



Monsieur T\_\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me David AUBERT

Rue Céard 13

1204 Genève

**Partie appelante**

E\_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu** : Me Carlo LOMBARDINI

Rue de Hesse 8-10

Case postale 5715

1211 Genève 11

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 17 décembre 2010

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

MM. Liano FONTI et Jean-François HUGUET, juges employeurs

Mme Paola ANDREETTA et M. Yves DELALOYE, juges salariés

Mme Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A. a.** Par jugement du 31 mai 2010, le Tribunal des prud'hommes a condamné E\_\_\_\_\_ SA à établir un certificat de travail en faveur de T\_\_\_\_\_ dont le contenu correspondrait à celui daté du 31 janvier 2009, à l'exception de la modification prévue par le Tribunal et reproduite ci-après (ch. 3 du dispositif), et a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).

Se fondant sur une traduction libre du certificat de travail proposée par T\_\_\_\_\_, le Tribunal a considéré que la phrase du premier paragraphe *in fine* "M. T\_\_\_\_\_, dont l'emploi prendra fin le 31 décembre 2008 a été démis de ses fonctions le 21 octobre 2008" était formulée de manière gratuitement péjorative, de sorte que le certificat devait indiquer uniquement "Le présent document certifie que M. T\_\_\_\_\_, né le 19 décembre 1966, citoyen du Royaume-Uni, a été employé par notre entreprise depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2006 jusqu'au 31 décembre 2008."

Pour le surplus, les premiers juges ont retenu que le congé signifié au travailleur n'était pas abusif, dans la mesure où il avait été donné en raison de son comportement au sein de l'équipe de travail, de l'aggravation des tensions avec ses collègues, de l'attitude déloyale qu'il avait eue envers son supérieur et, finalement, en raison de son refus d'effectuer de nouvelles tâches qui lui avaient été assignées.

- b.** Par acte déposé le 30 juin 2010 au greffe de la juridiction des prud'hommes, T\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement. Il demande, préalablement, la production de plusieurs documents et conclut, sur le fond, à la condamnation de sa partie adverse à lui payer 143'333 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2009, en raison de la résiliation abusive de son contrat de travail.

E\_\_\_\_\_ SA conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué.

Lors de l'audience du 15 décembre 2010, les parties ont persisté dans leurs conclusions. La cause a été gardée à juger et immédiatement délibérée.

- B.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier :

- a.** E\_\_\_\_\_ SA, société anonyme sise à Zurich, dispose d'une succursale à Genève, dont le but est l'exploitation d'une banque.

- b.** Par contrat du 3 septembre 2006, E\_\_\_\_\_ SA a engagé T\_\_\_\_\_ en qualité d'analyste financier au service de l'équipe "Corporate Financial Group" Moyen-Orient (ci-après : CFG), à Genève, pour un salaire annuel brut de 200'000 fr., auquel s'ajoutait un forfait de 9'600 fr. pour les frais de représentation.

Le contrat de travail stipulait que les bonus ou toutes autres prestations promises ou concédées en plus de la rémunération étaient octroyés à l'entière discrétion de la banque, tout particulièrement en cas de résiliation des rapports de travail.

**c.** T\_\_\_\_\_ a débuté son activité le 1<sup>er</sup> novembre 2006.

Il était l'un des deux analystes du groupe CFG. Sa tâche consistait à conseiller un important client de la banque (ci-après : client P.).

Le CFG était situé au 5<sup>ème</sup> étage et était isolé des autres départements de la banque pour des raisons de confidentialité. Il était constitué des personnes suivantes : A\_\_\_\_\_, responsable des la gestion des liquidités, qui travaillait dans le CFG depuis 1999 et supervisait B\_\_\_\_\_, assistante de gestion; C\_\_\_\_\_, analyste financier, qui fut remplacée à la fin de l'année 2007 par D\_\_\_\_\_; F\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique, et son assistante G\_\_\_\_\_. H\_\_\_\_\_ a succédé à F\_\_\_\_\_ au mois de mai 2008, date à laquelle ce dernier a pris sa retraite.

**d.** Dès le printemps 2007, T\_\_\_\_\_ a régulièrement adressé des courriels à F\_\_\_\_\_, son supérieur direct, ainsi qu'à I\_\_\_\_\_, responsable au sein des ressources humaines. Le contenu de ses missives portait principalement sur l'appréciation du travail de ses collègues, sur l'évaluation de ses propres performances ainsi que sur ses possibilités d'obtenir une promotion ou une prime.

Le 16 avril 2007, T\_\_\_\_\_ remettait ainsi en cause les compétences professionnelles de C\_\_\_\_\_.

Le 19 avril 2007, il reprochait à sa collègue, A\_\_\_\_\_, de colporter des rumeurs concernant sa vie privée.

Le 26 septembre 2007, dans un courriel adressé à I\_\_\_\_\_, il critiquait le rapport d'évaluation annuel effectué par F\_\_\_\_\_, dont le contenu aurait pu nuire à son avancement au sein de la banque.

Les 5 et 9 octobre 2007, il sollicitait des explications sur la manière dont étaient calculées les primes, estimant le système en vigueur peu transparent.

En date du 11 février 2008, dans un courriel adressé à I\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ se plaignait du fait que le dialogue avec son chef était difficile. Il faisait également remarquer que les objectifs professionnels fixés par F\_\_\_\_\_ n'étaient pas quantifiables, inappropriés et irréalistes.

Le 5 mai 2008, il interpellait à nouveau I\_\_\_\_\_ au sujet d'une possible adaptation de son salaire et au sujet de l'obtention d'une prime, en l'informant que le client P.

souhaitait désormais traiter directement avec les analystes, par conséquent, directement avec lui-même.

Au mois de mai 2008, il y a eu des tensions entre T\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, lesquelles ont fait l'objet de plusieurs échanges de courriels et de discussions entre les intéressés et F\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. D\_\_\_\_\_, qui prenait quelques jours de congé, avait demandé à T\_\_\_\_\_ d'établir un rapport trimestriel à sa place. Alors que son collègue était absent, T\_\_\_\_\_ lui avait posé des questions vraisemblablement par courriel. Ces dernières étaient restées sans réponse, de sorte que le rapport n'avait finalement pas été fait. A son retour de congé, D\_\_\_\_\_ avait fait part de son mécontentement à son collègue. Le ton était monté entre les deux hommes. T\_\_\_\_\_ s'était plaint auprès de son supérieur et du département des ressources humaines de l'attitude de son collègue; il remettait également en cause les compétences professionnelles de ce dernier. Les deux hommes avaient eu une discussion en présence de leur chef, F\_\_\_\_\_, lors de laquelle D\_\_\_\_\_ s'était excusé auprès de T\_\_\_\_\_, mais celui-ci avait toutefois insisté pour qu'il soit sanctionné.

En date du 19 juin 2008, T\_\_\_\_\_ faisait part à H\_\_\_\_\_ de son incompréhension sur le fait qu'il n'ait pas été promu et augmenté.

Le 4 août 2008, Nicolas T\_\_\_\_\_ adressait un nouveau courriel à son supérieur pour l'informer qu'il se méfiait d'A\_\_\_\_\_, tout en tenant des propos dénigrants à l'égard de cette dernière.

e. A teneur des évaluations effectuées, l'expérience et les compétences professionnelles de T\_\_\_\_\_ ont été hautement appréciées par E\_\_\_\_\_ SA.

Ainsi, dans un rapport d'évaluation du 26 janvier 2007, F\_\_\_\_\_, ancien supérieur hiérarchique de T\_\_\_\_\_, notait celui-ci de manière très élogieuse, vantant notamment ses compétences d'analyse et son esprit d'initiative.

Selon une seconde évaluation établie le 5 novembre 2007 par F\_\_\_\_\_ et par T\_\_\_\_\_ lui-même, les performances professionnelles de ce dernier étaient toujours très appréciées par la banque. Il a été décrit comme un employé *"très performant"* qui avait le potentiel de devenir un employé *"exceptionnel"*. Cela étant, le rapport d'évaluation faisait également état de difficultés relationnelles entre T\_\_\_\_\_ et certains collègues. F\_\_\_\_\_ relevait que T\_\_\_\_\_ n'était pas pleinement accepté au sein de l'équipe pour laquelle il travaillait. La mention *"partiellement efficace"* figure à côté de la rubrique contenant les critères d'évaluation suivants : *"Crée un environnement de travail intégrateur, favorable et axé sur l'équipe et traite tous les salariés avec respect et en préservant leur dignité; Mise sur la di-*

*versité des points de vue; Collabore avec d'autres personnes dans la poursuite d'objectifs communs et rompt les cloisonnements; Echange idées et meilleures pratiques avec d'autres entreprises, d'autres zones géographiques et sur d'autres produits."*

Une évaluation supplémentaire a été effectuée au mois de juin ou juillet 2008 par H\_\_\_\_, successeur de F\_\_\_\_; le rapport d'évaluation contenait également les remarques de T\_\_\_\_. Dans l'ensemble, les performances de ce dernier étaient considérées comme excellentes au premier semestre 2008. H\_\_\_\_ mentionnait, par ailleurs, qu'il souhaitait obtenir une collaboration plus accrue de T\_\_\_\_, afin d'améliorer le moral de l'équipe CFG, dont ce dernier faisait partie. Quant à T\_\_\_\_, il a évalué ses propres performances et qualités professionnelles de manière encore plus élogieuse que son responsable.

f. Parmi l'équipe CFG, le Tribunal a entendu en qualité de témoins A\_\_\_\_, D\_\_\_\_, H\_\_\_\_, B\_\_\_\_ et G\_\_\_\_.

A\_\_\_\_, qui est encore employée de E\_\_\_\_ SA, a confirmé que ses relations avec T\_\_\_\_ étaient tendues. Les rapports avaient été polis, mais empreints de méfiance. T\_\_\_\_ avait formulé des accusations à son égard en 2007 au département des ressources humaines, qu'elle estimait infondées. Les relations avec ce dernier se limitaient au strict minimum nécessaire d'un point de vue professionnel. Avec le reste de l'équipe CFG, elle avait eu de très bons rapports, y compris avec l'analyste dénommé ISAAC et avec S\_\_\_\_. L'ambiance au sein du groupe CFG était tendue en présence de T\_\_\_\_.

Selon D\_\_\_\_, toujours employé par E\_\_\_\_ SA, le climat de travail était tendu, principalement en raison du comportement de T\_\_\_\_ à son égard. Ce dernier avait été très agressif avec lui, et ce dès son arrivée. Il ne lui adressait pratiquement pas la parole. En 2008, il y avait eu un incident entre eux, suite à des paroles malencontreuses qu'il avait proférées. Les relations étaient très conflictuelles, dans la mesure où T\_\_\_\_ n'avait cessé de le dénigrer auprès de sa hiérarchie. Il se comportait comme un chef et était arrogant, alors qu'ils avaient les mêmes fonctions. Le témoin a ajouté que les rapports entre T\_\_\_\_ et A\_\_\_\_ n'avaient pas été bons et qu'il y avait également eu un incident entre eux. D\_\_\_\_ entretenait d'excellentes relations avec le reste de l'équipe. Les rapports de travail s'étaient nettement améliorés après le départ de T\_\_\_\_.

H\_\_\_\_, employé de la banque de 1991 au 31 août 2009, a indiqué que T\_\_\_\_ s'était montré très critique à l'égard de D\_\_\_\_ et d'A\_\_\_\_ et qu'il se plaignait constamment d'eux. Ses plaintes étaient en rapport, la plupart du temps, avec la

différence de salaire existant entre son revenu et celui de D\_\_\_\_\_ et avec son titre par rapport à celui détenu par A\_\_\_\_\_ au sein de la banque. Il s'agissait de critiques parfois constructives, mais qui le plus souvent visaient à dénigrer ses collègues et à se mettre lui-même en avant. La mauvaise ambiance au sein de l'équipe était très largement due au mauvais esprit de T\_\_\_\_\_. Lors de l'évaluation établie en juin ou juillet 2008, H\_\_\_\_\_ n'avait pas fait état des problèmes relationnels de T\_\_\_\_\_ avec les autres membres de l'équipe, pour ne pas nuire à la carrière de ce dernier. En revanche, il lui en avait parlé et lui avait conseillé de changer de comportement. Selon H\_\_\_\_\_, le meilleur élément au sein de l'équipe était A\_\_\_\_\_.

B\_\_\_\_\_, qui avait cessé de travailler pour E\_\_\_\_\_ SA à la fin du mois de novembre 2008, s'entendait bien avec T\_\_\_\_\_ et pouvait compter sur lui en cas de besoin. Il était possible qu'il y ait eu des tensions entre les divers membres du groupe, mais elle n'y avait pas particulièrement prêté attention.

G\_\_\_\_\_ a déclaré travailler pour E\_\_\_\_\_ SA, depuis le mois de février 2007, en qualité d'assistante personnelle, puis comme assistante de gestion. Elle connaissait bien T\_\_\_\_\_, avec qui elle avait, d'une manière générale, de bonnes relations professionnelles. Elle avait pu constater des problèmes relationnels entre les membres de l'équipe CFG, mais pas particulièrement avec T\_\_\_\_\_.

Entendu également par le Tribunal, I\_\_\_\_\_, employé par la banque depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006 en qualité de cadre au sein du département des ressources humaines, a expliqué que dès 2007, il avait reçu de nombreuses plaintes de la part de T\_\_\_\_\_ au sujet de ses collègues et supérieurs. A son souvenir, il était le collaborateur à avoir déposé le plus grand nombre de plaintes. Il avait notamment critiqué la manière dont F\_\_\_\_\_, puis H\_\_\_\_\_ avaient dirigé le département. Il avait porté des accusations infondées à l'encontre d'A\_\_\_\_\_ au sujet de rumeurs qu'elle aurait propagées. Il avait critiqué la qualité du travail de D\_\_\_\_\_ et s'était injustement acharné contre ce dernier. Il a précisé qu'en dehors des plaintes concernant T\_\_\_\_\_, il n'y avait pas eu de plaintes entre d'autres collaborateurs du département CFG. Actuellement l'ambiance au sein de cette équipe était très bonne. Les évaluations d'A\_\_\_\_\_ étaient exceptionnelles et ce depuis qu'il était lui-même en fonction au sein du service des ressources humaines.

**g.** Dès le mois d'avril 2007, soit à l'aube de la crise financière, T\_\_\_\_\_ a intelligemment conseillé à son client P. de vendre ses actions afin de limiter les risques de perte. Nonobstant les conseils de T\_\_\_\_\_ et de quelques autres gestionnaires critiques, la banque a décidé de poursuivre sa stratégie d'investissement.

**h.** En décembre 2007, T\_\_\_\_\_ a été promu au titre de "*vice-président*" et, parallèlement, son salaire annuel brut a été augmenté à 215'000 fr. E\_\_\_\_\_ SA lui a également octroyé un bonus de 120'005 fr. pour l'année 2007. En mars 2008, la banque l'a promu au titre de "*senior vice-président*".

**i.** A la fin du mois d'avril 2008, T\_\_\_\_\_ a rapporté à son supérieur que le client P. avait demandé à avoir un contact direct avec les analystes de la banque. Leur supérieur ne devait plus interférer dans leurs relations, tant que P. était satisfait de leurs services. F\_\_\_\_\_ a alors attiré l'attention de T\_\_\_\_\_ sur le fait qu'il n'était pas habilité à discuter de ce point avec le client.

Entendu en comparution personnelle des parties, T\_\_\_\_\_ a allégué que F\_\_\_\_\_ l'avait formellement autorisé à avoir un contact direct avec le client P., sans devoir lui rapporter quoi que ce soit. H\_\_\_\_\_ lui avait toutefois demandé de l'informer de la teneur de ses entretiens avec P. T\_\_\_\_\_ a admis que son employeur avait un droit de regard sur les rapports qu'il pouvait avoir avec P., étant précisé que ce dernier était déjà client de la banque depuis de nombreuses années.

**j.** Le 14 mai 2008, E\_\_\_\_\_ SA a établi un certificat de travail intermédiaire à T\_\_\_\_\_, lequel faisait état de ses tâches et responsabilités au sein de la banque ainsi que de ses compétences professionnelles, qualifiées d'excellentes.

**k.** Au mois d'octobre 2008, T\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ étaient sous-occupés, dans la mesure où P. n'effectuait aucun investissement en raison de l'effondrement des marchés financiers. H\_\_\_\_\_ a alors assigné de nouvelles tâches à T\_\_\_\_\_ dans le but de prêter main-forte à une autre équipe d'analystes ayant leurs bureaux au 2<sup>ème</sup> étage de la banque, auprès du département d'investissement EMEA (Europe - Middle East - Africa), dirigé par J\_\_\_\_\_.

Dans ses courriels du 2 et 8 octobre 2008, H\_\_\_\_\_ confirmait à T\_\_\_\_\_ que la gestion des avoirs de P. restait toutefois sa priorité, que ces nouvelles tâches étaient temporaires et qu'il n'y aurait pas d'augmentation de salaire.

Pour sa part, T\_\_\_\_\_ s'inquiétait de la charge réelle de ses nouvelles fonctions sur son activité quotidienne. Il considérait qu'elles étaient bien au-dessus de son salaire et de son échelon. Dans un message électronique du 2 octobre 2008, il en profitait pour écrire, en outre, au sujet d'A\_\_\_\_\_ les remarques suivantes : "*Je suis bien content qu'Anissa coopère à présent pour améliorer le profil de risques sur la gestion des liquidités. Cela m'a fait beaucoup de souci par le passé. Quelle était la raison de sa réticence auparavant?*". Il ajoutait également qu'il ne comprenait pas pourquoi il y avait aussi peu de différence entre son propre salaire et

celui de D\_\_\_\_, alors que ce dernier faisait très peu d'efforts pour tisser un réseau de relations avec les conseillers en placement de la banque, n'avait pas actualisé sa vision du portefeuille de P. - bien que cela lui eût été demandé -, ne fournissait aucune vision claire des marchés et n'avait fait aucune recommandation d'actions à P. durant les six derniers mois.

H\_\_\_\_ tentait de rassurer T\_\_\_\_ sur la nature de ses nouvelles activités. A son avis, il avait le temps de les effectuer. Elles lui permettraient d'être au 2<sup>ème</sup> étage avec d'autres analystes et d'être ainsi moins isolé, ce dont T\_\_\_\_ s'était plaint à plusieurs reprises. C'était, en outre, une opportunité d'enrichissement, qui serait également profitable au client P., dans la mesure où T\_\_\_\_ pouvait partager et échanger ses idées d'investissement avec d'autres collègues analystes. Par ailleurs, H\_\_\_\_ précisait à T\_\_\_\_ qu'il n'était pas nécessaire d'avoir l'accord du client P. s'agissant de la mise en place de ces nouvelles tâches, dans la mesure où la gestion de ses affaires n'était nullement préteritée par cette réorganisation interne à la banque.

T\_\_\_\_ a refusé d'effectuer ces tâches. J\_\_\_\_ lui a alors enjoint de quitter immédiatement le bureau du 2<sup>ème</sup> étage qui avait déjà été mis à sa disposition.

**l.** Le 9 octobre 2008, T\_\_\_\_ a porté plainte contre H\_\_\_\_ auprès de H\_\_\_\_, estimant que son supérieur lui ordonnait, de manière agressive, d'exécuter des tâches qui allaient à l'encontre du mandat de "son" client. En effet, les nouvelles activités qui lui avaient été assignées l'empêchaient de mener à bien son travail pour le client P. Il suggérait qu'une personne de la direction dise à H\_\_\_\_ qu'il ne devait pas interférer avec son travail pour le client sans l'accord du client. T\_\_\_\_ remettait, au surplus, en cause les compétences de H\_\_\_\_ à diriger les analystes du CFG. Il proposait qu'une autre personne qualifiée soit désignée à ce poste.

Dans sa demande en paiement, T\_\_\_\_ allègue que H\_\_\_\_ avait menacé de ne pas lui verser de bonus s'il refusait ces nouvelles tâches. Entendu par le Tribunal, H\_\_\_\_ a contesté avoir menacé ou été agressif avec T\_\_\_\_. A\_\_\_\_ a témoigné, à ce propos, que H\_\_\_\_ était très professionnel, poli et qu'il n'avait jamais élevé la voix avec un membre du groupe. D\_\_\_\_ a décrit H\_\_\_\_ comme une personne très compétente, posée et proche des préoccupations du personnel. G\_\_\_\_ et B\_\_\_\_ ont enfin confirmé que leur supérieur n'était pas agressif ou menaçant.

**m.** Le même jour, soit le 9 octobre 2008, H\_\_\_\_ écrivait à son supérieur hiérarchique, K\_\_\_\_, et à I\_\_\_\_ pour leur exposer les problèmes rencontrés avec T\_\_\_\_. H\_\_\_\_ avait négocié un bureau au 2<sup>ème</sup> étage pour les deux analystes du

CGF, moyennant que ces derniers fassent, dans la mesure de leur temps libre, quelques contributions à l'équipe EMEA. Cette solution permettait, entre autres, d'atténuer la situation conflictuelle entre T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_. Ainsi, alors que D\_\_\_\_\_ était déjà occupé à aider un autre département, J\_\_\_\_\_ avait demandé à T\_\_\_\_\_ d'assister au rendez-vous du lundi avec les conseillers en portefeuille, de parler quelques minutes de l'opinion de E\_\_\_\_\_ SA et des autres banques sur les marchés, et de donner son propre avis et des idées praticables qui pourraient en ressortir. T\_\_\_\_\_ avait refusé ces tâches.

K\_\_\_\_\_ a réagi à ce courrier électronique en soulignant l'attitude négative et centrée sur lui-même de T\_\_\_\_\_, ainsi que son incapacité à s'intégrer dans une équipe. Il suggérait de le licencier, précisant qu'à son avis, ce n'était pas ce dernier incident qui était déterminant, mais le fait que T\_\_\_\_\_ était incapable de travailler en équipe, avec ses collègues du CFG ou ailleurs.

Entendu par le Tribunal, H\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il avait proposé un travail supplémentaire à T\_\_\_\_\_ en octobre 2008 pour les trois motifs qui suivent. Premièrement, le fait de lui permettre de travailler au 2<sup>ème</sup> étage de la banque pouvait le sortir de son isolement. Deuxièmement, ce changement de bureau constituait une opportunité de développer et parfaire son réseau de connaissances. Troisièmement, la possibilité pour T\_\_\_\_\_ de travailler dans un autre bureau aurait permis d'atténuer la situation conflictuelle entre ce dernier et A\_\_\_\_\_. L'activité supplémentaire proposée ne nécessitait toutefois qu'un investissement de temps minimum puisqu'il s'agissait pour T\_\_\_\_\_ de présenter un court exposé de cinq à dix minutes une fois par semaine. Les nouvelles tâches représentaient ainsi tout au plus deux heures de travail par semaine. En d'autres termes, la nouvelle activité n'aurait en aucune manière entravé le travail de T\_\_\_\_\_ pour le client P. T\_\_\_\_\_ avait manifestement tendance à penser qu'il travaillait pour le client en question et qu'il recevait les instructions directement de ce dernier, alors qu'en réalité il était employé par la banque et dépendait par conséquent de celle-ci.

**n.** A la suite de la plainte déposée par T\_\_\_\_\_ contre son supérieur, H\_\_\_\_\_ a entendu l'employé le 10 octobre 2008.

A l'issue de cette entrevue, I\_\_\_\_\_ a demandé à T\_\_\_\_\_ s'il maintenait ou non sa plainte. Ce dernier a répondu curieusement qu'il n'avait pas déposé de plainte à l'encontre de son supérieur.

Entendu par le Tribunal, I\_\_\_\_\_ a expliqué que T\_\_\_\_\_ s'était plaint auprès de lui au sujet des nouvelles tâches assignées par H\_\_\_\_\_, lesquelles interféraient, selon lui, avec les instructions qu'il avait reçues du client P. Selon I\_\_\_\_\_, les nouvelles

activités ne nuisaient toutefois pas au client P., puisque T\_\_\_\_\_ continuait à s'occuper de ses intérêts de manière prioritaire. La nouvelle activité proposée par H\_\_\_\_\_ constituait une opportunité pour lui de développer son travail, sans renoncer à ses activités déjà existantes.

**o.** Le 13 octobre 2008, T\_\_\_\_\_ s'est adressé à K\_\_\_\_\_ pour attirer son attention sur les excellents conseils qu'il avait donnés au client P. au cours de l'année dernière. Etant donné que son supérieur, H\_\_\_\_\_, ne semblait lui témoigner aucune gratitude pour ce travail, il se permettait d'interpeler directement K\_\_\_\_\_ pour obtenir, s'il le jugeait approprié, une certaine reconnaissance.

Une réunion a donc été organisée, le 16 octobre 2008, en présence de T\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ du service juridique. Lors de cette séance, T\_\_\_\_\_ s'est notamment plaint de son supérieur, en disant qu'il ne l'encourageait pas. Selon lui, H\_\_\_\_\_ semblait même contrarié par le fait qu'il était un bon élément.

**p.** Lors d'un entretien du 20 octobre 2008, E\_\_\_\_\_ SA a licencié T\_\_\_\_\_ pour le 31 décembre 2008 et l'a libéré de l'obligation de venir travailler avec effet immédiat. H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ étaient présents lors cette entrevue. Le congé a été confirmé par courrier remis en mains propres à T\_\_\_\_\_ le jour même.

I\_\_\_\_\_ a rédigé un compte rendu de l'entretien de licenciement, évoquant les motifs de la résiliation et la réaction de T\_\_\_\_\_. Ce dernier avait adopté un comportement déloyal envers ses collègues et son supérieur hiérarchique. Ses plaintes n'étaient pas constructives, mais relevaient en revanche d'une attitude déloyale et contraire à la bonne foi. De plus, il avait refusé, sans raison valable, de manière insubordonnée et déloyale, une opportunité de travail au sein de l'équipe d'investissement. La décision de licenciement avait été prise également pour préserver l'équipe CFG, laquelle faisait l'objet de critiques constantes de T\_\_\_\_\_. C'est l'ensemble de ces circonstances qui avaient poussé la banque à prendre la décision de se séparer de T\_\_\_\_\_.

T\_\_\_\_\_ a reconnu que le contenu de ce document était "*dans les grandes lignes*" correct et qu'il avait été évoqué, lors de cet entretien, son mauvais caractère.

Par courrier adressé au conseil de T\_\_\_\_\_ le 10 novembre 2008, E\_\_\_\_\_ SA a expliqué que les motifs du congé étaient liés à l'attitude de l'intéressé qui, pour se mettre en valeur, avait critiqué, à de nombreuses reprises, certains de ses collègues et supérieurs, sans motif valable. Ce comportement n'était pas acceptable et démontrait son incapacité à travailler dans une équipe. Au fil du temps, T\_\_\_\_\_ semblait également avoir oublié que E\_\_\_\_\_ SA était son employeur, auquel il

devait fidélité et loyauté et dont il devait suivre les instructions, pour privilégier sa relation avec le client P., en faisant d'ailleurs référence à "son" client. Ces circonstances avaient conduit à une rupture irrémédiable du lien de confiance. Enfin, alors qu'il avait manifesté à plusieurs reprises qu'il n'était pas content de sa situation auprès de la banque, T\_\_\_\_\_ avait refusé une opportunité de développement qui lui avait été offerte - compte tenu d'une période de calme dans sa propre activité et avec tout le soutien de la banque.

Devant le Tribunal, I\_\_\_\_\_ a confirmé que T\_\_\_\_\_ avait été licencié le 20 octobre 2008 parce qu'il avait adopté un comportement déloyal envers ses collègues et son supérieur hiérarchique, notamment F\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ ainsi que D\_\_\_\_\_. Le licenciement n'était pas uniquement lié au refus de T\_\_\_\_\_ d'accepter ses nouvelles tâches, mais il l'était également en relation avec les plaintes déposées par lui contre H\_\_\_\_\_ et ses collègues. Si T\_\_\_\_\_ avait accepté les tâches nouvelles qui lui étaient proposées, il n'aurait probablement pas été licencié, car il n'aurait pas déposé plainte contre son supérieur. La décision de licenciement avait été prise également pour préserver l'équipe CFG, laquelle faisait l'objet de critiques constantes de T\_\_\_\_\_.

**q.** T\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie du 12 au 16 novembre 2008.

**r.** L'ensemble des collaborateurs du groupe CFG a perçu un bonus pour l'année 2008, à l'exception de T\_\_\_\_\_ dans la mesure où il avait été licencié. D'après les explications de E\_\_\_\_\_ SA, les collaborateurs qui quittaient la banque ne recevaient jamais de bonus, même au prorata. I\_\_\_\_\_ a confirmé, devant le Tribunal, l'existence de cette pratique.

A la fin de l'année 2008, plusieurs collaborateurs ont été congédiés pour des motifs économiques. Selon le témoignage de M\_\_\_\_\_, engagé par E\_\_\_\_\_ SA en tant que gestionnaire de clients de juillet 2005 à fin novembre 2008, il avait reçu, de ce fait, une indemnité de départ équivalente à trois mois de salaire.

N\_\_\_\_\_, engagé par E\_\_\_\_\_ SA en tant que temporaire depuis l'été 2007 jusqu'en décembre 2008, n'avait, quant à lui, pas perçu de bonus durant son activité professionnelle auprès de la banque.

**s.** Le 31 janvier 2009, E\_\_\_\_\_ SA a établi un certificat de travail en faveur de T\_\_\_\_\_.

La Cour relève que ce document est similaire au certificat de travail intermédiaire du 14 mai 2008 quant à son contenu, en particulier en ce qui concerne la description des tâches de l'employé. Deux modifications sont cependant intervenues entre la version intermédiaire et celle finale.

Dans la première version, la banque indique que T\_\_\_\_\_ est *"un collaborateur très motivé et extrêmement compétent, qui possède également une grande capacité de résolution des problèmes. À la fois fiable et consciencieux, il sait parfaitement organiser son travail"*, alors qu'elle mentionne, dans la version finale, qu'il est *"un collaborateur motivé et compétent possédant de bonnes capacités à résoudre les problèmes. Il savait hiérarchiser sa charge de travail et se distinguait comme un employé fiable et consciencieux."*

E\_\_\_\_\_ SA a, par ailleurs, supprimé, dans l'avant dernier paragraphe du certificat de travail final, les mentions suivantes : *"M. T\_\_\_\_\_ fait preuve d'autonomie et mène ses diverses missions avec efficacité et diligence, à notre plus grande satisfaction. Par ailleurs, il sait parfaitement communiquer, et ce à tous les niveaux de l'entreprise. Son attitude professionnelle vis-à-vis des clients et de ses supérieurs lui permettent de forger des relations professionnelles solides."*

t. Le 2 mars 2009, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme nette de 143'333 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2009, dont 89'583 fr. - correspondant à cinq mois de salaire - réclamés à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 53'750 fr. - soit trois mois de salaire - équivalant au bonus pour l'année 2008 qu'il aurait perçu si la relation de travail s'était poursuivie.

T\_\_\_\_\_ a également conclu à l'établissement d'un certificat de travail, comprenant une description de ses tâches et une appréciation exacte et complète de ses compétences professionnelles et de son comportement. Il a expliqué que la banque lui avait adressé un certificat de travail intermédiaire seulement quelques mois avant la fin des rapports de travail, dont la teneur n'avait toutefois pas été reprise dans la version finale. Il a estimé que le certificat final ne retranscrivait pas la réalité, dans la mesure où il était inutilement péjoratif. De plus, le détail de ses tâches n'y figurait pas. Contrairement à la plupart des analystes de la banque, il avait su anticiper la crise et avait intelligemment conseillé ses clients. Il a ainsi conclu à la délivrance d'un certificat de travail dont la teneur correspond à celle du certificat intermédiaire, avec l'adjonction d'un paragraphe supplémentaire faisant état des excellents conseils donnés aux clients avant la crise financière et dont la teneur serait la suivante :

*"T\_\_\_\_\_ a établi des analyses et des rapports exceptionnellement pertinents sur diverses sociétés, lesquels documents étaient bien étayés et rédigés avec des explications claires. Durant son emploi au sein de la banque, ses conseils et ses recommandations ont été très précis. T\_\_\_\_\_ a émis, de manière significative, des avis se rapportant à un possible effondrement majeur du marché, beaucoup plus tôt que la plupart des autres analystes de marché. Par exemple, dès le mois d'avril 2007, il a commencé à recommander la suppression des investissements dans les portefeuilles des clients et il a en outre déconseillé de nombreux investissements proposés. Lors du début de l'effondrement du marché au terme de l'année 2007, ses spéculations se sont fondées à l'extrême sur une baisse du marché, cela alors que les conditions générales empiraient. Au milieu de l'année 2008, T\_\_\_\_\_ a réitéré ses recommandations très claires de vendre, cela dans plus de 90% des investissements existant dans les portefeuilles des clients."*

Par ailleurs, il a exposé que le congé était abusif, dans la mesure où celui-ci était intervenu en représailles de son refus légitime d'accepter un nouveau poste au sein de la banque ainsi qu'en représailles de la plainte déposée à l'encontre de son supérieur hiérarchique, H\_\_\_\_\_.

Les nouvelles tâches proposées par H\_\_\_\_\_ allaient à l'encontre des intérêts du client P. qui avait expressément sollicité que T\_\_\_\_\_ s'occupe exclusivement de ses affaires. Pour le surplus, les reproches de la banque au sujet de son comportement à l'égard de ses collègues et supérieurs hiérarchiques étaient infondés. Il y avait eu des tensions avec certains membres du groupe, mais celles-ci avaient été résolues.

A son avis, E\_\_\_\_\_ SA avait fait preuve d'une attitude contradictoire et incohérente en le congédiant à peine huit jours après lui avoir proposé une opportunité de développement au sein de la banque. Elle était manifestement de mauvaise foi lorsqu'elle évoquait une rupture des liens de confiance, alors même qu'elle lui avait proposé un nouveau poste la semaine précédente. Les motifs allégués à l'appui du licenciement n'étaient qu'un simple prétexte.

**u.** E\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Elle a exposé que le licenciement était intervenu en raison de son comportement inadéquat. Il était dans l'incapacité de travailler en équipe avec ses collègues de bureau. T\_\_\_\_\_ reprochait, entre autre à son supérieur, d'interférer dans la relation privilégiée qu'il avait avec le client P. En agissant de la sorte, il oubliait cependant qu'il n'était qu'un employé de la banque et qu'il n'était pas en son pouvoir de prendre des décisions concernant un client de la banque. E\_\_\_\_\_ SA avait d'ail-

leurs été inquiète de noter que plusieurs fois, T\_\_\_\_\_ avait fait référence à ce client, comme "son" client, ce qui n'était pas vrai.

Le licenciement n'était pas consécutif au refus de T\_\_\_\_\_ d'accepter les nouvelles tâches qui lui avaient été confiées par son employeur, bien que ce refus fût particulièrement surprenant pour quelqu'un qui n'était manifestement pas content au sein de la banque, que ce soit de son titre, de son salaire ou de son lieu de travail. La proposition qui lui avait été faite constituait non seulement une opportunité de développement intéressante, mais encore la possibilité d'être moins isolé, ce dont T\_\_\_\_\_ s'était plaint à plusieurs reprises. Son changement temporaire de place de travail aurait, en outre, permis d'apaiser les relations tendues entre les membres groupe CFG. Par ailleurs, la nouvelle activité proposée ne nuisait en aucune manière à la relation privilégiée avec le client dont il s'occupait, car la priorité de T\_\_\_\_\_ était de satisfaire les besoins de ce client.

v. Outre les témoignages déjà retenus, plusieurs employés travaillant dans d'autres groupes de la banque que le CFG ont été entendus.

N\_\_\_\_\_, engagé en tant que temporaire depuis l'été 2007 jusqu'en décembre 2008, a déclaré qu'il connaissait T\_\_\_\_\_ et entretenait de bonnes relations avec ce dernier. Il le côtoyait notamment lors de repas de midi, d'apéritifs d'entreprise ou dans le cadre d'activités sportives. Nicolas T\_\_\_\_\_ était une personne agréable et ne semblait pas arrogante. Il ne connaissait toutefois pas ses collègues de travail, ni l'ambiance régnant au sein du département de celui-ci.

O\_\_\_\_\_, salarié depuis avril 2006, avait travaillé au même étage que T\_\_\_\_\_ lorsque ce dernier était venu au deuxième. Ils avaient eu de bonnes relations professionnelles. Il a précisé que, deux mois environ avant son départ, le demandeur passait environ le 80% de son temps au 2<sup>ème</sup> étage. Le témoin n'avait jamais travaillé dans la même équipe que T\_\_\_\_\_.

Q\_\_\_\_\_ a déclaré travailler pour la banque depuis cinq ans et, en qualité d'analyste d'investissements, depuis deux ans. Il voyait T\_\_\_\_\_ tous les jours à la banque et entretenait de bonnes relations professionnelles avec lui. Il avait par ailleurs eu connaissance que T\_\_\_\_\_ allait travailler avec les analystes au 2<sup>ème</sup> étage, durant son temps disponible.

R\_\_\_\_\_, collaborateur au sein du département des investissements depuis cinq ans, avait travaillé pendant deux ou trois mois, au 2<sup>ème</sup> étage, dans le même bureau que T\_\_\_\_\_ juste avant le départ de ce dernier. Les deux hommes n'avaient pas les mêmes fonctions, étant précisé que le témoin occupait le grade "d'assistant vice-

*president*". Par ailleurs, il le connaissait également par le biais d'activités sportives. Il l'appréciait et entretenait des relations cordiales avec lui.

M\_\_\_\_\_, engagé en tant que gestionnaire de clients de juillet 2005 à fin novembre 2008, a indiqué qu'il n'avait jamais travaillé dans la même équipe que T\_\_\_\_\_, mais qu'il connaissait bien ce dernier pour l'avoir régulièrement côtoyé au sein de la banque, notamment lors de réunions, pauses café ou repas de midi. Il l'a décrit comme quelqu'un de franc et d'amical, ouvert à la discussion et prêt à partager des informations avec les gestionnaires et les conseillers. Il n'avait jamais constaté, ni entendu parler d'une mauvaise ambiance de travail entre T\_\_\_\_\_ et ses collègues. Ses relations avec les autres semblaient au contraire parfaitement amicales.

w. Dans son appel, T\_\_\_\_\_ demande, à titre préalable, à la Cour d'ordonner la production des documents suivants, déjà réclamés en première instance : les évaluations pour les années 2007 et 2008 des membres du groupe CFG, soit de B\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_; les évaluations de 1999 à 2008 d'A\_\_\_\_\_; celles d'anciens membres du groupe CFG, soit S\_\_\_\_\_ (2006 à 2008), C\_\_\_\_\_ (2006 à 2007) et un dénommé Isaac (2002 à 2004), dont le nom de famille est inconnu. Il réclame également l'identité complète et l'adresse de cette dernière personne, de manière à permettre son audition. A son avis, ces documents sont nécessaires pour avoir une vision objective des relations entretenues par les employés de l'équipe du CFG. Il allègue, à ce propos, que des tensions existaient entre de nombreux autres collaborateurs.

C. Les arguments des parties seront repris, ci-après, dans la mesure utile.

## **EN DROIT**

1. Interjeté dans les délai et forme prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel est recevable.
2. **2.1** Selon l'art. 196 LPC, applicable à titre supplétif en matière prud'homale (art. 11 LJP), le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires.

En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge

procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas de nature à influencer le résultat des mesures probatoires. Bien que reconnue (ATF 114 II 289 = JdT 1989 I 86 ; ATF 109 II 31 = JdT 1983 I 264 et les références citées), cette faculté doit être utilisée avec prudence et réserve (BERTOSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n° 3 ad art. 196 LPC).

Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi, ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144 ; 98 II 117), si la preuve requise est interdite de par la loi cantonale ou fédérale, ou encore lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I 301), ou s'il n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

**2.2** En l'espèce, la Cour estime disposer des éléments nécessaires et suffisants pour forger sa conviction et trancher les questions qui lui sont soumises.

Il ressort en effet des nombreux témoignages recueillis - provenant en partie de personnes ne travaillant plus pour l'intimée (H\_\_\_\_ ; B\_\_\_\_) et d'autres externes au groupe CFG (I\_\_\_\_) -, ainsi que des pièces produites, une convergence claire qui permet de bien comprendre la situation qui régnait au sein de la banque en 2007 et 2008, ainsi que les motifs qui ont incité cette dernière à se séparer de l'appelant.

La cause sera donc jugée sans l'apport des pièces supplémentaires requises.

- 3.** L'appelant considère que le congé est abusif, de sorte qu'il réclame une indemnité de 89'583 fr., plus intérêts.

**3.1** Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation

en elle-même admissible (TF np 4C.237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.2. et les références citées; TF np 4C.97/2006 du 6 juin 2006, consid. 3.1).

S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF np 4C.84/2005 du 16 juin 2005, consid. 3.1). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484 consid. 2b ; WYLER, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> édition, Berne 2008, p. 533).

**3.2** Le congé sous réserve de modification ou congé-modification (Änderungskündigung) vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 consid. 3). Un congé donné pour le motif que le travailleur n'accepte pas une modification du contrat ne peut être qualifié d'abusif que si l'employeur tente d'imposer des modifications avant l'expiration du délai de résiliation dans un sens défavorable à l'employé, lorsqu'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour faire céder le travailleur ou encore lorsque le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable (TF n.p. 4A\_155/2010 du 2 juillet 2010, consid. 3.3; ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 consid. 3b et 4a).

Si le contrat individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut, en principe, pas imposer d'autres tâches au travailleur (TF n.p. 4C.155/2005 du 6 juillet 2005, consid. 3.2.1). Des circonstances extraordinaires et momentanées peuvent toutefois permettre à l'employeur d'occuper l'employé au sein de l'entreprise d'une manière différente de

celle prévue dans le contrat (WYLER, op. cit., p. 135 ; cf. ég. ATF 127 III 153 = SJ 2001 I 505).

**3.3** En l'espèce, l'appelant soutient que le congé est consécutif à son refus d'accepter les nouvelles tâches que l'employeur lui avait confiées au début du mois d'octobre 2008. Cette modification des conditions de travail ne respectait pas le délai de congé, de sorte que la résiliation signifiée quelques jours après était abusive.

Quelques jours avant son licenciement, l'intimée a effectivement assigné à l'appelant, qui était alors sous-occupé, de nouvelles tâches au sein d'un département d'analystes au 2<sup>ème</sup> étage de la banque. Il n'a pas été établi que l'appelant ait fait alors l'objet de menaces par son supérieur, ni que l'activité proposée au 2<sup>ème</sup> étage prêterait les intérêts du client P. Il résulte, en revanche, de la procédure que ce travail devait être effectué dans la mesure du temps disponible du travailleur. La gestion des comptes du client P. restait donc son activité prioritaire. Les témoins entendus ont, au surplus, indiqué que ces nouvelles tâches ne nécessitaient pas de temps important, si bien que l'appelant pouvait continuer à se consacrer entièrement à ses fonctions habituelles. Ce changement partiel d'affectation, présenté comme une opportunité pour l'appelant de lancer sa carrière, ne semblait, en outre, pas être en sa défaveur; il était prévu pour une période temporaire, dans la mesure où son but était de pallier à la diminution d'activité liée à la crise financière. Dans ces conditions, on ne saurait admettre être en présence d'un congé-modification. Le refus d'exécuter ces tâches ne paraît, au demeurant, pas être en soi un motif déterminant de la résiliation du contrat de travail. L'attitude adoptée par l'appelant, au moment de la proposition de ces tâches et de leur refus, semble avoir été bien plus décisive, ainsi qu'il sera exposé ci-après.

**3.4** Il a été établi que des difficultés relationnelles existaient entre l'appelant et ses collègues, A\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. S'il est vrai que les incidents majeurs survenus avec ces deux personnes remontaient au début d'année 2007 pour la première et au mois de mai 2008 pour le second, les relations sont toutefois demeurées tendues durant toute la période ayant suivi ces événements jusqu'au licenciement de l'appelant, ainsi que l'ont témoigné A\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Cette mauvaise ambiance était due au fait que l'appelant ne cessait de critiquer ses collègues, afin de se mettre en avant pour servir notamment ses propres intérêts - augmentation de salaire et reconsidération de son titre.

Les témoins H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont confirmé que l'appelant se plaignait constamment de ses collègues, étant précisé que ses critiques n'étaient pas constructives et visaient principalement à rabaisser les autres. Les pièces produites montrent d'ailleurs que l'appelant tenait encore, dans ses messages électroniques adressés à son

supérieur le 4 août et 2 octobre 2008, des propos négatifs au sujet d'A\_\_\_\_\_. Dans son courriel du 2 octobre 2008, il critiquait, une nouvelle fois, la manière de travailler de D\_\_\_\_\_. La proposition d'un deuxième bureau au 2<sup>ème</sup> étage avait également comme objectif d'atténuer les tensions existant entre l'appelant et A\_\_\_\_\_. Tous ces éléments établissent que deux personnes du CFG connaissaient, au moment du licenciement de l'appelant, d'importantes difficultés relationnelles avec ce dernier. S'agissant d'une équipe composée de six personnes, l'impact des tensions ainsi créées sur le fonctionnement du groupe ne peut être minimisé. La procédure a d'ailleurs démontré que l'intimée a pris des mesures pour tenter de désamorcer le conflit, par des discussions avec le supérieur hiérarchique et le représentant du département des ressources humaines, puis en proposant à l'appelant un bureau au 2<sup>ème</sup> étage.

La situation s'est davantage péjorée, lorsque l'appelant, qui avait déjà par le passé émis des critiques par rapport à ses supérieurs, F\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, a dénigré ouvertement les compétences de son supérieur devant le service des ressources humaines au mois d'octobre 2008.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, le motif du congé ne réside ainsi pas dans le dépôt de la plainte à l'encontre de son supérieur, mais bien dans le fait que l'appelant en a profité pour émettre, à nouveau, des critiques sur l'aptitude de H\_\_\_\_\_ à diriger le bureau, allant jusqu'à suggérer, sans motif valable, son remplacement par une personne compétente.

Par ailleurs, l'argument selon lequel l'intimée n'aurait jamais proposé à l'appelant, au mois d'octobre 2008, de se rapprocher davantage du plus important client de la banque si elle estimait qu'il rencontrait des problèmes relationnels, doit être écarté, dès lors que les compétences professionnelles de l'appelant étaient jugées excellentes et qu'il était considéré comme un élément prometteur. La proposition de l'intimée répondait, en outre, tant aux attentes de l'employé qui souhaitait évoluer au sein de la banque qu'au besoin d'aplanir les tensions existant au sein du CFG en permettant à l'appelant de travailler loin de ses collègues habituels. Cette proposition est, en outre, intervenue avant que l'appelant n'émette ses critiques sur les compétences de H\_\_\_\_\_ auprès des ressources humaines.

Les déclarations de I\_\_\_\_\_, selon lesquelles l'intéressé n'aurait pas été licencié s'il avait accepté les nouvelles tâches confiées, ne contredisent pas cette appréciation, dans la mesure où le témoin a précisé que si l'appelant avait consenti, il n'aurait pas déposé sa plainte contre son supérieur, sous-entendant ainsi que la situation ne se serait pas davantage aggravée.

Certes, plusieurs témoins ont affirmé avoir eu de bonnes relations avec l'appelant. Toutefois, aucun d'eux ne travaillait directement avec lui et/ou n'occupait une fonction comparable à la sienne.

Compte tenu de ce qui précède, la Cour est d'avis que les motifs réels ayant déterminé l'intimée à congédier l'appelant étaient que celui-ci ne parvenait pas à collaborer avec ses collègues et que toutes les mesures entreprises par l'intimée pour chercher d'aplanir la situation ou proposer des solutions d'échange ont échoué. La réaction du supérieur de H\_\_\_\_\_, au courrier électronique de ce dernier du 9 octobre 2008, confirme d'ailleurs l'intention de la banque de se séparer d'un collaborateur incapable de travailler en équipe. Le contenu de la plainte de l'appelant du 9 octobre 2008 laisse, pour le surplus, apparaître une attitude négative injustifiée du travailleur envers son supérieur hiérarchique.

Par conséquent, à l'instar du Tribunal, la Cour considère que le congé donné par l'employeur n'est pas abusif. L'appelant sera donc débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

4. En ce qui concerne le versement d'une somme à titre de bonus, le Tribunal a retenu que le caractère discrétionnaire d'un tel versement ressortait tant des clauses particulières du contrat de travail que des échanges de courriers entre l'employé et son supérieur hiérarchique. Comme la banque ne lui avait versé un bonus qu'à une seule reprise, soit pour l'année 2007, le travailleur ne pouvait pas se prévaloir d'un accord sur le paiement régulier d'une gratification conclu selon le principe de la confiance (cf. TF n.p. 4C.244/2004 du 25 octobre 2004, consid. 2.1; WYLER, op. cit., pp. 167 ss). Par ailleurs, la banque n'avait pas violé le principe de l'égalité de traitement en octroyant un bonus pour l'année 2008 aux employés ayant été licenciés pour des motifs économiques. Elle avait, en effet, résilié le contrat de travail de l'intéressé en raison de son comportement, soit pour un motif clairement distinct.

L'appelant ne remet, à juste titre, pas en cause le raisonnement du Tribunal sur ces deux points. Son argumentation consiste à dire que, s'il n'avait pas été licencié - abusivement - au mois d'octobre 2008, il aurait bénéficié, à l'instar de tous les autres travailleurs, d'un bonus pour l'année 2008. La somme de 53'750 fr. réclamée correspond donc à un dommage supplémentaire au sens de l'art. 336a al. 2 CO. Cette prétention doit toutefois être écartée, dans la mesure où le congé donné par l'intimée n'est pas abusif. Ce point du jugement sera donc également confirmé.

5. Reste à examiner les conclusions de l'appelant au sujet de son certificat de travail.

**5.1** Selon l'art. 330a al. 1er CO, le travailleur peut demandeur en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF n.p. 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1 et références citées).

Lorsqu'un certificat de travail est établi peu de temps après un certificat intermédiaire, il ne doit pas s'écarter de ce dernier de manière substantielle sans raison (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail code annoté, éd. Bis et ter, Lausanne 2010, *ad art.* 330a, §1.19, p. 204, JAR 1994, p.163).

**5.2** En l'espèce, le Tribunal a retenu que le certificat de travail du 31 janvier 2009 était conforme à l'art. 330a al. 1 CO, sous réserve de sa première phrase qui était formulée gratuitement de manière péjorative. L'intimée devait dès lors délivrer un nouveau certificat qui devait indiquer, à son premier paragraphe, uniquement la période d'engagement de l'employé.

En appel, l'intimée conteste la traduction libre sur laquelle se sont fondés les premiers juges pour retenir une formulation gratuitement péjorative au premier paragraphe du certificat. Dans la mesure où l'employeur n'a pas fait appel incident du jugement, le principe de l'interdiction de *reformatio in peius* empêche la Cour d'examiner cette question. L'intimée devra donc délivrer un nouveau certificat de travail comportant, à son premier paragraphe, la mention suivante : *Le présent document certifie que M. T\_\_\_\_\_, né le 19 décembre 1966, citoyen du Royaume-Uni, a été employé par notre entreprise depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2006 jusqu'au 31 décembre 2008.*"

L'appelant se plaint, d'abord, des deux modifications effectuées lors de la rédaction du certificat de travail final, par rapport à celui établi quelques mois auparavant.

Au moment de l'établissement du certificat intermédiaire, l'appelant et D\_\_\_\_\_ avaient eu une discussion animée ayant nécessité l'intervention de leur supérieur et de I\_\_\_\_\_. Lors de l'évaluation qui a eu lieu quelque temps après, H\_\_\_\_\_ a attiré une nouvelle fois l'attention de l'appelant sur ses difficultés relationnelles avec les autres membres de l'équipe CFG et lui a conseillé de modifier son comportement. L'appelant a toutefois continué à critiquer ses collègues, avant de dénigrer, sans motif valable, les aptitudes professionnelles de son supérieur également. Cette attitude négative et agressive peut, par conséquent, justifier les modifications portées sur le certificat de travail final ayant trait au comportement de l'appelant. Ensuite, notamment, des événements survenus au mois d'octobre 2008, l'employeur était, en effet, en droit de reconsidérer son appréciation.

La première modification porte sur le passage suivant du certificat de travail final: l'appelant est *"un collaborateur motivé et compétent possédant de bonnes capacités à résoudre les problèmes. Il savait hiérarchiser sa charge de travail et se distinguait comme un employé fiable et consciencieux."* Cette appréciation, qui reste très positive, paraît, adéquate. Au vu des circonstances, l'intimée était, par ailleurs, en droit de supprimer les passages élogieux sur la capacité de communication de l'appelant, ainsi que sur son attitude professionnelle.

La Cour ne saurait toutefois suivre l'appréciation du Tribunal en ce qui concerne la suppression de la phrase suivante, à l'avant-dernier paragraphe du certificat : *"M. T\_\_\_\_\_ fait preuve d'autonomie et mène ses diverses missions avec efficacité et diligence, à notre plus grande satisfaction."* En effet, cette mention concerne essentiellement les compétences de l'appelant. Dans la mesure où ces dernières n'ont jamais été remises en cause, l'intimée a supprimé cette phrase, sans raison, de sorte que le nouveau certificat de travail devra contenir cette mention également. Cette dernière pourra figurer à la fin du paragraphe débutant par: *"Nous considérons M. T\_\_\_\_\_ comme un collaborateur motivé(...)"*.

L'appelant a également sollicité l'ajout d'un paragraphe ne figurant ni dans le certificat intermédiaire, ni dans celui final. Il porte sur la pertinence de ses conseils aux clients, alors que la crise financière n'en était qu'à ses prémises. La Cour considère toutefois, à l'instar du Tribunal, qu'il ne se justifie pas d'ajouter le détail des conseils prodigués par l'appelant à ses clients. Le certificat de travail est, en effet, suffisamment précis et complet. Une appréciation générale des compétences de l'employé est, en l'espèce, suffisante, ce d'autant plus qu'elle est très positive.

L'intimée sera donc condamnée à délivrer un nouveau certificat de travail à l'appelant, rédigé en anglais ainsi qu'en français, dont la teneur sera identique à celui délivré le 31 janvier 2009, à l'exception des premier et antépénultième paragraphes.

Le jugement querellé sera donc modifié dans ce sens.

6. Aucune des parties n'ayant agi de manière téméraire, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens (art. 76 al. 1 LJP et art. 343 al. 4 CO; TF n.p. 4P.250/1994 du 20 décembre 1994; note d'AUBERT in SJ 1987, p. 574).

### **PAR CES MOTIFS**

#### **La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4**

##### **A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 31 mai 2010 par le Tribunal de la juridiction des prud'hommes dans la cause C/3358/2009-4.

##### **Au fond :**

Annule le chiffre 3 du dispositif de ce jugement.

##### **Statuant à nouveau sur ce point:**

Condamne E\_\_\_\_\_ SA à délivrer un certificat de travail à T\_\_\_\_\_, dont le contenu correspondra à celui daté du 31 janvier 2009, à l'exception des deux modifications reproduites au considérant 5.2 du présent arrêt.

Confirme le jugement attaqué pour le surplus.

Dit que l'émolument d'appel reste acquis à l'Etat.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente