



POUVOIR JUDICIAIRE

C/24438/2017-4

CAPH/208/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 23 NOVEMBRE 2020**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 avril 2020 et intimé, comparant par M^c Arun CHANDRASEKHARAN, avocat, Des Gouttes & Associés, avenue de Champel 4, 1206 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B____ (SUISSE) SA, sise _____ [GE], appelante et intimée, comparant par M^c Emma LOMBARDINI, avocate, Poncet Turrettini, rue de Hesse 8-10, case postale 5715, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 novembre 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/144/2020 du 17 avril 2020, le Tribunal des prud'hommes, a notamment condamné B_____ (SUISSE) SA (ci-après B_____) à verser à A_____ la somme nette de 50'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 mai 2017 (ch. 2 du dispositif), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3), arrêté les frais de la procédure à 4'260 fr. (ch. 4), les a réparti à concurrence de 90% à charge de A_____ et de 10% à charge de B_____ (ch. 5), les a compensés partiellement avec l'avance de 4'090 fr. effectuée par A_____, acquise à l'Etat de Genève (ch. 6), a condamné B_____ à verser 170 fr. à l'Etat de Genève (ch. 7) et 256 fr. à A_____ (ch. 8), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 9) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 10).
- B.**
- a.** Le 18 mai 2020, A_____ a formé appel contre les chiffres 2, 3 à 8 et 10 du dispositif de ce jugement, concluant à ce que la Cour les annule et, statuant à nouveau, condamne B_____ à lui verser 50'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017 et 174'710 fr. 63 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017, avec suite de frais et dépens.
- b.** Le 19 mai 2020, B_____ a quant à elle formé appel contre les chiffres 2, 4 à 8 du jugement querellé, concluant à ce que la Cour les annule et déboute A_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.
- c.** Les deux parties ont conclu au rejet de l'appel formé par leur partie adverse.
- d.** Elles ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.
- e.** Elles ont été informées le 17 septembre 2020 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier.
- a.** A_____, né le _____ 1968, a été employé par B_____ du 1^{er} juillet 2008 au 30 avril 2017. Il a été engagé en qualité de « Senior Bond Trader » avec le titre d'« Associate » au sein du département « _____ » par contrat de travail à durée indéterminée du 16 juin 2008.
- a.b** Le salaire annuel convenu était de 151'996 fr. brut, versé en treize mensualités de 11'692 fr. brut chacune, auquel s'ajoutait la somme annuelle de 8'004 fr. à titre de frais de représentation, portant le salaire annuel global à 160'000 fr.
- Le contrat prévoyait en outre le versement d'un « bonus discrétionnaire que la banque pouvait à sa seule et entière discrétion, décider de verser en fonction des performances du travailleur de l'année écoulée, tant que le contrat de travail restait en vigueur. Cette prérogative ne créait aucune obligation légale pour la

banque. En cas de versement d'un bonus, sa composition et son montant étaient déterminés exclusivement par la banque, à sa seule discrétion. Le règlement du personnel, auquel renvoyait ledit contrat, prévoyait que le bonus discrétionnaire pouvait être attribué à bien plaisir aux employés qui s'étaient distingués par leur engagement, par la qualité de leur travail et leur comportement. Il était précisé que le bonus ne faisait pas partie du salaire contractuel et que son versement n'impliquait aucune obligation pour l'employeur.

a.c La durée hebdomadaire du travail était de 41 heures et 15 minutes (41.25 heures) pour vingt-cinq jours de vacances annuelles.

Le contrat se référait au règlement du personnel en matière de rémunération des heures supplémentaires. Ce dernier prévoyait que des heures supplémentaires pouvaient être ordonnées ou approuvées par le responsable direct et/ou le responsable du département lorsque les besoins de l'employeur ou d'un service l'exigeaient. Pour les employés jusqu'au rang d'« Associate », la compensation en temps ou la rétribution des heures supplémentaires répondait à des conditions différentes en fonction des plages horaires au cours desquelles celles-ci avaient été effectuées. Pour celles réalisées au sein de la plage horaire s'étendant entre 6 et 20 heures les jours ouvrables, il était nécessaire que le responsable direct du travailleur les ait expressément ordonnées ou approuvées au moyen du formulaire dédié. Elles pouvaient être compensées par un congé de même durée ou par une rémunération de 125%, respectivement de 150% pour le travail de nuit (entre 23 et 6 heures), les samedis, dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires effectuées en dehors de la plage horaire s'étendant de six à vingt heures, les week-ends ou les jours fériés devaient avoir été préalablement ordonnées par les responsables directs et de département. Pour les employés disposant du titre d'« Associate » au moins, seules les heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et jours fériés officiels, ordonnées et approuvées par le responsable direct et/ou celui de département au moyen du formulaire idoine, pouvaient être compensées par un congé de même durée.

Au surplus, la directive interne sur les heures supplémentaires (« Working time policy ») trouvait application. Cette directive prévoyait que seules les heures supplémentaires autorisées et figurant sur le formulaire dédié seraient compensées en temps ou en espèces. Ce formulaire devait indiquer la forme de la compensation requise et être remis au responsable hiérarchique de l'employé à la fin du mois, puis adressé aux ressources humaines jusqu'au cinq du mois suivant.

a.d Le délai de congé était de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service.

a.e Enfin, le règlement du personnel indiquait que l'employeuse avait mis en place une procédure interne pour la prévention de tous types de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire. Les documents topiques étaient le Code de déontologie et la procédure « Grievance, discrimination and harassment policy ». Cette dernière directive instaurait des procédures informelle et formelle pour ce type de situations.

b. En septembre 2009, B_____ a renommé la fonction de A_____ « Senior Dealer ».

Dès le 1^{er} avril 2013, A_____ a été nommé en qualité d'«Associate Director».

c. Le chef de A_____ était C_____. C'était une personne peu flexible, le team des traders se plaignait assez régulièrement de lui (témoin D_____).

d.a Pour obtenir une compensation au titre d'heures supplémentaires, les employés devaient annoncer celles-ci au moyen d'un formulaire.

Entre 2010 et 2016, A_____ a requis et obtenu au moyen de ce formulaire, une compensation pour les heures supplémentaires qu'il avait effectuées les jours fériés.

Il allègue avoir effectué 10 heures supplémentaires par semaine entre le 1^{er} novembre 2012 et le 25 novembre 2013, soit 500 heures. Il n'avait pas demandé à l'époque de compensation pour ces heures supplémentaires car le formulaire n'était utilisé que pour la compensation des heures effectuées les jours fériés.

B_____ conteste que son employé ait effectué des heures supplémentaires dans une mesure dépassant celles qu'il a annoncées en temps utile. Elle relève que le formulaire de demande de compensation des heures supplémentaires pouvait être utilisé tant pour les heures supplémentaires effectuées les jours fériés que pour celles effectuées en semaine.

d.b. Concernant les heures supplémentaires, il ressort des témoignages recueillis par le Tribunal qu'entre 2009 et 2013 les traders chez B_____ avaient une grosse charge de travail et étaient sous pression, car les conditions de travail étaient difficiles. Les traders avaient un shift de 14h00 à 22h00, qui avait par la suite été étendu de 13h00 à 22h00 avec une heure de pause, que les employés ne parvenaient pas toujours à prendre. Par la suite, les horaires avaient été ramenés à 19h00 (témoins E_____, F_____).

Le témoin E_____ a indiqué qu'elle avait régulièrement effectué des journées de plus de 8 heures, sans pouvoir quantifier le nombre exact d'heures supplémentaires, surtout en 2009 et 2010, au plus fort de la crise. Lors des shifts

se terminant à 22h00, il lui arrivait régulièrement de finir à près de 23h00. Il en allait de même pour A_____ et les autres membres du desk. En raison de sa position de directrice, elle ne demandait pas de compensation pour les heures supplémentaires effectuées en semaine.

Selon le témoin F_____, entre 2012 et 2013, le nombre d'heures de travail des traders, y compris A_____ était entre huit et neuf heures par jour, parfois plus.

Selon le témoin G_____, "Fixed Income Trader" chez B_____ entre 2009 et 2014, les conditions de travail du desk étaient très intenses; la situation s'était calmée par la suite. Un trader effectuait une à deux heures supplémentaires par jour; le témoin avait ainsi travaillé 45 à 50 heures par semaine durant ses premières années. Par la suite, il y avait moins d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires n'étaient pas compensées en temps ou en argent. Le témoin pensait que les heures effectuées par A_____ étaient similaires aux siennes.

Le témoin H_____ a également indiqué que l'équipe de A_____ était débordée de travail.

Les témoins F_____, G_____, H_____ et D_____ ont indiqué que le formulaire d'heures supplémentaires n'était utilisé que pour la compensation des heures effectuées les jours fériés. Selon les employés, en fonction du grade, il n'était pas possible de récupérer les heures supplémentaires faites en semaine.

D'après l'agent de sécurité employé par B_____ de 2008 à 2014, A_____ finissait régulièrement son travail après 20h00 (témoin I_____).

Selon les témoins D_____, ancien chef de la salle des marchés de B_____, et C_____, le desk était "sous-staffé" jusqu'en 2014/2015. Il était difficile de trouver de bons collaborateurs car ceux-ci étaient fréquemment démarchés. Par la suite, il y avait moins d'activité au desk, de sorte que le volume de travail était réduit (témoins D_____, E_____, déclaration A_____).

e.a Chaque année, les employés étaient évalués et l'entretien faisait l'objet d'un rapport d'évaluation à la mi-année et en fin d'année. L'employé recevait une note entre 1 (« *Exceptional* ») et 5 (« *Poor* »).

Le témoin D_____ a indiqué qu'il avait validé toutes les évaluations de A_____ car elles étaient toutes soumises au chef du département. Les ratings visaient à qualifier les collaborateurs par catégorie sur une échelle de 5 (très bons, bons, moyens, à licencier). Une note de 3 pouvait être qualifiée de "bon". Le témoin a notamment déclaré ce qui suit " Mon rôle était d'uniformiser les ratings entre les équipes pour parvenir aux pourcentages demandés par le groupe B_____. Nous avions un modus operandi relatif à ces ratings, les critères n'étaient pas pondérés

de la même manière en fonction des années. Au fil du temps, les aspects de conformité sont devenus plus importants alors qu'au départ, les résultats opérationnels avaient plus de poids. Souvent, nous attribuions les notes avant de faire les évaluations, qui étaient réalisées à la lumière du résultat à obtenir. Ce n'est pas de cette manière que ça devrait se passer mais c'est la réalité. Les évaluations contenaient également des commentaires, préparés par le chef de groupe, soit C_____ pour A_____. Il y avait ensuite une discussion et des modifications pouvaient intervenir à la demande de l'employé. (...) La note de 3 était la note la plus données au sein de B_____".

Le témoin J_____, employée des ressources humaines chez B_____, quant à elle a indiqué qu'il y avait un "ranking" des collaborateurs avec une "courbe à respecter plus ou moins".

Les évaluations annuelles comprenaient plusieurs pages et décrivaient de manière détaillée le cahier des charges de l'employé, les objectifs fixés, la pondération entre les différents critères, les performances de l'employé en fonction de chaque objectifs et les améliorations à mettre en œuvre. L'évaluation était discutée avec l'employé et celui-ci indiquait se commentaires sur celle-ci dans une rubrique prévue à cet effet.

e.b Au cours des exercices 2008 à 2013, les évaluations de A_____ ont été créditées de la note de trois sur cinq. Sur l'échelle de notation de la banque, cette évaluation signifiait "strong", à savoir "consistently achieving or above behavioural and performance expectations against peers and the competitive market".

En 2009, le résumé de l'évaluation de A_____ relevait la disponibilité de l'employé et ses bons résultats en termes de nombre d'opérations, mais un nombre trop élevé d'erreurs ("le second chiffre le plus élevé de l'équipe"). Les relations avec les clients devaient être améliorées.

En 2010, selon le résumé de l'évaluation, ses résultats étaient jugés bons, sauf concernant le "taux d'internalisation". Son engagement et ses relations avec les membres juniors de l'équipe devaient être améliorés. Le nombre de pertes opérationnelles et d'erreurs était toujours trop élevé par rapport aux objectifs.

Dans le résumé pour 2011, il était relevé que l'employé avait bien travaillé dans le "New issues business" qui était une grande source de revenus pour la banque, en dépit d'un environnement difficile. Il y avait toujours une marge de progression dans les relations avec les clients et un comportement de vente plus proactif était attendu. L'employé avait cependant toujours un taux d'erreurs opérationnelles trop élevé ("le second plus gros montant d'erreurs opérationnelles").

En 2012, certains objectifs étaient atteints, mais pas tous. Le taux d'extourne était en dessous des attentes et avec, cinq erreurs opérationnelles, A_____ était le plus mauvais exécutant.

A teneur de l'évaluation 2013, des problèmes d'attitude avec les clients devaient être améliorés, l'employé n'était pas assez proactif, pas assez orienté sur le business, le ratio d'exécution devait être amélioré et il y avait trop d'erreurs. L'employé était en dessous des attentes de manière quantitative et qualitative. Un plan d'amélioration de ses performances lui était proposé, pour améliorer ses capacités de communication.

Ce document n'a pas été signé par A_____ en raison du fait qu'il a été absent dès le 25 novembre 2013.

f. Le 25 novembre 2013, A_____ a été victime d'une crise cardiaque.

Il a été en incapacité de travail totale de cette date jusqu'au 5 janvier 2015.

g. K_____ a été engagé dès janvier 2015 par B_____ en remplacement d'un autre employé, L_____, qui avait quitté la banque fin 2014.

h. A son retour de congé maladie, C_____ a proposé à A_____ un poste plus administratif et moins stressant, ce que ce dernier a refusé (témoin C_____).

Le 6 mars 2015, A_____ a envoyé un courriel à C_____ en lui demandant d'enlever certaines tâches de son cahier des charges, au motif qu'elles ne le concernaient pas. Il précisait que cela lui éviterait d'être stressé et de ne pas savoir exactement ce que l'on attendait de lui.

C_____ lui a répondu le jour même ce qui suit : "Oui, bien sûr, de quoi as-tu besoin ?" relevant que les objectifs étaient ceux des "Product Specialist" dont il faisait partie.

Le 17 mars 2015, A_____ a fait savoir au service des ressources humaines de B_____ qu'il avait eu une discussion avec C_____ concernant ses objectifs et son cahier des charges qui lui semblaient immenses. Il avait demandé de supprimer certaines rubriques non adaptées, mais on lui avait répondu que ce n'était pas possible. Il avait donc accepté l'ensemble du cahier des charges. C_____ avait vu que cela l'avait stressé, ce qui n'était pas bon pour lui, et avait tenté de trouver des alternatives, sans succès. C_____ proposait une discussion.

Le lendemain, les ressources humaines ont proposé un entretien à A_____.

i. Parallèlement, C_____ a informé son supérieur du fait qu'il avait confirmé à A_____ le 13 mars 2015 qu'il n'était pas possible de modifier les objectifs. Les besoins du desk ne permettaient pas d'aménager un poste purement administratif

ou allégé. A_____ avait envisagé une possibilité de temps partiel conseillée par son médecin, et C_____ lui avait suggéré de prendre contact en ce sens avec les ressources humaines.

j. Le 18 mars 2015, les ressources humaines ont fait savoir à C_____, avec copie à A_____, qu'il s'avérait, après entretien avec ce dernier, que celui-ci s'inquiétait surtout pour son bonus 2015, étant précisé qu'il avait eu une expérience désagréable avec son bonus 2013 qui avait été réduit alors qu'il avait été noté 3 à mi-année. Pour éviter cela, il avait été convenu qu'une discussion aurait lieu avant la mi-année au cas où il n'était pas en ligne avec ce qui était attendu de lui. Il convenait d'être vigilant pour éviter tout stress inutile et prendre le temps nécessaire pour une réadaptation après plus d'un an d'absence. A_____ avait en outre précisé qu'il était vraiment content et motivé dans son travail.

Le jour même C_____ a répondu, avec copie à A_____, que celui-ci recevait la plus haute attention depuis son retour bienvenu et qu'il restait vigilant afin d'éviter tout stress inutile. Par ailleurs, le bonus 2013 avait été fixé sous la supervision de D_____, responsable de la salle des marchés à Genève, et les problèmes rencontrés avaient été expliqués à A_____.

k.a B_____ allègue que A_____ a commis les 6 et 10 mars 2015 deux erreurs dans l'exécution d'ordre de bourse. A_____ estime quant à lui que ces erreurs ne lui étaient pas imputables.

Le premier incident a eu lieu le 6 mars 2015. A_____ a omis d'annuler un ordre en suspens avant le week-end, contrairement aux instructions; suite à cela l'ordre a été passé deux fois et l'extourne de l'opération a occasionné un dommage de 6'000 USD pour la banque. Dans ce cas, la responsabilité de l'incident était partagée entre A_____ et la collègue qui avait passé le deuxième ordre sans vérification suffisante.

Le second incident s'est produit le 10 mars 2015, lorsqu'un client a demandé à un collègue de A_____ d'acquérir des obligations pour trois personnes pour des montants inférieurs à la limite prévue. Interpellé par le collègue en question, A_____ lui a proposé de passer l'ordre sur un seul client puis de répartir la position entre trois clients. Cette opération n'a finalement pas été validée car une autre collègue du desk a refusé d'entériner cette manière de procéder.

A ce sujet, le témoin M_____, Risk Manager de l'intimée, a confirmé que le processus proposé par A_____ n'était pas conforme aux directives car il revenait à contourner une règle en vigueur. Sur ce point, B_____ a précisé que la proposition de A_____ était problématique car elle impliquait des extournes sur le compte de clients non requises par ceux-ci et était susceptible de poser problème en cas de revente des obligations concernées.

k.b Par courriel du 12 juin 2015, A_____ a fait savoir aux ressources humaines de la banque que son supérieur C_____ lui avait reproché d'avoir un "comportement pas clair" au sujet de ces deux incidents. Il avait transmis le maximum de données le plus rapidement possible pour que le cas puisse être repris avec M_____. C_____ lui avait cependant dit que cela aurait un impact sur ses résultats de mi année; A_____ était choqué et demandait conseil.

k.c Le 15 juin 2015, il a sollicité de la part des ressources humaine un entretien et relevé que la mise en doute de son honnêteté et de son travail l'avait bouleversé.

l. Lors de son évaluation de juin 2015, A_____ a été noté « on track ». Son supérieur relevait qu'il avait accompli un fort volume d'affaires mais que certains objectifs, notamment le nombre d'extournes, devaient être améliorés. Certains problèmes comportementaux avaient été identifiés et devaient également être améliorés. Une communication pleine et transparente avec sa hiérarchie était nécessaire. L'employé était un membre senior de l'équipe qui devait intégrer pleinement les procédures et les bonnes pratiques au plus haut niveau pour transmettre à ses collègues et aux clients des informations claires.

A_____ avait été en outre averti du fait que le "Risk Manager" s'était plaint du fait que certains rapports d'erreurs avaient été mal expliqués (témoin C_____).

A la fin de l'année 2015, il a été évalué « Good performer ».

Le commentaire de son supérieur indique que A_____ avait fait un effort notable concernant son comportement, effort qui devait être poursuivi. Le volume d'affaires restait bon mais le ratio d'extournes devait être amélioré. Il y avait eu une erreur de trading, mais dans ce cas l'employé avait clairement reconnu son erreur et transmis l'information nécessaire. Ce comportement adéquat devait être confirmé. L'employé s'était beaucoup investi dans certains domaines et avait mieux assimilé les procédures. En tant que "senior trader" avec 7 ans d'expérience, les meilleurs pratiques nécessitaient une transparence totale et un rôle de leader était attendu dans ce domaine de la part de l'employé.

Dans le commentaire de son évaluation A_____ n'a pas contesté avoir commis une erreur et a confirmé qu'à l'avenir il ferait le nécessaire pour suivre au plus près les procédures.

m.a Le 14 mars 2016, un incident s'est produit en ce sens que A_____ a effectué par erreur une transaction sur une obligation "1_____ 2023" alors qu'elle aurait dû porter sur "1_____ 2021". Après plusieurs échanges de courriels il s'est rendu compte de son erreur et a tenté d'annuler la transaction, mais sans succès.

Le lendemain, A_____ a été absent pour la journée, au bénéfice d'un certificat médical d'une durée d'un jour délivré par le service des urgences P_____.

Il a repris son travail le 17 mars 2016.

m.b En raison de l'absence de A_____, c'est C_____ qui a géré le problème en vendant le lendemain la position achetée par erreur, conformément aux règles en vigueur dans un tel cas. Il s'en est suivi une perte de 12'000 USD pour la banque. Cette perte a finalement été ramenée à 5'000 USD, car l'autre banque impliquée dans l'opération a accepté de prendre une partie des frais à sa charge.

m.c B_____ reproche à A_____ de lui avoir caché une partie des faits dans le rapport qu'il a établi suite à cet incident et allègue qu'il était entièrement responsable de cette erreur, mais qu'il a tenté d'en rejeter la faute sur d'autres collègues. A_____ admet avoir fait une erreur en passant une transaction sur la mauvaise obligation, mais fait valoir qu'il a immédiatement alerté sa hiérarchie et rédigé un rapport exact sur cet incident.

Entendu par le Tribunal au sujet de cet incident, le Risk Manager de B_____ a indiqué qu'il n'avait pas signé le rapport d'erreur établi par A_____ le 17 mars 2016 car celui-ci contenait trop d'incohérences, de sorte qu'il n'était pas possible de déterminer la source de l'erreur. En cas d'erreur, il fallait clôturer la position, ce qui n'avait pas été fait.

Par la suite, à la requête de B_____, M_____ avait effectué un résumé des différences entre le rapport d'erreur initial fait par A_____ et le rapport final rédigé par ses soins. Un nombre significatif d'erreur dans le rapport de A_____ était relevé et celui-ci apparaissait "misleading" à plusieurs égards. Les faits n'étaient pas résumés de manière complète, exacte et chronologique. Il n'était pas possible de déterminer la source de l'erreur. Le rapport indiquait que l'erreur provenait de "l'Asset Manager"; or, au terme de l'enquête, il était apparu que tel n'était pas le cas.

n. Le 15 août 2016, A_____ s'est plaint auprès des ressources humaines de l'attitude envers lui de son chef C_____ qu'il trouvait "très limite". Il s'estimait désavantagé en termes de bonus et d'avancement. Son évaluation pour 2016 n'avait en outre pas encore eu lieu. D'autres collègues souffraient également de l'attitude de C_____.

o. Le 18 août 2016, la Banque a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 octobre 2016 et l'a libéré de son obligation de travailler dès le 19 août 2016.

Cette décision a été prise par le responsable de la salle des marchés, D_____, en consultation avec N_____, responsable des ressources humaines de B_____ et le service juridique de la banque, C_____ n'a pas participé à cette décision.

Selon le témoin N_____, le licenciement de A_____ était motivé par quatre griefs, à savoir premièrement qu'il avait passé un ordre sans avoir les instructions

du client, deuxièmement qu'en remarquant une perte, il avait volontairement modifié, voire caché certains éléments du rapport d'erreur en sa faveur, troisièmement qu'il n'avait pas parlé assez rapidement à son supérieur de cette erreur, contrairement aux processus internes et, quatrièmement, qu'il s'agissait d'un cas de figure similaire à celui qui s'était produit en mars 2015. Ces éléments avaient conduit à une rupture du lien de confiance.

p. Les rapports de travail ont été prolongés jusqu'au 30 avril 2017 car A_____ a été en incapacité de travail du 18 août 2016 au 31 octobre 2017.

q. Le certificat de travail établi par la banque le 21 décembre 2017 indique que celui-ci a donné satisfaction à son employeur.

r. Les montants suivants ont été versés à A_____ au titre de bonus entre 2009 et 2016 : 84'000 fr. en 2009, 78'750 fr. en 2010, 55'200 fr. en 2011, 37'200 fr. en 2012, 13'062 en 2013, rien en 2014, 23'828 en 2015 et rien en 2016.

s. Parallèlement à ce qui précède, B_____ a annoncé le 28 avril 2015 à tout son personnel une restructuration impliquant de nombreux licenciements. Elle a mis en place un plan social, valable du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, tendant à l'octroi d'une indemnité de départ ainsi que de possibilités d'« outplacement » à certaines conditions, à savoir de bénéficier d'un contrat de travail de durée indéterminée et d'accepter l'accord de résiliation offert par la banque. Le bénéfice du plan social était cependant exclu si le congé était donné pour une autre raison qu'une suppression de poste, soit en particulier pour des raisons de performance ou de discipline.

Les prestations d'« outplacement » et de formation étaient dues à tous les employés admis au plan social jusqu'à l'âge de cinquante-huit ans. Les salariés âgés de quarante-cinq à quarante-neuf ans et comptant plus de deux années de service étaient classés en échelon quatre. Pour ces derniers, les prestations garanties consistaient notamment en des entretiens avec de potentiels employeurs, un suivi jusqu'à un futur engagement, lequel était garanti, et des mesures proactives à cette fin. Exceptionnellement, sur demande écrite et motivée de l'employé, notamment quant à la nécessité de cette alternative, les mesures pouvaient être remplacées par un paiement en liquide. Ce dernier était de 12'000 fr. brut pour les salariés en échelon quatre. Quant à l'indemnité de licenciement, elle était d'un mois de salaire par année de service complète, respectivement au prorata, à la date de la résiliation, mais au maximum de douze mois de revenu fixe.

t. Le 22 août 2016 A_____ a formé opposition à son licenciement et a requis la communication des motifs de celui-ci.

B_____ a répondu le 26 août 2016 que la résiliation du contrat de travail se fondait notamment sur la violation des procédures internes et du devoir de diligence ainsi que sur la rupture du lien de confiance suite à des erreurs répétées et tentative de les taire.

u. Par requête déposée auprès de l'Autorité de conciliation des prud'hommes le 24 octobre 2017, non conciliée le 19 décembre 2017 et introduite devant le Tribunal le 16 avril 2018, A_____ a assigné B_____ en paiement de 408'507 fr. 50, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017.

Sur les points encore litigieux en appel, A_____ a conclu à ce que sa partie adverse soit condamnée à lui verser 55'776 fr. à titre d'indemnité équivalant à quatre mois de salaire pour licenciement abusif, 128'200 fr. à titre d'indemnité liée au plan social de B_____ et 46'512 fr. 50 à titre d'indemnisation pour cinq cents heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} novembre 2012 et le 25 novembre 2013.

A_____ a en outre conclu à ce que le Tribunal ordonne la rectification de son certificat de travail, afin que ce dernier comporte la mention "entière satisfaction".

Il a notamment fait valoir que son licenciement était abusif car il était intervenu en raison du sureffectif dans son équipe, à la suite de l'engagement de K_____ en décembre 2014. C_____, qui était ami avec cette personne, avait choisi de le conserver comme employé, de préférence à A_____. Les erreurs invoquées par B_____ étaient des prétextes; A_____ n'en était que partiellement responsable et son taux d'erreurs n'était pas supérieur à la moyenne de celui de ses collègues. Le licenciement était abusif dans la mesure où il avait comme seul objectif de l'empêcher de bénéficier du plan social de son employeur et "pour C_____ de refuser (...) d'admettre sa responsabilité de manager".

v. Le 30 août 2018, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses prétentions.

w. Lors des enquêtes, deux anciens collègues de A_____ ont indiqué qu'ils n'avaient pas l'impression que celui-ci commettait plus d'erreur que les autres traders (témoin E_____, F_____).

x. A l'audience de débats principaux du 4 novembre 2019, les parties ont plaidé en persistant dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

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

Les deux appels ont été interjetés dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), de sorte qu'ils sont recevables.

A_____ sera désigné ci-après comme l'appelant et B_____ comme l'intimée.

1.2 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

- 2.** Le Tribunal a débouté l'appelant de toutes ses prétentions, à l'exception de celle tendant au versement d'une indemnité pour licenciement abusif, laquelle a été fixée à 50'000 fr.

Le Tribunal a notamment considéré, ce qui n'est pas remis en cause en appel, que C_____ n'avait pas harcelé, dénigré ou discriminé l'appelant, contrairement à ce que celui-ci alléguait.

Le Tribunal a par ailleurs retenu qu'il n'était pas établi que le motif du licenciement de l'appelant résidait dans des violations des règles internes et de son devoir de diligence. Les évaluations de l'appelant avaient toujours été bonnes, les objectifs étaient atteints. Il avait en outre reçu des bonus. Le processus d'évaluation n'était pas objectif car des courbes globales étaient établies préalablement à l'évaluation individuelle, desquelles ressortait le pourcentage d'employés devant être classés dans chaque catégorie. L'intimée n'avait pas établi que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé. Les objectifs n'avaient pas été clairement indiqués à l'appelant et il n'avait pas eu d'entretien d'évaluation en 2016. L'incident de mars 2016 n'était pas suffisamment grave pour rompre le rapport de confiance entre les parties. L'intimée avait établi un certificat de travail élogieux sur l'appelant. D'autres motifs que ceux invoqués par l'intimée avaient vraisemblablement conduit au licenciement, à savoir que l'appelant était devenu plus revendicateur envers ses conditions de travail en raison de son état de santé, étant précisé qu'aucun autre poste adéquat ne lui avait été proposé. Il était "manifestement gênant" pour son employeur. Il existait une "coïncidence temporelle suspecte" entre le licenciement et l'exécution du plan social de l'intimée. Le licenciement n'aurait pas été notifié à l'appelant "en l'absence des motifs illicites liés à l'atteinte à la santé de l'appelant et à ses revendications en protection de la personnalité". Les manquements reprochés à l'appelant étaient un prétexte pour couper court à toute discussion sur son éligibilité au plan social dans l'hypothèse où l'intimée venait à se séparer de ce travailleur qui risquait de ne plus faire partie des plus performants. Le licenciement était donc abusif.

L'appelante fait valoir que son insatisfaction sur les performances de son employé était attestée par le fait que le bonus de l'appelant n'avait cessé de baisser au fil des

ans. L'appelant n'avait pas remis en cause le processus d'évaluation ou les commentaires y figurant. Le fait qu'il y ait des pourcentages à respecter concernant les évaluations des employés était normal et reflétait la réalité en ce sens qu'une bonne gestion de société impliquait que la majorité de ses employés doivent être bons. L'évaluation était en outre discutée entre l'employé et ses supérieurs. Même si la note globale était bonne, les évaluations de l'appelant mettaient en évidence, dans les commentaires, des problèmes récurrents. L'appelant commettait plus d'erreur que ses collègues. Il connaissait ses objectifs, notamment car il avait un cahier des charges. Le respect des objectifs était discuté lors des évaluations. Les erreurs graves reprochées à l'appelant étaient établies par la procédure. Le Tribunal s'était fondé sur des spéculations pour retenir que le congé était abusif. Aucun élément du dossier ne permettait de retenir que le motif du congé allégué par l'intimée n'était pas réel. L'intimée n'avait pas à prouver que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé; l'employeur qui a mis un plan social en place était en effet fondé à poser des conditions à l'octroi de prestations qu'il accorde à bien plaisir.

2.1 Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de résiliation particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a p. 88).

La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). 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 indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2).

Le congé est abusif, en particulier, lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO). Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 2).

Il n'appartient pas au juge de substituer à la décision de l'employeur une pesée des intérêts des parties au contrat de travail. Mais, il peut intervenir en cas d'abus de droit, notamment s'il existe une disproportion grossière entre les intérêts en présence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.21).

Il incombe en principe au destinataire de la résiliation 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 p. 702/703; 123 III 246 consid. 4b).

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. En principe, elle ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

2.2 En l'espèce, l'appelant a allégué dans sa demande que son licenciement était abusif dans la mesure où il avait comme seul objectif de l'empêcher de bénéficier du plan social de son employeur.

L'intimée fait quant à elle valoir que la résiliation du contrat de travail se fondait sur la violation des procédures internes et du devoir de diligence ainsi que sur la rupture du lien de confiance suite à des erreurs répétées et des tentatives de les taire de la part l'appelant.

Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'instruction du dossier n'a pas permis d'établir la réalité de l'allégation de l'appelant, ni le fait que les motifs de résiliation allégués par l'intimée étaient inexacts.

L'intimée n'a jamais varié dans sa version des faits; les raisons qu'elle a indiquées dans la lettre de congé du 26 août 2016 ont été confirmées par l'audition du témoin N_____, responsable des ressources humaines de l'intimée, qui a précisé que les erreurs successives de l'appelant commises en 2015 et 2016 et ses tentatives de les dissimuler avaient rompu le rapport de confiance entre les parties.

Le fait que des erreurs ont été commises par l'appelant en 2015 est attesté par la teneur de son évaluation pour 2015. L'appelant confirme notamment avoir commis une erreur cette année-là et relève qu'il s'efforce de communiquer rapidement et de manière sincère dans ce cadre.

Le déroulement des deux incidents de 2015, exposés de manière détaillée par l'intimée, est corroboré par les pièces produites. L'appelant n'a d'ailleurs pas contesté de manière précise les faits allégués par sa partie adverse, se limitant à

relever qu'il estimait que la responsabilité de ces épisodes ne lui était pas imputable.

Concernant l'incident du 10 mars 2015, et contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il ressort du témoignage de M_____ que le fait de répartir un ordre entre différents comptes de clients, sans leur accord, pour contourner une règle interne de la banque est bien une erreur. Il tombe en outre sous le sens que ce comportement peut avoir des effets dommageables tant pour la banque que pour le client. En tout état de cause, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de l'employeur sur une question telle que celle-ci.

Il résulte de ce qui précède que l'appelant a bien commis, en 2015, deux erreurs en relation avec des ordres de bourses et que ces erreurs n'étaient pas insignifiantes. Ces éléments ont été intégrés dans les évaluations de l'appelant pour 2015; la nécessité de faire preuve de plus de diligence dans l'exécution des ordres et le respect des procédures a été soulignée. L'appelant était ainsi au courant de ce qui était attendu de sa part, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal.

La réalité de l'erreur commise par l'appelant en mars 2016 est également attestée par les pièces du dossier et les témoignages recueillis. Le Risk Manager de l'intimée a confirmé que le rapport d'erreur initialement établi par l'appelant était inexact et "misleading", notamment dans la mesure où il désignait l'"Asset Manager" comme responsable de l'erreur, ce qui n'était pas le cas. La position n'avait en outre pas été clôturée immédiatement après l'erreur, en violation des directives de la banque.

Contrairement à ce qu'a relevé le Tribunal, il n'est pas établi que l'appelant n'ait pas eu la possibilité de clôturer la position avant de se rendre à la clinique P_____.

Le certificat médical produit par l'intimé n'indique en effet pas que l'état de santé de l'appelant nécessitait la prise de mesure urgentes, étant au demeurant relevé que son incapacité de travail n'a été que d'un jour.

A cela s'ajoute que, comme le relève l'intimée, les évaluations de l'appelant depuis 2009 mentionnent, de manière récurrente, l'existence d'un nombre trop élevé d'erreurs et d'extournes.

Les déclarations de deux collègues de l'appelant selon lesquelles, à leur connaissance, celui-ci ne faisait pas plus d'erreurs que les autres, ne sont quant à elles pas décisives car il n'est pas établi que ces témoins connaissaient les détails de l'activité de l'appelant ni le taux d'erreur moyens des autres traders.

Le fait que la "note" globale décernée à l'appelant au cours de ses années ait été de 3 sur 5, à savoir un bon résultat, ne permet pas de retenir à lui seul, compte tenu

des éléments qui précèdent, que les erreurs reprochées à l'appelant sont imaginaires.

Deux témoins ont indiqué que le management devait respecter certains pourcentages au moment de fixer le rating des employés. Ce souci permet probablement d'expliquer le décalage entre les commentaires figurant dans les évaluations de l'appelant, qui mentionnent régulièrement plusieurs aspects à améliorer, et le bon "rating" global fixé dans l'évaluation.

Par ailleurs, les bonus alloués à l'appelant ont été en baisse constante depuis son engagement, de sorte que l'on ne peut pas retenir, comme l'a fait le Tribunal, que cet élément atteste du fait que le travail de l'appelant satisfaisait pleinement son employeur. L'intimée n'a pas non plus "établi un certificat de travail élogieux sur sa collaboration" avec l'appelant comme l'a retenu à tort le Tribunal; l'appelant a d'ailleurs requis dans sa demande la modification dudit certificat.

Contrairement à ce qu'a considéré le Tribunal, l'appelant était au courant des objectifs à atteindre puisqu'il avait un cahier des charges précis et que les objectifs à atteindre étaient examinés chaque année. Son cahier des charges 2015 avait d'ailleurs fait l'objet d'une discussion spécifique avec son chef et le service des ressources humaines à son retour de congé maladie. La nécessité de faire plus attentions aux erreurs et de respecter les règles en vigueur dans la banque lui avait été rappelée à plusieurs reprises, en particulier dans son évaluation 2015.

Il résulte de ce qui précède qu'il est établi que l'appelant a commis les erreurs alléguées par l'intimée en 2015 et 2016.

L'intimée était fondée à considérer ces erreurs comme significatives, en particulier celle de 2016, dans la mesure notamment où le rapport d'erreur était incomplet et confus, et désignait un tiers comme responsable de l'erreur, ce qui n'était pas le cas. L'appelant n'avait qui plus est pas fait le nécessaire pour la réparer au plus vite. Rien ne permet par conséquent de retenir que les allégations de l'intimée selon lesquels le rapport de confiance entre les parties était rompu au moment du licenciement sont fausses.

Il résulte de ce qui précède que l'appelant n'a pas apporté la preuve, qui lui incombait, que le motif de licenciement invoqué par l'intimée est inexact.

Par ailleurs, la constatation du Tribunal selon laquelle l'appelant "était manifestement gênant pour" l'intimée "qui était contrainte de chercher à répondre aux requêtes que son employé formulait, afin de préserver sa santé tout en exécutant son travail sans interférer sur la bonne marche de l'entreprise et de se préserver de son supérieur hiérarchique, dont il se croyait persécuté et dénigré" est non seulement obscure, mais ne repose sur aucun élément de preuve concret.

Le Tribunal reproche notamment dans ce cadre à l'intimée de ne pas avoir proposé à l'appelant un poste moins stressant à son retour de congé maladie. Cela est cependant erroné; le témoin O_____ a confirmé qu'un poste plus administratif avait été proposé à l'appelant à son retour de congé maladie, mais que celui-ci l'avait refusé.

Le Tribunal a d'ailleurs jugé, sans que cela ne soit remis en cause en appel, que l'appelant n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire ou de mobbing de la part de son supérieur; l'on ne voit dès lors pas de quoi exactement l'appelant devait "se préserver".

Le fait que le licenciement de l'appelant soit intervenu au cours de la période de validité de trois ans du plan social adopté par l'intimée pour les licenciements résultant de suppression de poste n'est in casu pas suffisant pour retenir l'existence d'un congé abusif. Il est en effet établi que le congé a été donné pour d'autres motifs qu'une suppression de poste. L'intimée n'avait ainsi pas à prouver que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé.

Aucun élément du dossier ne confirme par ailleurs les allégations de l'appelant selon lesquels son licenciement était intervenu en raison d'un "sureffectif" de l'équipe dû à l'engagement d'un ami de son chef, K_____, en décembre 2014. En effet, le congé donné à l'appelant est largement postérieur à l'engagement de K_____, qui a été engagé pour remplacer un autre employé.

Le témoin D_____ a de plus déclaré qu'il était difficile de trouver des traders expérimentés, lesquels étaient souvent recrutés par des concurrents, de sorte que le desk du demandeur souffrait plus de sous-effectif que l'inverse.

Il ressort de ce qui précède que c'est à tort que le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelant était abusif.

Le chiffre 2 du jugement querellé sera par conséquent annulé et l'appelant débouté de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

3. A_____ réclame dans son appel une indemnité destinée à compenser le fait qu'il n'a pas pu bénéficier du plan social mis en place par l'intimée.

Ledit plan social prévoit au titre de ses conditions d'éligibilité que le licenciement ne doit pas être prononcé pour d'autres raisons que la restructuration et ne doit pas être imputable à l'employé.

L'appelant n'allègue pas que cette condition ne serait pas valable.

Il résulte du considérant 2 ci-dessus que l'appelant a été licencié pour une raison qui lui était imputable et qui était autre qu'une suppression de poste. Il n'a par

conséquent pas droit à être mis au bénéfice de dispositions du plan social de l'intimée.

Son appel sur ce point doit dès lors être rejeté.

4. Le Tribunal a retenu qu'il était vraisemblable que des heures supplémentaires avaient été réalisées par l'appelant, compte tenu des témoignages recueillis. Il a cependant débouté l'appelant de ses conclusions tendant au paiement de 46'512 fr. 50 au titre de 500 heures supplémentaires réalisées entre le 1^{er} novembre 2012 et le 25 novembre 2013 au motif qu'il aurait dû les annoncer en temps utile à son employeur au moyen du formulaire prévu à cet effet, ce qu'il n'avait pas fait. Il avait ainsi rendu impossible la démonstration de l'existence de ces heures supplémentaires et leur compensation par du temps libre, comme cela était prévu par le règlement d'entreprise.

L'appelant fait valoir que le fait qu'il ait été nommé "Associate Director" dès le 1^{er} avril 2013 n'exclut pas la compensation des heures supplémentaires eu égard aux dispositions de l'art. 9 OLT 1§, qu'il n'était pas tenu de remplir le formulaire ad hoc de l'intimée pour réclamer une compensation pour ses heures supplémentaires et que le Tribunal aurait pu se déterminer sur l'étendue de sa prétention en heures supplémentaires en appliquant par analogie l'art. 42 al. 2 CO.

4.1 Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Elles se distinguent du travail supplémentaire, à savoir le travail dont la durée excède le maximum légal, soit 45 ou 50 heures selon la catégorie de travailleurs concernée (cf. art. 9 de la Loi sur le Travail (LTr)).

La rémunération du travail supplémentaire est régie par l'art. 13 al. 1 LTr, qui prévoit également une rétribution à hauteur du salaire de base majoré de 25%, mais uniquement à partir de la 61^{ème} heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés (ATF 126 III 337 consid. 6a et 6c). L'al. 2 du même article précise que le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé par un congé de même durée, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable.

L'article 13 LTr est une règle de droit public impératif (ATF 126 III 337 consid. 6).

Les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée selon l'art. 3 let. d LTr sont exclus du champ d'application de la LTr et ne peuvent par conséquent prétendre à une compensation au sens de l'art. 13 LTr. A teneur de l'art. 9 OLT 1, exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou partie d'entreprise.

Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 p. 174 s.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1).

Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO; ATF 123 III 84 consid. 5a p. 84); la convention peut être tacite (arrêt 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; ATF 129 III 171 consid. 2.4 p. 176; arrêt du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement

effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités).

4.2 En l'espèce, les témoignages recueillis lors des enquêtes établissent que le desk de l'appelant était en sous-effectif entre 2012 et 2013 et que les traders, dont l'appelant, faisaient régulièrement des heures supplémentaires la semaine.

La quotité de ces heures doit être estimée conformément à l'art. 42 al. 2 CO. A cet égard, au regard des témoignages recueillis, le nombre de 10 heures par semaine allégué par l'appelant est excessif et doit être ramené à 6 heures par semaine, correspondant à légèrement plus qu'une heure par jour.

Les 60 premières heures supplémentaires effectuées en 2012 et 2013 ne peuvent pas donner droit à une rémunération en faveur de l'appelant car il n'est pas établi que les conditions posées pour leur rémunération par le règlement du personnel aient été réalisées.

En effet, ledit règlement prévoit de manière conforme à l'art. 321c al. 3 CO les modalités qui doivent être respectées par l'employé qui souhaite obtenir une compensation pour ses heures supplémentaires effectuées en deçà de la limite prévue par la LTr.

Selon ce règlement, pour être compensées, les heures supplémentaires devaient avoir été ordonnées par la hiérarchie et annoncées au moyen du formulaire prévu à cet effet, lequel devait être remis au responsable hiérarchique de l'employé, puis au département des ressources humaines dans un délai prescrit.

Or l'appelant n'a pas utilisé la procédure prescrite par ce règlement, de sorte qu'il est déchu du droit de réclamer la compensation de ces heures, conformément à ce qui est précisé par la directive interne de l'intimée sur les heures supplémentaires.

Par contre, l'appelant a droit à la rémunération prévue par la LTr à partir de la 61^{ème} heure de travail supplémentaire par année civile.

En effet, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite, l'exclusion du règlement du personnel ne peut pas s'appliquer puisque l'art. 13 LTr est une disposition de droit impératif. L'appelant ne saurait par ailleurs être considéré comme ayant une fonction dirigeante élevée au sens des art. 3 let. d LTr et 9 OLT 1.

Pour la période du 1^{er} novembre au 31 décembre 2012, soit 8,5 semaines, le nombre d'heures à prendre en considération est de 51 (8,5 x 6), soit un nombre inférieur à 60, de sorte que l'appelant n'a pas droit à une rémunération de ses heures supplémentaires pour 2012.

Pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 25 novembre 2013, soit 44 semaines environ, il n'est pas contesté et il résulte des pièces produites, que l'appelant a été absent 48,5 jours, ce qui correspond à 9 semaines environ. Le nombre de semaines à prendre en considération en 2013 est ainsi de 35 (44 – 9). A raison de 6 heures supplémentaires par semaine, le total d'heures supplémentaires effectué par l'appelant est ainsi de 210. Après déduction des 60 premières heures dont la rémunération est exclue en raison du fait que la procédure prévue par le règlement du personnel n'a pas été respecté, 15 heures restent à indemniser.

Il n'est pas contesté que, compte tenu du salaire de l'appelant pour la période considérée le taux horaire majoré de 125% conformément à la LTr est de 93 fr. 025.

L'appelant a ainsi droit à un montant de 13'953 fr. 75 (93,025 x 15) au titre de rémunération des heures supplémentaires pour la période du 1^{er} janvier au 25 novembre 2013.

L'intimée sera condamnée à verser à l'appelant ce montant, qui portera intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017, soit le lendemain de la fin des rapports de travail, conformément à l'art. 339 al. 1 CO.

5. Selon l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause.

En l'espèce, l'appelant réclamait 408'507 fr. dans sa demande et obtient finalement le paiement de 13'953 fr.

Les frais judiciaires seront dès lors répartis à raison de 5% à charge de l'intimée et du solde à charge de l'appelant.

Les frais du Tribunal seront arrêtés à 4'090 fr (art. 69 RTFMC) et compensés avec l'avance du même montant effectuée par l'appelant, acquise à l'Etat de Genève. L'intimée sera condamnée à verser 205 fr. à l'appelant au titre des frais judiciaires de première instance.

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 1'700 fr. (art. 71 RTFMC) et compensés avec l'avance du même montant effectuée par l'appelant. L'intimée sera condamnée à verser 85 fr. à l'appelant au titre des frais judiciaires d'appel.

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

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4:**

A la forme :

Déclare recevable les appels formés par B_____ (SUISSE) SA et A_____ contre le jugement JTPH/144/2020 rendu le 17 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24438/2017.

Au fond :

Annule les chiffre 2 et 4 à 8 de ce jugement et, statuant à nouveau :

Condamne B_____ (SUISSE) SA à verser à A_____, sous déduction des charges sociales usuelles, la somme brute de 13'953 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} mai 2017

Arrête les frais judiciaires à 4'090 fr., les compense avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève, et les met à charge de A_____ à hauteur de 3'885 fr. et à charge de B_____ (SUISSE) SA à hauteur de 205 fr.

Condamne B_____ (SUISSE) SA à verser à A_____ 205 fr. au titre des frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'700 fr., les compense avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève, les met à charge de A_____ à hauteur de 1'615 fr., le solde étant à charge de B_____ (SUISSE) SA.

Condamne B_____ (SUISSE) SA à verser 85 fr. à A_____ au titre des frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.