demandé à D_____ de faire preuve de flexibilité mais il avait par contre constaté qu'elle manquait de souplesse. Avec N_____, ils avaient décidé que la priorité pour D_____ était le *WIMS*. Il ne se rappelait toutefois pas s'il en avait parlé avec celle-ci.

I_____ a ajouté que le *WIMS* n'était pas une tâche facile, demandant des efforts et des contacts avec les filiales. Il s'agissait d'une tâche qui pouvait parfois se révéler ingrate.

I_____ a indiqué avoir discuté avec D_____ de sa performance professionnelle en 2015, dans le cadre des évaluations de fin d'année. Il lui avait recommandé d'être plus efficace dans son travail, en particulier dans la mise en place du *WIMS* dans les filiales, ce à quoi elle avait répondu qu'elle allait continuer à travailler, soulignant que l'année avait été difficile compte tenu notamment du fait que ses tâches actuelles avaient évolué et qu'elle souffrait d'un manque de communication au niveau *corporate*.

I_____ a précisé qu'avant la séance de calibrage, il avait eu une réunion avec N_____. Ensemble, ils avaient pensé mettre D_____ au niveau des employés évalués "*as expected*" mais ne faisant pas partie de ceux qui avaient complètement atteint leurs objectifs. Il reconnaissait que son travail avait sûrement apporté une plus-value à l'activité du département forage en 2015. Il a toutefois indiqué avoir déclaré, lors de la séance de calibrage, que les résultats de D_____ étaient décevants et que celle-ci se trouvait au plus bas niveau de "*as expected*". C'est finalement la note "*below expectations*" qui lui avait été attribuée, bien qu'il ait défendu la note "*as expected*" sans conviction.

Il a également indiqué qu'après la réunion de janvier 2016, la communication était plus difficile avec D_____. Cette dernière montrait toutefois de la bonne volonté dans son travail et s'efforçait de travailler comme d'habitude.

Le témoin N_____ a indiqué au Tribunal qu'en 2015, D_____ assumait le support à la filiale au Nigéria en tant qu'ingénieure senior, pour une partie ingénierie, approvisionnement d'équipement, procédure et opérations. Au Gabon, ses tâches étaient plus orientées vers le *WIMS*, lequel concernait également le Nigéria, avec une mise en place de celui-ci ainsi que son lancement.

Selon lui, l'année 2015 n'était pas la meilleure année, d'un point de vue professionnel, pour D_____, le conflit avec G_____ l'ayant affectée. Il a indiqué trouver sa note "*below expectations*" un peu sévère, mais a expliqué que, mécaniquement, certains étaient poussés vers le haut tandis que d'autres étaient poussés vers le bas, lors du processus d'harmonisation. Dans la mesure où la performance de D_____ n'était pas exceptionnelle, mais qu'elle bénéficiait

toutefois de circonstances atténuantes, il aurait qualifié sa performance d'"*acceptable mais peut mieux faire*".

Dans un cas particulier, il avait été reproché à D_____ d'avoir insuffisamment supervisé, en 2015, la préparation d'une opération en mer. Un autre problème, d'ordre relationnel, était survenu lorsque D_____ avait refusé le logement offert par A_____ LTD et exiger une chambre d'hôtel à la place. Enfin, lors d'une ses missions au Cameroun, D_____ avait rencontré des difficultés avec une des sociétés de service.

N_____ a ajouté avoir discuté de la problématique du Cameroun avec D_____, lui conseillant de ne pas réagir de façon excessive tout en admettant que l'équipe du Cameroun n'était pas facile à gérer. Au vu de ces difficultés avec le Cameroun, les activités de D_____ avaient été recentrées sur le Nigéria et le Gabon, et, partant, sur le *WIMS*.

A partir de 2015, l'activité principale de D_____ était le *WIMS*. Elle avait essayé de remplir cette tâche, laquelle n'était pas très facile et enthousiasmante, mais avait rencontré des difficultés dans la mesure où elle n'avait peut-être pas bien perçu les problèmes d'opérationnalisation. En fonction des retours obtenus du Gabon et du Nigéria, elle aurait pu adapter le *WIMS* afin qu'il soit plus efficace. Travailler sur le *WIMS* pouvait être ingrat, ce qu'il avait lui-même constaté en travaillant dessus par la suite. Il ne se rappelait toutefois pas avoir entendu D_____ dire que ce projet était frustrant ou insatisfaisant.

Entendue par le Tribunal, le témoin S_____ a confirmé avoir participé à la séance de calibrage fin novembre 2015, lors de laquelle I_____ avait déclaré que D_____ n'était pas à la hauteur. A ce stade, la note "*below expectations*" n'avait pas encore été attribuée. Les managers avaient finalement attribué cette note, après avoir relevé les trois points techniques qui n'avaient pas été atteints, ainsi que son comportement, qui était qualifié de difficile. Ses résultats avaient également été comparés à ceux des autres employés du même grade, étant précisé qu'une meilleure proactivité et indépendance était exigées des plus *seniors*.

mm. Par courriel du 20 janvier 2016 adressé à O_____, en copie à I_____, D_____ a indiqué ne pas vouloir signer son évaluation de performance dans la mesure où elle n'était pas d'accord avec l'appréciation donnée par son supérieur hiérarchique. Elle expliquait ne pas comprendre comment elle avait pu passer de "*exceeding contributor*" à "*below expectations*", sans aucun avertissement ni explication à ce sujet.

D_____ a ajouté que lors de son entretien, son supérieur hiérarchique avait crié pour qu'elle accepte l'appréciation donnée, sans qu'aucune explication complémentaire ne lui soit donnée.

Après l'incident de juillet 2015, sa relation avec son supérieur hiérarchique s'était détériorée et elle avait été exclue de toutes les réunions, qui se déroulaient désormais en français.

Selon D_____, l'appréciation donnée n'était pas liée à ses performances professionnelles mais faisait suite à la dénonciation du cas d'harcèlement qu'elle avait subi.

Cela avait affecté sa concentration et son attention au travail et qu'elle était disposée à en discuter dans un environnement neutre.

Entendu par le Tribunal, I_____ a contesté avoir forcé D_____ à signer son évaluation et avoir crié.

nn. Par courriel du 29 janvier 2016 adressé à S_____ et O_____, D_____ a indiqué que les raisons qui lui avaient été données ce matin-là lors de leur rencontre ne lui avaient pas été communiquées par son supérieur hiérarchique. Elle a ajouté qu'elle n'était toutefois pas d'accord avec celles-ci et leur a proposé de tenir une réunion avec I_____ entre les 15 et 19 février 2016.

Entendue par le Tribunal, le témoin S_____ a précisé que lors de cet entretien, O_____ et elle-même avaient indiqué à D_____ le déroulement des discussions de ses responsables et l'aboutissement de celles-ci, soit les trois ou quatre points de son travail technique qui n'avaient pas atteint les objectifs fixés. Ces points avaient déjà été mentionnés par I_____. Elles lui avaient répondu qu'elles ne pourraient pas changer sa note et lui ont parlé du plan d'amélioration des performances (ci-après PEP), ce qu'elle avait également refusé.

S'agissant du PEP, A_____ LTD a précisé au Tribunal que ce processus avait été mis en place à la fin de l'année 2013 pour améliorer les performances des employés qui n'atteignaient pas les objectifs, le but étant de fixer des objectifs que l'employé devait atteindre sur un certain laps de temps, soit entre trois et six mois. La première étape consistait en une discussion entre l'employé et son supérieur direct afin que ceux-ci se mettent d'accord sur les objectifs à atteindre. Ensuite, des rencontres devaient être organisées afin de discuter de l'avancement de ces objectifs ainsi que d'éventuelles améliorations à y apporter, ou de répondre à d'éventuelles questions. Une collaboration était attendue de la part de l'employé.

oo. Par courriel du 2 février 2016, en copie à O_____, S_____ lui a répondu qu'elle organiserait une réunion pour le lundi 15 février 2016.

Par courriel du 3 février 2016 adressé à S_____, en copie à O_____, D_____ a proposé que N_____ soit dispensé de venir à ladite réunion, dès lors que celui-ci était également le subalterne de I_____.

Le 4 février 2016, un échange de courriels a eu lieu entre D____ et S____, en copie à O____. S____ lui ayant indiqué que la réunion était maintenue telle que proposée, D____ a déclaré ne participer à cette réunion que si celle-ci se déroulait avec I____ et les ressources humaines uniquement.

Le rendez-vous du 15 février 2016 a finalement été annulé puis fixé pour le 6 février 2016, et déplacé de nouveau au 17 février 2016, puis encore au 18 février 2016.

pp. Par courriel du 17 février 2016, en copie à I____ et N____, S____ a indiqué à D____ que l'objectif de l'entretien était de lui communiquer les observations de ses deux supérieurs hiérarchiques s'agissant de sa performance pour l'année 2015. Toutefois, l'appréciation ne serait pas modifiée.

Par courriel du 17 février 2016, en copie à I____, N____ et O____, D____ a indiqué qu'au cours de son dernier entretien avec I____ en novembre 2015, aucun commentaire négatif ne lui avait été fait.

qq. Par courriels du 18 février 2016, D____ a refusé l'entretien organisé par S____ avec I____ et elle-même ce jour-là de 14h à 15h.

Par courriel du 18 février 2016 adressé à D____, et en copie à N____, I____ et S____, O____ a indiqué regretter sa décision s'agissant des entretiens prévus. Elle rappelait qu'ils avaient tenté de suivre le processus des ressources humaines concernant la gestion des performances.

Par courriel du 18 février 2016 adressé à O____, D____ a sollicité un entretien avec son supérieur hiérarchique direct, I____. Si cette demande venait à être, une nouvelle fois, refusée, elle cesserait toute démarche.

Par courriel du 18 février 2016 adressé à I____ et N____, en copie à S____, K____ et X____, O____ leur a expliqué qu'elle venait d'avoir une discussion avec D____ qui réclamait un entretien "*face à face*" avec I____. O____ indiquait que D____ ne saisissait pas les conséquences de ses actions, qu'elle ne voulait pas faire d'efforts et qu'elle avait l'impression d'être blâmée pour ce qui s'était passé avec G____. Selon O____, A____ LTD avait donné à D____ de nombreuses occasions de discuter, sans succès. La meilleure option était de lui trouver une porte de sortie ("*to look for at an exit for her*"). Un courrier résumant la situation allait être adressé dans ce sens au département juridique.

rr. Par courriel du 23 février 2016 adressé à D____, A____ LTD l'a informée qu'aucun bonus (STB) 2015 ne lui serait versé compte tenu de son évaluation "*below expectations*". Par ailleurs, son salaire ne serait pas ajusté en 2016 et serait maintenu à 198'900 fr.

Enfin, elle l'encourageait à rencontrer son supérieur afin de mettre en place les objectifs de performance pour 2016.

ss. Par courriel du 24 février 2016 adressé à S_____ et K_____, X_____ a remis un rapport suite à son entretien avec D_____ concernant le PEP. Celle-ci avait sollicité un délai de réflexion de deux semaines au terme duquel elle déciderait si elle se conformait au processus ou si elle s'acheminait plutôt vers une résiliation de contrat.

Par courriel du jour même, D_____ a remercié X_____ de l'avoir rencontré et lui a demandé si le délai de réflexion sollicité lui était accordé.

Toujours par courriel du 24 février 2016, en copie à K_____, X_____ a rappelé à D_____ que la société attendait d'elle qu'elle coopère pour améliorer ses performances professionnelles par le biais du PEP. Dans le cas contraire, une résiliation de contrat serait envisagée. Elle était invitée à discuter de sa demande avec K_____ personnellement.

Par courriel du 24 février 2016 adressé à X_____, D_____ a indiqué qu'elle accepterait le PEP dès lors que, dans le cas contraire, elle serait licenciée, bien qu'elle n'en voyait pas l'utilité. Elle prendrait contact avec K_____ afin de fixer les prochaines étapes.

tt. Par certificat médical du 24 février 2016, le Dr Y_____ a attesté que l'état de santé de D_____ nécessitait un arrêt de travail à 100% du 25 au 26 février 2016 inclus. Des comprimés, en cas de trouble du sommeil, lui étaient prescrits.

uu. Par courriel du 2 mars 2016 adressé à K_____, D_____ a déclaré faire suite à leur discussion du 29 février 2016, n'ayant pas reçu de retour s'agissant du *Development plan* qui lui avait été imposé.

Elle rappelait que les relations avec son supérieur hiérarchique direct, I_____, s'étaient détériorées depuis sa plainte pour harcèlement en juillet 2015. Depuis, elle était exclue de la quasi-totalité des réunions. Celles-ci se déroulaient en français, quand bien même son niveau ne lui permettait pas de suivre la conversation. On l'empêchait ainsi d'assister à des réunions et de réaliser son travail malgré ses compétences et son expérience.

Elle a encore indiqué que son supérieur hiérarchique direct ne lui adressait pas la parole et refusait de la rencontrer.

Dans le cadre du *Development Plan*, elle proposait qu'il traite directement avec elle (et les ressources humaines), sans faire participer aucun de ses collègues, notamment N_____ ou P_____.

Durant ses quinze années d'activité en qualité de *completion engineer*, elle ne s'était jamais sentie aussi discriminée qu'au cours des sept précédents mois de travail avec I_____.

Elle a conclu en remerciant K_____ de lui indiquer son plan d'action. Elle allait travailler pour rester en conformité avec le système.

Entendu par le Tribunal, K_____ a indiqué que durant l'entretien du 29 février 2016, D_____ avait indiqué ne pas être satisfaite du PEP. Elle était très contrariée et avait formulée plusieurs plaintes contre I_____. Elle ne lui avait toutefois pas mentionné que ce dernier l'avait menacé de licenciement en cas d'arrêt maladie ou qu'il lui avait dit qu'elle n'avait aucun droit en tant qu'employée non européenne.

Par courriel du 3 mars 2016 adressé à O_____ et S_____, K_____ leur a demandé d'assurer le suivi.

vv. Le 8 mars 2016, un entretien PEP a eu lieu avec D_____.

Selon ledit PEP, les domaines spécifiques qu'il convenait d'améliorer avaient trait à *WIMS*, aux relations avec les sociétés d'outre-mer (ci-après OPCOS) et à son efficacité personnelle. S'agissant du *WIMS* (Gabon, Cameroun et Nigéria), il s'agissait de finaliser le manuel *WIMS* pour le Cameroun, de définir les étapes et les priorités avec les propriétaires *WIMS* des OPCOS en conformité avec le manuel *WIMS* et l'état des puits, de proposer et trouver un accord avec les OPCOS sur la mise en œuvre d'un plan *WIMS*, de présenter la mise en œuvre des plans *WIMS* au *Corporate Drilling Department*, et d'organiser des réunions de suivi bihebdomadaires avec les OPCOS.

Durant le processus PEP, de trois mois, l'employée devait faire des progrès réguliers selon le plan établi. Si elle ne parvenait pas à atteindre ses objectifs ou si elle ne parvenait pas à démontrer qu'elle avait accompli suffisamment de progrès, une mesure disciplinaire pouvait être prononcée, notamment un licenciement.

Entendue par le Tribunal, D_____ a allégué, à ce sujet, que S_____ et I_____ avaient déjà préparé un formulaire, précisant qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs, alors que ce n'était pas le cas. Ils avaient alors voulu l'obliger à signer. Elle leur avait demandé de retirer certains points du formulaire qu'elle considérait faux.

Elle a également allégué avoir demandé, lors de l'entretien, pourquoi les relations avec les sociétés avaient été mises en évidence, dans le document, après qu'elle ait découvert que celles du Cameroun payaient trois à sept fois plus cher. D_____ a précisé que, fin novembre 2014, en revenant de son mandat au Cameroun, I_____ avait plaisanté avec elle en lui disant de ne pas rendre public ce qu'elle

avait découvert car ses amis dans ce pays ne seraient pas très contents d'elle. Elle avait alors mis la direction au courant de ces agissements.

Elle a précisé, au cours de la procédure, qu'en sa qualité d'ingénieure, elle avait découvert que A_____ LTD Cameroun payait trois à sept fois le prix usuel, qu'il y avait de nombreux défauts dans l'équipement et que celui-ci n'était pas sûr. Elle y avait été envoyée à la demande de L_____, lequel soupçonnait que les employés sur place percevaient des sommes sur le contrat. Entendus par le Tribunal, I_____ et N_____ ont indiqué qu'ils n'avaient pas connaissance de malversations effectuées au Cameroun. N_____ a précisé qu'il avait eu des discussions avec D_____ sur des différences de prix entre le Cameroun et le Nigéria. Il avait interprété les remarques de celle-ci en ce sens que les produits et les services facturés au Cameroun étaient chers. Il a confirmé qu'elle avait eu, en 2015, des difficultés relationnelles avec certains collègues du Cameroun. Il avait finalement décidé de limiter l'implication de D_____ au niveau de la filiale, et de répondre, dans certains cas, aux besoins de cette dernière par d'autres moyens.

Entendu par le Tribunal, K_____ a indiqué que, lors de cet entretien, les différentes phases du PEP avaient été expliquées à D_____. Il a précisé avoir encouragé D_____ à bien suivre le processus car 40% de ceux-ci avaient été jugés satisfaisant en 2015.

ww. Par courriel du 9 mars 2016 adressé à K_____ et X_____, S_____ leur a remis ses notes suite au premier entretien PEP de D_____.

Il en ressortait que D_____ avait débuté l'entretien en rappelant qu'elle avait été forcée à participer à ce processus et qu'elle n'était d'accord avec aucun des commentaires. Elle avait ainsi supprimé des éléments mentionnés au PEP, réitéré son désaccord et sollicité davantage de précisions. Elle souhaitait une définition écrite de ses objectifs. Elle avait, par ailleurs, confirmé qu'elle ne signerait le PEP que si elle était d'accord avec son contenu.

S_____ concluait son courriel en déclarant que compte tenu de l'attitude de D_____, il n'y avait aucun avantage à "*forcer*" ce processus.

xx. Le 5 avril 2016, un entretien a eu lieu entre I_____, S_____ et D_____, lors duquel le contrat de travail de cette dernière a été résilié et un courrier lui a été remis.

Selon ledit courrier du même jour à D_____, A_____ LTD a confirmé la résiliation du contrat de travail de D_____ pour le 31 juillet 2016, avec libération de l'obligation de travailler dès le 5 avril 2016.

Aucun bonus STB au prorata et/ou attribution au titre de LTIP déjà allouée mais non encore acquise ne lui serait versé.

Elle avait la possibilité de bénéficier d'un programme de placement de trois mois afin de l'aider dans sa recherche d'emploi.

Entendue par le Tribunal, D_____ a indiqué ne pas s'être inscrit au programme dans la mesure où elle était incapable de travailler, suite à son licenciement, souffrant d'un post-traumatique.

Entendu par le Tribunal, I_____ a déclaré qu'à l'annonce de son licenciement, D_____ avait mal réagi, formulant des menaces à son égard et envers sa famille, ce qui a été confirmé par le témoin S_____.

Entendus par le Tribunal, A_____ LTD, soit pour elle J_____, et I_____ ont confirmé que la résiliation du contrat de travail de D_____ n'avait aucun lien avec sa plainte de juillet 2015, le conflit l'opposant à G_____ ou encore les risques qu'elle avait rapporté s'agissant de la sécurité des puits.

K_____ et S_____ ont indiqué au Tribunal que le contrat de travail de D_____ avait été résilié en raison du fait qu'elle n'avait pas accepté des instructions raisonnables et avait refusé de suivre le processus de gestion des performances et de se soumettre au PEP.

yy. Par courriel du 5 avril 2016 adressé à S_____, K_____ et O_____, D_____ leur a remis un certificat médical du 5 avril 2016 selon lequel elle était au bénéfice d'un arrêt de travail à 100% du 5 avril 2016 à partir de 13h jusqu'au 5 mai 2016 inclus.

zz. Par courriel du 5 avril 2016 adressé à X_____, Z_____, *chief legal officer*, et K_____, et en copie à I_____, S_____ leur a remis un résumé de l'entretien de licenciement de D_____.

Selon ledit résumé, I_____ avait débuté l'entretien en expliquant qu'aucun progrès n'avait été accompli et que la société n'avait pas vu d'améliorations professionnelle et personnelle de la part de D_____. Cette dernière l'avait alors interrompu, indiquant qu'elle n'était pas d'accord. I_____ l'avait alors informé de leur décision de résilier son contrat. Celle-ci l'avait, à nouveau, interrompu, lui indiquant qu'elle se moquait d'être licenciée et qu'elle déposerait une action contre A_____ LTD et lui personnellement. D_____ avait ensuite menacé son supérieur hiérarchique.

Par courrier du 6 avril 2016 ayant pour objet "*main courante / menaces envers ma personne et ma famille*", I_____ a déclaré qu'à l'occasion de la réunion en présence de S_____ le 5 avril 2016 à 11h30, D_____ l'avait directement menacé ainsi que sa famille.

aaa. Selon certificat médical établi le 11 avril 2016, D_____ était en arrêt de travail à 100% de D_____ du 5 avril 2016 à partir de 13 heures jusqu'au 5 mai 2016 inclus. Il était également mentionné que D_____ se rendrait en Malaisie du 15 avril 2016 jusqu'au 3 mai 2016 pour des raisons familiales.

bbb. Par courrier recommandé de son conseil du 18 avril 2016 adressé à A_____ LTD, D_____ s'est opposé formellement à son congé du 5 avril 2016, le qualifiant d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO en raison du *mobbing*, de discrimination et du harcèlement subis.

Elle souhaitait savoir quelles étaient les compensations envisagées par A_____ LTD pour la dédommager du tort moral infligé, ses déterminations concernant les bonus à verser, en particulier pour les mois d'août 2015 et 2016 qui étaient perdus suite à une performance injustement jugée inefficace, et quelle proposition elle était en mesure de lui offrir dès lors qu'elle avait le droit au VSP bien que son supérieur hiérarchique lui ait dit de ne pas postuler dans la mesure où elle démontrait par son travail être un août précieux.

Enfin, D_____ a indiqué être en arrêt maladie à cette date en raison des actes de *mobbing* subis au travail. Avant cet incident, elle n'avait jamais été malade et n'avait jamais pris de jours de congé maladie depuis qu'elle était employée chez A_____ LTD.

ccc. Par courrier du 29 avril 2016 adressé au conseil de D_____, A_____ LTD a rappelé que l'employeur était en droit de faire vérifier, à ses propres frais, par un médecin conseil, l'existence et le degré d'empêchement de travailler de son employée.

Le 17 mai 2016, le Dr AA_____ a remis son "Rapport d'examen de l'appréciation de la capacité de travail" à A_____ LTD. L'anamnèse et l'examen clinique relevaient des éléments médicaux permettant d'affirmer que les diagnostics retenus amputaient complètement la capacité de travail de l'intéressée. Le pronostic était bon avec un suivi médical. L'adéquation du certificat médical en cours avec les diagnostics médicaux retenus était donc confirmée.

ddd. Par courriels des 4 mai, 6 et 30 juin 2016 adressé à S_____, K_____ et O_____, D_____ leur a remis un certificat médical du 4 mai 2016, prolongeant l'arrêt de travail à 100% jusqu'au 31 juillet 2016 inclus.

eee. Par courrier du 13 juillet 2016, A_____ LTD a allégué avoir rempli les obligations prévues à l'art. 328 CO en matière de protection de la personnalité des employés. Par ailleurs, les performances de D_____ avaient été évaluées en conformité avec le processus interne de la société. L'employée avait toutefois refusé de participer au PEP, ce qui avait conduit à son licenciement. Par conséquent, A_____ LTD contestait avoir causé un tort moral à son employée.

Par ailleurs, aucun bonus 2015 ne lui serait versé compte tenu de son évaluation. Aucun LTIP ne lui serait par ailleurs attribuée en août 2016 dans la mesure où elle s'était fait notifier un préavis de licenciement.

Enfin, compte tenu des certificats médicaux remis, A_____ LTD considérait que les rapports de travail prenaient fin le 30 septembre 2016.

fff. Par courrier recommandé de son conseil du 16 août 2016 adressé à A_____ LTD, D_____ a contesté que les rapports de travail prenaient fin le 30 septembre 2016, son incapacité de travail perdurant au-delà de cette date.

Elle a également contesté le fait que A_____ LTD ait pris les mesures adéquates dans le cadre du *mobbing* dont elle avait été victime.

Concernant le programme PEP, elle contestait avoir refusé de s'y soumettre dès lors qu'elle avait expressément indiqué à X_____ et K_____ qu'elle souhaitait s'y conformer bien qu'elle n'approuvait pas son appréciation négative injustifiée et soudaine.

ggg. Par courrier du 26 septembre 2016, A_____ LTD a considéré que les rapports de travail de D_____ prenaient fin le 31 octobre 2016, dès lors que la période de protection avait expiré le 4 juillet 2016.

hhh. Le 10 octobre 2016, le Dr AB_____, psychiatre, a certifié que D_____ était suivie à sa consultation depuis le 14 septembre 2016. D_____ avait déjà consulté AC_____, psychologue, mais le soutien psychologique seul n'était pas suffisant. Elle présentait un état de décompensation dépressivo-anxieux assimilable à un stress post-traumatique pour avoir subi du *mobbing* de la part d'une collègue depuis octobre 2013.

Le 24 octobre 2016, le Dr Y_____, docteur en médecine, a certifié suivre depuis le 24 février 2016 D_____ pour une anxiété généralisée en relation avec un stress post-traumatique. Dès la première consultation, D_____ présentait une anxiété généralisée, dont la cause était en relation avec un état de stress post-traumatique, en l'occurrence la situation qu'elle avait vécue au travail. Au 24 octobre 2016, D_____ présentait toujours cet état, lequel était incompatible avec une reprise de travail et nécessitait de poursuivre les soins pendant encore plusieurs mois.

- D. a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 8 novembre 2016 et obtenu une autorisation de procéder le 9 décembre 2016, D_____ a, par demande ordinaire expédiée le 21 décembre 2016, assigné A_____ LTD en paiement de la somme totale de 354'093 fr. 40 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 5 avril 2016, soit 131'941 fr. 44 à titre d'indemnité pour congé abusif équivalente à six mois de salaire, 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, 89'259 fr. 96 à

titre de gratification et de participation au résultat et 112'892 fr. à titre de gain manqué.

Elle a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail ayant la teneur de celui produit en pièce 50 dem.

b. Par mémoire de réponse du 1^{er} mai 2017, A_____ LTD a conclu à ce qu'il lui soit donné acte qu'elle offrait de fournir à D_____ un certificat de travail répondant aux exigences légales, et au déboutement des conclusions de celle-ci pour le surplus, avec suite de frais.

A l'appui de ses conclusions, A_____ LTD a notamment allégué que tout au long de l'année 2015, il avait été demandé à D_____ de faire preuve de flexibilité suite aux conditions du marché, mais celle-ci n'avait pas réussi à se conformer aux objectifs prioritaires de la société. En outre, elle n'était pas parvenue à mener à bien certaines des tâches qui lui avaient été confiées, notamment de contribuer à la mise en place de systèmes de gestion d'intégrité des puits de forage (*WIMS*) au Nigéria, Gabon et Cameroun et d'apporter son support aux sociétés opérationnelles du groupe basée en Afrique à ce sujet. Elle n'avait pas non plus amélioré sa relation avec ses collègues ingénieurs de forage basés au sein de sociétés opérationnelles du groupe, notamment au Cameroun, ce qui avait nécessité l'intervention de N_____ pour faire l'interface entre les deux.

c. Lors des audiences des 15 et 26 septembre 2016, D_____ a indiqué au Tribunal que I_____ lui aurait demandé de retirer sa plainte, en juillet 2015, lui précisant que, dans le contraire, il la licencierait. Avant cette plainte, elle n'avait jamais rencontré de problèmes concernant son travail. Après qu'elle ait refusé de retirer sa plainte, I_____ avait cessé de lui adresser la parole, l'avait écarté des réunions, et lorsque celles-ci avaient en lieu en sa présence, il s'exprimait en français afin qu'elle ne puisse pas suivre.

Elle a allégué avoir été exclue des réunions hebdomadaires à la fin de l'été 2015, puis avoir pu les réintégrer à la mi-novembre 2015 après son évaluation avec I_____ et le déplacement de G_____ dans un autre département. Toutefois, malgré le déplacement de cette dernière, I_____ insistait pour que G_____ assiste également à toutes les réunions hebdomadaires et gardait une place libre à ses côtés. D_____ a ajouté qu'entre octobre 2015 et février 2016, I_____ ne l'invitait pas à d'autres réunions professionnelles, hormis les réunions hebdomadaires.

Elle a précisé ne pas avoir déposé de plainte formelle auprès des ressources humaines suite à l'entretien du 13 janvier 2016 et au comportement de I_____. Elle n'avait pas non plus déposé de plainte lorsque I_____ l'avait menacée de la licencier en cas de nouvel arrêt maladie.

Elle a également indiqué au Tribunal qu'à la date de l'audience, elle n'avait pas encore retrouvé d'emploi.

d. Lors des audiences des 14 et 16 novembre 2017, I_____ a précisé avoir repris le poste de L_____ dès le 1^{er} juillet 2015. Il est ensuite devenu le supérieur hiérarchique direct de D_____ en novembre 2015, succédant à N_____.

Il a contesté avoir demandé à D_____ de retirer sa plainte pour harcèlement, ni non plus d'avoir parlé avec elle de cette plainte, ni lui avoir dit que si elle ne la retirait pas, elle serait licenciée.

Il a également contesté avoir menacé D_____ en 2016, si elle se mettait en arrêt de travail.

e. Lors de l'audience du 29 novembre 2017, le témoin N_____ a déclaré que, selon lui, l'évènement du 14 juillet 2015 ainsi que la procédure administrative y relative avait affecté D_____. Toutefois, il ignorait si cette situation avait eu un impact sur son travail.

Il a déclaré qu'en septembre 2015, I_____ avait décidé de changer le format des réunions hebdomadaires pour éviter que G_____ et D_____ ne se rencontrent. Toutefois, les documents relatifs à ces réunions, rédigés en anglais, étaient accessibles sur le réseau à tous les employés du département.

Il a ajouté, lors de l'audience du 7 décembre 2017, que D_____ avait éprouvé des difficultés à obtenir des informations, au deuxième semestre de 2015, en raison de l'absence de séances hebdomadaires. Elle avait toutefois accès aux informations nécessaires à l'exécution de ses tâches.

k. Lors de l'audience du 18 décembre 2017, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a, tout d'abord, renoncé faire droit à la demande de production de plaintes formées par E_____ et F_____ à l'encontre de G_____, au vu des éléments déjà présents au dossier et du résultat des enquêtes.

S'agissant du caractère abusif du congé, les premiers juges ont retenu que D_____ avait prouvé que la note qui lui avait attribuée n'était pas justifiée. Par ailleurs, dans la mesure où celle-ci contestait son évaluation, elle ne pouvait être d'accord avec le processus du PEP. Néanmoins, elle ne l'avait pas catégoriquement refusé. Par conséquent, D_____ avait démontré que les deux motifs de son congé étaient fictifs et que A_____ LTD avait exploité les conséquences de sa propre violation des règles de protection de la personnalité, en n'intervenant que tardivement dans le conflit l'opposant à G_____, et en lui

reprochant par la suite d'avoir eu une note "*below expectations*" à l'évaluation de ses performances professionnelles.

Partant, le Tribunal a retenu que le congé du 5 avril 2016 était abusif et ouvrait le droit pour D_____ au paiement d'une indemnité qui, compte tenu des circonstances, devait correspondre à trois mois de salaire, soit un montant de 49'725 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2016.

S'agissant du montant réclamé à titre de gratification et de participation au résultat, le Tribunal a retenu que D_____ était en droit de percevoir un STB si ses performances avaient correctement été évaluées, dans la mesure où celle-ci était encore en poste au premier trimestre de 2016. Dès lors que la fourchette du bonus oscillait entre 0% et 40%, il se justifiait de retenir un pourcentage de 10% pour l'année 2015, soit la somme de 19'890 fr. Quant au LTIP, au vu du caractère abusif de son congé, le Tribunal a considéré qu'il se justifiait de lui octroyer les parts qui lui auraient été octroyés pour les années 2013 et 2014, dont les montants étaient déjà déterminés. Ainsi, D_____ avait le droit au paiement de la somme de 2'900 fr., correspondant à la troisième tranche du LTIP 2013, et de 27'066 fr. (13'533 fr. x 2), correspondant à la deuxième et troisième tranche du LTIP 2014, soit un total de 29'966 fr.

Enfin, s'agissant des frais de la procédure, les premiers juges ont procédé à une répartition proportionnelle des frais (5'876 fr. 40) entre les parties au vu du résultat retenu dans le jugement, soit 3'917 fr. 60 à charge de D_____ et 1'958 fr. 80 à charge de A_____ LTD.

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1, 145 al. 1 let. a et 146 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel principal est recevable.

L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A_____ LTD sera ci-après désignée en qualité d'appelante et D_____ en qualité d'intimée.

- 2. 2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC).

En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes de débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC).

2.3 Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC).

2.4 En application du principe de la force de chose jugée partielle instituée par l'art. 315 al. 1 CPC, la Cour peut revoir uniquement les dispositions du jugement entrepris qui sont remises en cause en appel, à la seule exception du cas visé par l'art. 282 al. 2 CPC, non réalisé en l'espèce.

Dès lors, les ch. 2, 3, 7 et 8 du dispositif du jugement querellé, non remis en cause, sont entrés en force de chose jugée.

- 3.** A titre préalable, l'intimée sollicite de l'appelante la production des plaintes formées par E_____ et F_____ à l'encontre de G_____.

3.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves. Cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration des preuves. Le droit à la preuve découle de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas une appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le Tribunal, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3; 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_851/2015 du 23 mars 2016 consid. 3.1).

3.2 En l'espèce, il ne se justifie pas d'ordonner à l'appelante de produire ces plaintes, celles-ci n'étant pas déterminantes pour l'issue du litige, compte tenu des développements qui vont suivre.

La cause est dès lors en état d'être jugée.

- 4.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré le licenciement litigieux comme abusif. Elle soutient que les motifs invoqués à l'appui de celui-ci

étaient réels et établis, à savoir les prestations insuffisantes de l'intimée ainsi que son refus de participer au PEP. Elle considère, par conséquent, qu'ils ont violé les art. 336 et 328 CO.

4.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situation qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, un congé peut être abusif lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 II 115 ibidem; 131 III 535 ibidem).

De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. L'art. 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer ces autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus par l'art. 336 CO (BRUNNER/ BÜHLER/ WAEBER/ BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd. mise à jour et complétée, 2010, n. 3 ad. art. 336 CO, p. 251).

La résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C_320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 30 ad art. 336 CO). En effet, si l'employeur harcèle l'employé ou tolère son harcèlement, il viole les devoirs imposés par l'article 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C_21/1998 du 18 mars 1998 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3).

L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5).

4.1.2 Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été licencié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3).

Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, in SJ 1995 I p. 798 et les références citées; DUNAND, op. cit., n. 7 ad art. 336 CO).

4.1.3 Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b).

Le juge peut 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 et n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

4.1.4 Cela étant, si le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. En d'autres termes, le congé ne peut être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation ou du fait que l'auteur de la résiliation n'est pas en mesure d'établir un motif justifié de résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les références citées; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 646). Introduire une telle condition à l'exercice du droit de résilier serait contraire au système prévu par l'art. 335 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 3.2.1).

A titre d'exemple, si l'employeur résilie le contrat en invoquant des prestations insuffisantes, le congé n'est pas abusif du seul fait que les prestations devraient par hypothèse être objectivement qualifiées de suffisantes. Le congé ne devient abusif que dans l'hypothèse où le motif avancé ne correspond pas au véritable motif subjectif de l'employeur qui serait quant à lui condamnable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 646 et 664).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante a fondé la résiliation des rapports de travail sur deux motifs, soit l'insuffisance des prestations de l'intimée ainsi que son refus subséquent de participer au PEP, obligatoire en cas de mauvais résultats.

Les premiers juges ont retenu que l'intimée avait été arbitrairement évaluée, dans la mesure où il ressortait de l'enquête qu'aucun commentaire n'avait été fait à l'intimée s'agissant d'une baisse de performances.

L'appelante allègue quant à elle que la note attribuée, soit "*below expectations*" était justifiée.

En ce qui concerne les performances de l'intimée, la Cour relève que les précédentes évaluations faisaient état d'une bonne performance globale et d'objectifs atteints, voire dépassés; les notes de "*consistent contributor*" et "*exceeding contributor*" lui ayant été attribuées respectivement en 2013 et 2014.

Lors de l'évaluation relative au premier semestre de 2015, plusieurs objectifs étaient d'ores et déjà atteints. Bien qu'il ait été expliqué lors de la procédure que ledit document ne visait pas à rendre une évaluation formelle, l'appelante, soit pour elle J_____, a indiqué que si un objectif n'était pas atteint ou s'il y avait un quelconque problème, celui-ci était inscrit sur le document. K_____ a également déclaré que le supérieur hiérarchique avait la possibilité d'émettre des commentaires sur les performances ou le comportement de l'employé, soit en ayant une discussion à ce sujet, soit en téléchargeant des commentaires dans le système électronique des évaluations. Enfin, I_____ a allégué qu'un procès-verbal était établi en cas de changement dans les objectifs.

Ainsi, si le rendement de l'intimée avait réellement chuté de manière significative, notamment si l'intimée avait rencontré des problèmes dans l'accomplissement de ses objectifs, cela aurait dû figurer sur ledit document, voire faire l'objet de discussions, ce qui n'a pas été le cas.

La Cour considère, en effet, que si réellement la qualité du travail fourni par l'intimée avait été insuffisante, la dernière évaluation semestrielle n'aurait pas eu la même teneur et l'employée aurait été mise en demeure d'améliorer ses performances.

Or, tel n'a pas été le cas, ladite évaluation ne laissant en aucune manière entendre que l'intimée songeait à attribuer une note négative à son employée.

Entendu par le Tribunal, I_____ a déclaré avoir constaté, avec N_____, probablement en septembre 2015 déjà, que le travail de l'intimée n'avancait pas assez vite. Ils avaient décidé que la priorité de celle-ci était le *WIMS*, sans toutefois lui en parler.

I_____ a également allégué avoir discuté N_____ et avec l'intimée lorsque le travail de celle-ci sortait de sa zone de confort. Il n'a toutefois pas précisé la teneur de ces discussions, ni si celles-ci avaient pour objet une baisse de rendement. Il a uniquement déclaré avoir discuté avec l'intimée de ses performances lors de l'évaluation de fin d'année, lui demandant d'être plus efficace.

Quant à N_____, bien qu'il ait constaté que travailler sur le *WIMS* pouvait être ingrat, il n'a pas eu de discussions à ce sujet avec l'intimée. S'agissant de difficultés rencontrées par l'intimée avec l'équipe du Cameroun, il lui avait simplement conseillé de ne pas réagir de façon excessive tout en admettant que cette équipe n'était pas facile à gérer.

Il ne ressort ainsi pas des enquêtes que l'intimée aurait, postérieurement à cette évaluation semestrielle, fait l'objet d'un rappel à l'ordre ou de la moindre pression dans le but de l'inciter à améliorer la qualité de ses prestations.

En effet, les discussions alléguées par les parties et les témoins entendus au cours de l'instruction ne démontrent pas une telle baisse de rendement. L'intimée a d'ailleurs indiqué n'avoir jamais reçu de remarques négatives sur son travail avant l'évaluation de fin d'année 2015.

S'agissant de la note finalement attribuée à l'intimée, il ressort des enquêtes que les supérieurs hiérarchiques de l'intimée, soit N_____ et I_____, ont été incapables de motiver celle-ci. En effet, I_____ a indiqué avoir pensé attribuer la note "*as expected*" à l'intimée, celle-ci ayant apporté une plus-value à l'activité du département forage en 2015 et N_____ a déclaré trouver la note "*below expectations*" un peu sévère dans la mesure où l'intimée avait des circonstances atténuantes.

Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont procédé à une appréciation correcte des faits tels qu'ils ressortent du dossier et des déclarations des témoins en retenant que la note qui avait été attribuée à l'intimée n'était pas justifiée. Le premier motif de la résiliation n'est dès lors pas fondé.

4.2.2 S'agissant du second motif de congé, à savoir le refus de l'intimée de participer au PEP, l'appelante allègue que l'absence de collaboration de l'intimée dans le cadre de ce programme équivalait à un refus d'y participer. Tel n'est toutefois pas le cas en l'espèce. En effet, bien qu'elle ait critiqué voire refusé ce processus dans un premier temps, l'intimée a finalement accepté de s'y plier. Par courriel du 24 février 2016, l'intimée a indiqué qu'elle participerait au processus du PEP, étant donné qu'elle serait licenciée dans le cas contraire. Sans nouvelles de la part de sa hiérarchie, elle a même relancé le processus par courriel du 2 mars 2016.

Par ailleurs, il ressort du courriel du 9 mars 2016 de S_____ que bien que l'intimée n'était pas d'accord avec les commentaires formulés, elle avait également formulé des souhaits légitimes, compte tenu des circonstances, notamment que ses objectifs soient définis par écrit.

La Cour relève encore que l'intimée a été licenciée moins d'un mois après le début du programme et qu'un seul entretien avait eu lieu, quand bien même le PEP devait durer trois mois. Il convenait donc de poursuivre le programme, ce d'autant plus que, selon I_____, l'intimée continuait de montrer de la bonne volonté dans son travail et s'efforçait de travailler comme d'habitude.

Partant, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que l'intimée n'avait pas catégoriquement refusé de se soumettre au PEP.

En tout état, dans la mesure où l'appelante n'a pas démontré le bien-fondé de la note attribuée à l'intimée en 2015, la Cour fera sien le raisonnement des premiers juges selon lequel l'existence d'un processus PEP en faveur de l'intimée est douteuse. Le deuxième motif de congé allégué par l'appelante n'a dès lors pas non plus été établi.

Toutefois, au vu de la jurisprudence précitée, le congé ne peut être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués par l'appelante à l'appui de la résiliation.

4.2.3 Il s'agit donc de déterminer si l'appelante a exploité les conséquences de sa propre violation des règles de protection de la personnalité pour justifier la fin des rapports de travail.

Sur ce point, l'appelante estime qu'il serait contradictoire de retenir, d'une part, que la note attribuée n'était pas justifiée, ce qui reviendrait, selon elle, à sous-entendre que ses prestations de travail étaient satisfaisantes et n'avaient pas besoin d'être améliorées, tout en considérant que ses performances aient été affectées par le conflit qui l'avait opposé à G_____.

Or, son argumentation ne convainc pas. En effet, il n'est pas contradictoire de retenir que le conflit avec G_____ a affecté l'intimée tout en retenant que les motifs invoqués à l'appui de la résiliation, soit la baisse de performance et le refus de participer au PEP, ne sont pas justifiés, dans la mesure où l'intimée a apporté des indices suffisants pour les faire apparaître comme non réels.

Il ressort de la procédure, notamment du courriel du 16 juillet 2015 de l'intimée et des déclarations des parties et des témoins (notamment de l'intimée, de I_____, de N_____ et de G_____) que des tensions sont rapidement apparues entre G_____ et l'intimée, dès l'arrivée de cette dernière au sein de la société en 2013.

Il ressort d'un courriel de G_____ du 14 janvier 2014, qu'en 2014, la situation ne s'était pas améliorée, malgré de nombreuses plaintes. La seule mesure qui a alors été prise a été de déplacer G_____ afin que celle-ci soit le plus éloigné possible de l'intimée, en les maintenant toutefois dans le même *open space*.

Cette mesure n'a pas été suffisante, dans la mesure où, en juin 2014, G_____ s'est une nouvelle fois plainte par courriel de la situation.

L'employeur n'a rien mis en œuvre pour résoudre ce conflit et empêcher ainsi la survenance de l'incident du 14 juillet 2015, qui a conduit à l'ouverture d'une enquête diligentée par les ressources humaines.

Dans le cadre de cette enquête, G_____ a été déplacée du quatrième au deuxième étage. L'appelante a allégué que les deux employées ont été temporairement écartées des réunions hebdomadaires afin de limiter leurs contacts. G_____ a, par la suite, été affectée à un autre département.

Toutefois, il ressort des enquêtes que cette dernière n'a pas saisi la gravité de la situation dans la mesure où elle a allégué, par-devant le Tribunal, s'être installée de son plein gré au deuxième étage. Elle a, par ailleurs, indiqué que son changement d'affectation n'était pas lié au conflit avec D_____ mais à une volonté propre d'évoluer au sein de la société, ce que I_____ a confirmé.

Selon le rapport d'enquête, établi quelques jours après les faits, le 22 juillet 2015, l'allégation de harcèlement à l'encontre de G_____ était fondée, l'incident du 14 juillet 2015 n'était pas un incident isolé et le comportement hostile continu de G_____ envers l'intimée avait eu un impact négatif sur l'équipe *Drilling* et pouvait potentiellement avoir un impact sur les compétences professionnelles de cette dernière.

Il est par ailleurs curieux de constater qu'un avertissement a finalement été adressée à G_____ le 2 novembre 2015, soit à peine deux jours avant son changement de poste, et près de quatre mois après l'incident de juillet 2015.

En tout état, la Cour relève que la baisse de performances de l'intimée alléguée par l'appelante, soit en deuxième partie d'année 2015, coïncide précisément avec l'épisode le plus violent de ce conflit, en juillet 2015, et que cet impact sur les compétences professionnelles de l'intimée a été relevé par le rapport d'enquête, et confirmé par N_____.

Enfin, les certificats médicaux produits attestent également des répercussions de ce conflit sur l'intimée, dès lors qu'ils mettent en évidence une anxiété généralisée, conséquence d'un état de stress post-traumatique lié au *mobbing* subi de la part d'une collègue ainsi qu'à la situation vécue au travail, de manière générale.

Au vu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'appelante n'a pas pris les mesures adéquates pour mettre un terme au comportement hostile de G_____ à l'égard de l'intimée, quand bien même le conflit était manifestement latent et connu par la hiérarchie et par les ressources humaines. En résiliant le contrat de travail de cette dernière en invoquant une baisse de ses performances, l'appelante a exploité les conséquences de sa propre violation des règles de protection de la personnalité pour justifier la fin des rapports de travail.

Partant, le licenciement signifié à l'intimée est abusif.

4.2.4 Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

- 5.** Dans son appel joint, l'intimée conteste le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal. Elle invoque que les trois mois de salaire retenus ne prennent pas suffisamment en compte l'ensemble des circonstances, notamment les effets psychologiques néfastes qu'a eu le congé abusif sur elle et l'absence de mesures efficaces pour régler le conflit avec G_____. Elle réclame par conséquent la somme de 82'875 fr. correspondant à cinq mois de salaire.

5.1 Lorsqu'une partie résilie abusivement le contrat, l'article 336a al. 1 et 2 CO l'oblige à verser à l'autre partie une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, cette indemnité ne pouvant toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire. Au nombre de ces circonstances figurent notamment la gravité de l'atteinte à la personnalité de celui qui a reçu le congé et la manière dont la résiliation des rapports d'affaires a été signifiée (ATF 123 III 246 consid. 6a). Le juge doit également tenir compte des effets économiques du congé (ATF 123 III 391 consid. 3c).

Par ailleurs, l'indemnité prévue par l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405, consid. 3.1 et les références citées).

La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

5.2.1 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a respecté les règles de procédure, à savoir qu'elle a fait opposition au congé par écrit auprès de l'appelante avant la fin du délai de congé et qu'elle a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail.

Après avoir retenu le caractère abusif du licenciement, les premiers juges ont fixé à 49'725 fr. l'indemnité (trois mois de salaire : 3 x 16'575 fr.). A l'appui de sa décision, le Tribunal a invoqué l'incapacité de travail subséquente de l'intimée, les trois années de service de celle-ci, la violation des droits de la personnalité commise par l'appelante au détriment de l'intimée ainsi que le fait qu'à tout le moins, en date du 26 septembre 2017, soit près d'un an et demi après son licenciement, l'intimée n'avait toujours pas retrouvé d'emploi.

L'intimé critique le raisonnement du Tribunal qui, selon elle, n'a pas exposé spécifiquement les motifs qui l'ont conduit à considérer que son tort moral serait en tout état compris dans l'indemnité fixée, et allègue qu'il convient, en tout état, d'en tenir compte dans le montant de celle-ci. Or, l'intimée fonde sa prétention en versement d'une indemnité pour tort moral sur des faits identiques à ceux liés au licenciement abusif. L'octroi d'une indemnité pour tort moral en sus de l'indemnité pour licenciement abusif déjà allouée n'est par conséquent pas admissible.

Par ailleurs, les premiers juges ont précisément indiqué avoir tenu compte de cet élément lors de la fixation du montant de l'indemnité.

Force est d'admettre que le déroulement des faits ayant abouti à la mise à pied injustifiée de l'intimée constitue une faute importante de l'appelante. Il n'est pas contesté que cette faute a abouti à ce que cette dernière subisse un impact économique négatif ainsi qu'un impact sur sa santé psychologique. La Cour relève à ce stade que la durée des rapports de travail avec l'intimée a été de trois ans et que celle-ci donnait pleine satisfaction. Il ressort également du dossier que l'employée se consacrait pleinement à son travail. L'intimée n'avait dès lors aucune raison d'envisager qu'elle puisse être licenciée. L'on ne peut retenir à son égard d'autre part aucune faute concomitante.

Usant de son pouvoir d'appréciation, les premiers juges ont fixé cette indemnité en équité, et le montant n'apparaît pas critiquable dès lors qu'il tient compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce.

5.2.2 Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point également.

6. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir octroyé à l'intimée la somme de 19'890 fr. à titre de bonus STB dans la mesure où la note attribuée à celle-ci était justifiée et que le bonus n'était ni déterminé, ni objectivement déterminable et devait, par conséquent être qualifié de gratification au sens de l'art. 322d CO.

Elle fait également grief au Tribunal d'avoir octroyé à l'intimée la somme de 29'966 fr. à titre de LTIP quand bien même celle-ci s'était vu notifier son licenciement le 5 avril 2016 et n'était donc plus éligible à recevoir les deux tranches de LTIP qui devaient venir à échéance au 1^{er} août 2016, soit la troisième tranche du LTIP 2013 et la deuxième tranche LTIP 2014 ni a fortiori celle qui

devait arriver à échéance une année plus tard, soit le 1^{er} août 2017 (troisième tranche du LTIP 2014).

6.1.1 Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus, lequel peut constituer, suivant les cas, une gratification (art. 322d CO) ou une part du salaire (art. 322a CO; ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2; 139 III 155 consid. 3, in SJ 2013 I 372; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 169ss.).

Le salaire est une prestation en argent versée en contrepartie du travail effectivement fourni (art. 322 al. 1 CO). La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde à l'employé en sus du salaire à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel; le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO).

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus, qui doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Une rémunération est objectivement déterminable lorsqu'elle ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur (art. 322a CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1). En particulier, l'employeur doit avoir promis, par contrat, le bonus dans son principe et son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.1).

Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention: la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2), en ce sens que la part de l'employé au résultat de l'entreprise n'est pas fixée contractuellement ou encore dépend de l'appréciation (subjective), par l'employeur, de la prestation de travail fournie par l'employé (ATF 139 III 155 consid. 3.1, arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 précité consid. 5.2).

Si, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant, il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, tout en jouissant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit variable ou toujours identique : il s'agit d'une gratification à laquelle l'employé a droit, l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation du montant en

cas de variation dans les sommes versées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.3.1 et les références citées).

Si, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, il s'agit d'une gratification facultative : le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite : il s'agit d'une gratification qui n'est pas due. Cependant, il a été admis par exception que, malgré la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs : il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit. Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_513/2017 op. cit. consid. 5.3.2 et les références citées).

6.1.2 Il est admis que l'employeur peut, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC, subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 du 28 février 2006, consid. 5.1 et les références citées).

Lorsqu'une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager ainsi de ses obligations contractuelles. Elle doit au contraire agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi; en cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs à elle imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, sont déterminés dans chaque cas d'espèce en fonction de l'ensemble des circonstances, notamment de l'objet et du but du contrat. Lorsque le paiement du bonus est conditionné à l'appréciation positive de la performance personnelle du travailleur et que la réalisation de cette condition est discutée, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la performance du travailleur prétendant au bonus. Cette évaluation est réservée à l'employeur. Celui-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, il ne saurait adopter une attitude contradictoire et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeur ne saurait non plus porter une

appréciation négative seulement parce que les rapports de travail ont entre-temps pris fin et qu'il n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_378/2017 du 27 novembre 2017, consid. 3.4.1 et les références citées).

6.2.1 Il convient donc d'examiner si le bonus STB pouvait être déterminé à l'avance ou pouvait être objectivement déterminable.

Il ressort de la lettre d'engagement du 6 mai 2013, qu'un bonus annuel cible, soit le STB, était fixé à 20% de son salaire annuel, soit 39'000 fr., étant toutefois précisé que la fourchette pouvait aller de 0 à 40%.

Dans le cadre de la procédure, l'appelante a expliqué que le STB dépendait des performances individuelles de l'employé et des performances de la société.

Selon l'art. 3 du Short Term Bonus Plan, le bonus est totalement discrétionnaire, son montant peut considérablement varier d'une année à l'autre et il n'y aucune garantie qu'un bonus soit accordé pour une année donnée.

Selon l'art. 4, les employés doivent continuer à figurer sur la liste du personnel de Genève le 1er janvier de l'année suivant la période de performance et ils ne doivent pas être en cours de délai de congé pour recevoir le bonus. Des règles spécifiques sont applicables en cas de démission ou de résiliation pour justes motifs. Les employés dont le contrat est résilié pour justes motifs, avec ou sans délai de préavis, n'ont plus le droit au bonus à compter de la réception de la résiliation.

Il ressort de l'art. 6 que compte tenu du caractère discrétionnaire du bonus, les critères à prendre en compte dépendent de la seule appréciation du *Management*, notamment de la performance de l'employé, de la performance de la société et du grade du travailleur. Différents ajustements pouvaient être pris en compte, selon les circonstances, à la discrétion du management.

Aucun paiement ne confère à l'employé un droit quelconque, les paiements étant versés à l'entière et seule discrétion de la société (art. 7).

Par courrier du 19 février 2014, l'appelante a indiqué à l'intimée que, compte tenu de son évaluation, un bonus STB 2013 d'un montant de 9'400 fr. lui était octroyé, étant rappelé que celui-ci était discrétionnaire et soumis au Short Term Bonus Plan. Il était indiqué que le multiplicateur de la société était fixé à 0.85.

Par courriel du 4 février 2015, les employés ont été informés du fait que ceux qui seraient évalués "*below expectations*" dans le cadre du processus d'évaluation 2014 ne se verraient pas octroyé un STB. Il était prévu que cette mesure s'applique également au processus de gestion des performances pour l'année 2015.

Par courrier du 23 février 2015, l'appelante a indiqué à l'intimée que, compte tenu du résultat positif de son évaluation, un bonus STB 2014 d'un montant de 41'800 fr. lui était octroyé. Ce montant correspond à 21,02 % de son salaire annuel de 198'900 fr.

Par courriel du 23 février 2016, l'appelante a indiqué à l'intimée qu'aucun bonus STB ne lui serait versé dans la mesure où ses performances 2015 avaient été évaluées "*below expectations*".

Il ressort ainsi de ce qui précède que l'employeur conservait un pouvoir d'appréciation tant sur le principe même du paiement du bonus, que sur son montant. De plus, le bonus apparaît accessoire au regard du salaire, de sorte qu'il doit être qualifié de gratification au sens de l'art. 322d CO.

Le versement du bonus était conditionné à la réalisation d'objectifs que l'employeuse devait fixer chaque année. S'il est vrai que l'atteinte des objectifs établis faisait naître, en principe, un droit au bonus pour l'employée, il n'en demeure pas moins que le contrat laissait à l'employeuse la tâche et la latitude de fixer ces objectifs et, le cas échéant, de juger s'ils étaient atteints ou non. Par ailleurs, le bonus dépendait également des résultats financiers du groupe de sociétés de l'appelante.

En l'occurrence, l'appelante argue que, dans la mesure où la note attribuée à l'intimée était justifiée, aucun bonus STB ne saurait être alloué à celle-ci pour l'année 2015.

La Cour a retenu ci-avant que l'évaluation de l'intimée dans le cadre du processus de gestion des performances pour l'année 2015 était injustifiée. Toutefois, compte tenu des principes jurisprudentiels rappelés ci-avant (consid. 6.1.1), la Cour retient que le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable. De plus, il ne ressort du contrat conclu entre les parties, ni de la lettre d'engagement, qu'elles se seraient mises d'accord sur le principe du versement d'un bonus en ne réservant que son montant. Au contraire, il est expressément indiqué que le bonus est entièrement discrétionnaire. Son caractère discrétionnaire a par ailleurs été rappelé par l'appelante lors de l'octroi de celui-ci, notamment le 23 février 2015.

Par conséquent, il s'agit en l'espèce d'une gratification facultative, de sorte que l'intimée ne peut faire valoir aucune prétention.

Le jugement entrepris sera en conséquence annulé sur ce point.

6.2.2 Il convient à présent d'examiner si le LTIP pouvait être déterminé à l'avance ou pouvait être objectivement déterminable.

Il ressort de la lettre d'engagement du 6 mai 2013 que l'intimée était éligible au LTIP, lequel lui accordait des prestations en espèces. Ces prestations étaient acquises sur une période de deux ans. Une fois qu'une attribution était faite, des paiements intermédiaires dépendaient des conditions du *Long Term Incentive Plan*.

Selon le courrier du 19 février 2014, dans la mesure où l'intimée faisait partie du personnel basé à Genève au 1^{er} août 2014, un montant de 8'700 fr. lui serait versé au titre de LTIP 2013. La première tranche de 2'900 fr. lui a été versée avec le salaire du mois d'août 2014, et la deuxième tranche de 2'900 fr. avec le salaire du mois d'août 2015.

Par courrier du 24 mars 2015, l'appelante a indiqué à l'intimée que son LTIP 2014 s'élevait à 40'600 fr. brut, tout en lui rappelant que le LTIP était discrétionnaire et qu'il était conditionné à sa présence au sein de la société au 1^{er} août 2015. La première tranche de 13'533 fr. lui a été versée en août 2015.

Par courrier de résiliation des rapports de travail du 5 avril 2016, l'appelante a indiqué à l'intimée qu'elle n'était pas éligible à une quelconque attribution au titre de LTIP déjà allouée, mais non encore acquise, conformément à l'art. 10 de la directive LTIP.

Il ressort de ce qui précède que l'octroi du LTIP dépend des mêmes critères que ceux du STB mentionnés ci-dessus et doit dès lors être qualifié de gratification facultative au sens de l'art. 322d CO. Toutefois, les LTIP 2013 et 2014 sont déterminés dans la mesure où leur montant a été fixé par courriers du 19 février 2014 et 24 mars 2015.

L'appelante allègue que c'est à tort que le Tribunal a retenu que la condition de présence ne figurait pas à l'art. 10 du plan LTIP. Toutefois, les premiers juges n'ont pas fait état de ce qui précède mais ont retenu l'absence de réglementation des prestations en cas de licenciement abusif.

En effet, selon l'art. 10 de la directive y relative, si le contrat de travail d'un employé est résilié, celui-ci n'a plus le droit à une quelconque attribution, ou une quelconque tranche du LTIP non encore acquises, dès la réception de l'avis de résiliation du contrat de travail. Toutefois, cette disposition octroie un certain pouvoir d'appréciation à l'appelante dans l'attribution du LTIP, en cas de circonstances exceptionnelles.

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu par ladite disposition, la Cour retient qu'un licenciement abusif doit être considéré comme une circonstance exceptionnelle. Même si l'art. 10 fait état d'un pouvoir discrétionnaire de l'appelante, il convient néanmoins de tenir compte des circonstances spécifiques du cas d'espèce, en particulier du caractère abusif du congé.

Partant, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré, qu'au vu du caractère abusif du congé, et de l'absence d'une telle notion dans la directive y relative, il se justifiait d'octroyer à l'intimée les parts qui lui auraient été octroyées pour les années passées 2013 et 2014, ce d'autant que ces montants étaient déterminés.

L'intimée a ainsi droit au paiement de la somme de 2'900 fr., correspondant à la troisième tranche du LTIP 2013, et de 27'066 fr. (13'533 fr. x 2) correspondant à la deuxième et troisième tranche du LTIP 2014, soit un total de 29'966 fr.

Concernant le LTIP 2015, celui-ci n'est ni déterminé ni objectivement déterminable, de sorte que l'intimée ne dispose pas d'une prétention à ce bonus. En effet, contrairement à ce qu'allègue l'intimée, ses pièces 2 et 28 ne permettent, en aucune manière, de déterminer le montant du LTIP 2015.

Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

6.2.3 En définitive, le ch. 4 du dispositif du jugement sera annulé et l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée 29'966 fr.

7. L'intimée remet en cause la répartition des frais de première instance, estimant que ceux-ci doivent être mis à la charge de l'appelante. Elle requiert également l'octroi d'une indemnité importante au titre de dépens.

Chacune des parties conclut au surplus à la condamnation de l'autre aux frais de première instance et d'appel.

7.1 Si l'instance d'appel se prononce à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC). Ils sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC).

Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

7.2 Le Tribunal a fixé les frais de première instance à hauteur de 5'876 fr. 40 et les a réparti proportionnellement, au vu du résultat retenu dans le jugement entrepris, soit un tiers à charge de l'appelante (1'958 fr. 80) et deux tiers à charge de l'intimée (3'917 fr. 60).

Compte tenu d'une valeur litigieuse de 354'094 fr. 40 et de l'issue du litige (l'appelante étant condamnée à verser une somme totale de 79'691 fr., représentant environ un quart de la valeur litigieuse totale), il se justifie de modifier la décision des premiers juges.

Les frais judiciaires arrêtés par le Tribunal seront mis à la charge des parties à raison d'un quart pour l'appelante, soit 1'469 fr. 10, et de trois quart pour l'intimée, soit 4'407 fr. 30.

Ils seront compensés à hauteur de 3'540 fr. par l'avance de frais de même montant versée par l'appelante, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

L'intimée sera en outre condamnée à verser la somme de 876 fr. 30 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

L'appelante sera, elle, condamnée à verser la somme de 1'496 fr. 10 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

7.3 Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC).

- 8.** Les frais judiciaires de l'appel principal seront arrêtés à 2'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue de la procédure, ils seront mis à la charge des parties à raison d'une moitié chacune. L'intimée sera, en conséquence, condamnée à rembourser à l'appelante la somme de 1'000 fr.

Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 800 fr. et entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par l'intimée qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue de la procédure, ils seront mis à la charge de l'intimée qui succombe entièrement.

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

À la forme :

Déclare recevables l'appel interjeté par A_____ LTD le 4 juin 2018 et l'appel joint interjeté par D_____ le 4 septembre 2018 contre le jugement JTPH/103/2018 rendu le 2 mai 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22471/2016-3.

Au fond :

Annule le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris ainsi que les chiffres 11, 13 et 14 de ce dispositif relatif aux frais.

Cela fait, statuant à nouveau sur ces points :

Condamne A_____ LTD à verser à D_____ la somme brute de 29'966 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2016.

Répartit les frais judiciaires de première instance à hauteur de 1'469 fr. 10 à charge de A_____ LTD et à hauteur de 4'407 fr. 30 à charge de D_____.

Condamne D_____ à verser la somme de 876 fr. 30 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

Condamne A_____ LTD à verser la somme de 1'496 fr. 10 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr. et les met à la charge de A_____ LTD à concurrence de 1'000 fr. et à la charge de D_____ à concurrence de 1'000 fr.

Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par A_____ LTD, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne D_____ à verser la somme de 1'000 fr. à A_____ LTD au titre de frais d'appel.

Arrête les frais judiciaires d'appel joint à 800 fr. et les met à la charge de D_____.

Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par D_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

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

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.