

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/3556/2011-4

CAPH/28/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 9 FÉVRIER 2016

Entre

Monsieur A____, domicilié _____, (VD), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 juin 2015 (JTPH/245/2015), comparant par M^e Arnaud MOUTINOT, avocat, boulevard des Philosophes 17, 1205 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B____, sise _____, Zürich, intimée, comparant par M^e Bruno MEGEVAND, avocat, Notter Mégevand & Ass., avenue de la Roseraie 76A, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 10 février 2016.

EN FAIT

A. a. Par contrat de travail de durée indéterminée, A_____ a été engagé par B_____, société inscrite au Registre du commerce de Zurich et ayant pour but social l'exploitation d'une banque, en qualité de conseiller clientèle au Desk Italie, à partir du 1^{er} décembre 2000, pour un salaire annuel de 140'000 fr.

Il a été nommé cadre de direction en 2001, avec le même salaire.

A compter du 1^{er} octobre 2003, A_____, a pris la tête du Desk Italie à Lausanne, puis à Genève. Il a été promu au rang d' "Executive Director" à partir du 1^{er} mars 2005.

Dès le 1^{er} janvier 2006, A_____ est devenu "Senior Client Advisor" pour le Desk Italie à Genève. C_____ l'a remplacé à la tête du Desk précité.

Ce changement était dû au fait que A_____ était un bon conseiller mais n'avait, selon son supérieur, pas le niveau pour être responsable d'une équipe.

Il n'est pas contesté que le travail de A_____ a donné toute satisfaction à son employeur jusqu'en 2008.

b. Entre 2000 et 2009, A_____ a reçu chaque année un bonus.

Ce bonus a été de 45'000 fr. en 2000, de 31'800 fr. en 2001, de 48'000 fr. en 2002, de 85'000 fr. en 2003, de 160'000 fr. en 2005, de 190'000 fr. en 2006, de 189'000 fr. en 2007, de 45'000 fr. en 2008 et de 20'000 fr. en 2009.

L'article 33 du règlement relatif au contrat de travail Direction d'B_____, intitulé "*Bonus : définition, conditions d'allocations, procédures*" a la teneur suivante :

"Le bonus équivaut à une rétribution spéciale au sens de l'art. 322d CO.

A la clôture d'un exercice, B_____ peut accorder un bonus en sus du salaire annuel. Le Directoire du Groupe redéfinit chaque année à son gré la somme de la totalité des bonus à attribuer.

Seul le membre de direction qui se trouve dans un rapport de travail non résilié ou dont la fin des rapports de travail n'a pas été convenue sur la base d'un contrat de dissolution a droit à un bonus. Le membre de direction qui ne répond pas à ces critères n'a droit à aucun bonus, pas même au prorata. (...)

La décision d'allouer un bonus et la fixation du montant de celui-ci sont laissés à la libre appréciation d'B_____. Dans son appréciation, B_____ peut tenir compte de manière adéquate du résultat d'exploitation de l'ensemble de la banque, de celui du Groupe d'affaires et de ses unités structurelles ainsi que des performances individuelles et du comportement de l'employé concerné.

La performance individuelle du membre de direction n'est pas mesurée exclusivement à l'aune des résultats économiques, mais également considérée en fonction d'autres éléments à satisfaire par le membre de direction, tels que la sauvegarde des intérêts des clients au sens où l'entend B____, la qualité apportée à la conduite du personnel, l'aptitude de l'employé à travailler en équipe et la correction de son comportement professionnel et personnel. (...)

Même si un bonus lui a été accordé pendant plusieurs années consécutives, l'employé ne peut en déduire aucun droit à des versements futurs ou à un montant déterminé à titre de bonus.

En cas de violation des obligations découlant du contrat de travail, tout partie du bonus peut être supprimé."

Chaque année, le versement du bonus à A_____ a été accompagné d'un courrier de la banque rappelant la teneur de l'art. 33 du règlement précité.

c. Un client italien de A_____ a été arrêté en Italie en janvier 2008.

A_____ en a informé B_____ et a mandaté un avocat, Me D_____, pour qu'il assure la défense de ses intérêts. Les honoraires de ce dernier ont été pris en charge par B_____.

Par ailleurs, par mesure de précaution, B_____ et A_____ se sont accordés sur la suspension provisoire de ses voyages en Italie, le temps d'en savoir plus sur les circonstances de cette affaire.

A_____ a continué à travailler pour B_____, voyageant fréquemment à travers l'Europe pour ce faire, à l'exception de l'Italie.

d. Le 30 mai 2008, A_____ a proposé à son supérieur, E_____, et au service juridique de la banque d'organiser une réunion afin de faire un point sur la situation de la procédure italienne. Il soulignait que cela faisait désormais quatre mois qu'il ne voyageait plus en Italie et que cela devenait difficile à gérer vis-à-vis des clients.

e. Lors de l'évaluation des performances de A_____ datée du 31 décembre 2008 pour l'année 2008, ce dernier a reçu la note de 4C (objectifs non atteints) en lieu et place de 3C (objectifs atteints) précédemment récoltés.

En 2008, les performances de A_____ ont en effet été limitées en raison du fait qu'il ne pouvait pas voyager et qu'il était préoccupé par sa situation personnelle.

Ses supérieurs ont en outre considéré qu'il avait une influence négative sur les autres collaborateurs de la banque, notamment par son approche critique du management et de la banque. Ces problèmes de comportement ont perduré en 2009 et 2010 et ont été à plusieurs reprises évoqués avec A_____.

f. Le 27 octobre 2009, la presse italienne a mentionné l'implication de A_____ dans le cadre de la procédure pénale ouverte en Italie.

Un mandat d'arrêt a été délivré contre ce dernier et signifié le 6 novembre 2009.

Dans le cadre de l'enquête pénale italienne, il a été reproché à A_____ les infractions de participation à une association de malfaiteurs, de blanchiment d'argent et d'évasion fiscale, pour avoir notamment participé à des mouvements de capitaux entre le Tessin et l'Italie en faveur du client précité, qui avait été arrêté.

Il est apparu que A_____ avait physiquement transporté de l'argent pour ce client, ce qui était interdit par les directives de l'B_____.

Cette procédure pénale est actuellement toujours en cours.

g. Le 4 mars 2010, A_____ a eu un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin de faire le point sur la situation et sur ses attentes professionnelles.

A_____ a fait part de son mécontentement concernant le montant du bonus reçu en 2009. Au vu de la procédure pénale italienne pendante, son supérieur lui a proposé une réorientation au sein de la banque. Une proposition devait lui être faite en ce sens.

Tant A_____ que ses supérieurs étaient d'accord sur le fait que celui-ci ne pouvait plus travailler comme conseiller client sur le marché Italie; il était éprouvé par la situation, qui était devenue intenable pour lui, les clients et la banque.

h. A la fin du mois d'avril 2010, deux propositions pour des postes concernant des activités liées à la vente ont été faites à A_____, l'une au sein de l'équipe chargée de la France et l'autre de la Grèce.

Ces propositions garantissaient à ce dernier le maintien de ses conditions de rémunération pour la partie fixe, étant précisé que le bonus n'était jamais garanti. Elles étaient compatibles avec les qualifications de l'employé et lui permettaient, à terme, de se recycler au sein de la banque.

i. A_____ a refusé ces propositions et a, en lieu et place, proposé de négocier un accord de départ avec son employeur.

Un projet de convention de départ daté du 26 mai 2010 lui a été adressé par B_____ quelques jours plus tard. Cette convention prévoyait la fin des rapports de travail au 31 décembre 2010, soit sept mois de délai de congé durant lesquels il serait libéré de l'obligation de travailler, le paiement d'une prime d'ancienneté ainsi que la prise en charge de ses frais d'avocats pour l'instruction pénale en Italie.

j. Le 2 juin 2010, A_____ a proposé la tenue d'une réunion afin de discuter des termes de cette convention.

k. Par courriel du 4 juin 2010, B_____ a augmenté son offre initiale d'une prime de départ de 25'000 fr.

l. Par courrier du 7 juin 2010, la banque a notifié à A_____ son changement d'affectation, dès le lendemain 8 juin 2010, pour le département "Sales Management du Business Sector Italy Intl".

Cette activité consistait, selon ce courrier, à contribuer au développement des initiatives de ventes pour les sites de Zurich et Genève, cette dernière ville restant son lieu de travail.

m. Le 8 juin 2010, A_____ a requis des informations sur son nouvel emplacement de travail, suite à son changement d'affectation. Il souhaitait en outre savoir si cette décision inattendue était à mettre en relation avec la négociation en cours relative à la dissolution des rapports de travail ou si elle découlait d'autres motivations.

n. Par courrier du 9 juin 2010, B_____ a indiqué à A_____ que sa nouvelle place de travail se situait _____, à Genève. Ce changement d'activité était en relation avec la dissolution des rapports de travail en cours et visait à faciliter un passage rapide de la clientèle aux nouveaux conseillers.

Les témoins entendus par le Tribunal ont indiqué sur ce point que cette décision de transfert, découlait du fait que les supérieurs de A_____ considéraient les problèmes rencontrés par celui-ci comme incompatibles avec une activité "Front". Il s'agissait, selon eux, d'une procédure de "gestion des risques internes".

o. A_____ a finalement emménagé dans les bureaux de _____ le 16 juin 2010.

Ses accès à la banque de données d'B_____ concernant son ancienne clientèle ont été supprimés.

p. Par courriel du 18 juin 2010, A_____ a refusé la dernière proposition formulée par la banque et a soumis une liste de contrepropositions.

q. Le 21 juin 2010, la banque a formulé une dernière offre en augmentant l'indemnité de départ à 50'000 fr.

r. Le 24 juin 2010, l'employé a refusé cette offre, soulignant son absence de faute dans le cadre de l'affaire pénale à l'origine des négociations de départ, dans la mesure où il avait respecté toutes les directives internes d'B_____.

s. Par courrier du même jour, B_____ a résilié les rapports de travail pour le 31 décembre 2010. L'employé était libéré de son obligation de travailler, les vacances et heures supplémentaires devaient être prises durant le délai de congé.

B_____ a relevé que A_____, conseiller à la clientèle pour le "_____ Italy" n'avait pas exercé cette activité pendant un certain temps. Il avait refusé les trois propositions de changements de postes à l'interne qui lui avaient été faites, de sorte qu'elle se trouvait dans l'obligation de résilier les rapports de travail.

t. Par courriel du 25 juin 2010, A_____ a reproché à B_____ de l'avoir placé dans une "chambre d'isolement" sans relation avec ses collègues, ni tâche à effectuer. La reprise des négociations était sollicitée, de même qu'une reconsidération du licenciement notifié la veille.

Sur ce point, plusieurs témoins entendus par le Tribunal ont indiqué que les locaux à _____ étaient, en juin 2010, à moitié vides et à peine équipés. Ils étaient surnommés "Guantanamo", en référence à la prison du même nom, ou "placard". Ces locaux servaient à l'époque, selon un témoin, à accueillir les employés sur le départ, dont on voulait éviter qu'ils aient des contacts avec la clientèle ou leurs collègues.

A_____ n'y avait aucune activité. C_____, responsable du Desk Italie, avait demandé à un témoin, à plusieurs reprises, de lui téléphoner pour s'assurer qu'il se trouvait bien au bureau.

u. Par courriel du 30 juin 2010, B_____ a contesté l'accusation d'isolement portée par A_____. La fonction qui était attribuée à ce dernier pendant les négociations était provisoire. A_____ était conscient du fait qu'il ne pouvait plus opérer sur le marché italien de sorte que la banque lui avait proposé deux postes sur d'autres marchés, qu'il avait refusés. La troisième proposition, à savoir l'affectation au "Sales Management" du marché italien était une solution de repli résultant de ces deux refus.

v. Du 24 juin au 20 septembre 2010, A_____ a été en incapacité de travail totale, attestée par certificats médicaux de la Dresse F_____.

Ce médecin, entendu comme témoin par le Tribunal des prud'hommes le 8 janvier 2013, a indiqué que A_____ avait souffert, depuis le 24 juin 2010, d'une symptomatologie anxieuse, en relation, selon ses dires, avec un conflit professionnel. Cet état était compatible avec une situation de mobbing. Le Dr F_____ ignorait que l'employé faisait l'objet d'une procédure pénale en Italie. Celui-ci ne ne lui avait pas dit qu'il venait d'être licencié.

Par courrier du 3 août 2010, la Dresse G_____, médecin-conseil d'B_____, a indiqué à cette dernière que l'arrêt de travail de A_____ était pleinement justifié et qu'un arrêt de travail de longue durée devait être attendu. A_____ avait joui d'une

bonne santé jusqu'à son affection actuelle. Cette dernière «*pourrait être en lien avec des facteurs professionnelle (harcèlement psychologique)*».

Entendue comme témoin par le Tribunal, la Dresse G_____ a indiqué qu'elle avait reçu A_____ le 9 juillet 2010 et qu'il lui avait indiqué faire l'objet de "harcèlement psychologique"; elle pensait que ce ressenti devait être communiqué à l'employeur. Elle ignorait qu'il faisait l'objet d'une procédure pénale en Italie et qu'il avait reçu une lettre le licenciement.

w. A_____ a repris une activité à 50% le 4 octobre 2010. Cette incapacité de travail à 50% s'est prolongée jusqu'au 22 novembre 2010.

x. Par courriel du 13 octobre 2010, A_____ a formulé plusieurs griefs à l'égard de son employeur. Il demandait la motivation de son changement de fonction, la réintégration immédiate dans sa fonction de "Client Advisor" pour le marché italien, un certificat de travail intermédiaire, la consultation de son dossier auprès des ressources humaine et la motivation de la baisse de son bonus. Il se plaignait de ne plus avoir accès aux données de ses anciens clients, d'être confiné à _____ sans poste de travail défini ni cahier des charge et d'être victime de mobbing depuis des mois.

y. Par courrier du 15 octobre 2010, la banque a contesté ces allégations et indiqué à l'employé qu'il allait réintégrer un bureau dans l'open space du Desk Italie dès le 18 octobre 2010, son placement à _____ étant temporaire. Pour le surplus, tout acte de mobbing à son égard était contesté.

z. A_____ a réintégré le Desk Italie à la fin du mois d'octobre 2010 en qualité de Sales Manager.

aa. Par courriel du 26 novembre 2010, A_____ s'est étonné de ne pas avoir été invité au "Noël des enfants" et à la soirée "Serata Italy" du _____ décembre 2010.

Le jour même, il lui a été répondu qu'il y avait eu une erreur de mailing list et que, bien entendu, s'il souhaitait venir il n'avait qu'à s'annoncer.

A_____ a répondu le 29 novembre 2010 que, vu les circonstances, il ne souhaitait pas se rendre à la soirée du _____ décembre 2010.

bb. En date du 2 décembre 2010, A_____ a été licencié par B_____, résiliation contre laquelle il a fait opposition le 23 décembre 2010.

B. a. Par demande expédiée au Tribunal des prud'hommes le 7 juillet 2011, A_____, se prévalant de l'autorisation de procéder obtenue le 22 mars 2011, a assigné B_____ en paiement de 890'000 fr., à savoir 110'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 février 2011; 120'000 fr. sous déduction de 20'000 fr. déjà reçus, à titre de bonus pour 2009, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2010; 120'000 fr. à titre de bonus pour l'année

2010, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2011; 60'000 fr. à titre de tort moral et 500'000 fr. à titre de compensation du dommage subi au vu de la procédure pénale italienne.

A_____ a également conclu à la condamnation d'B_____ au paiement de 100'000 fr au titre de frais et honoraires de sa défense pénale relative à la poursuite dirigée contre lui en Italie.

Il a conclu, à titre préalable, à la production par B_____ de différents documents.

A l'appui de ses conclusions, il a allégué que son employeur avait porté atteinte à sa personnalité. Il lui a fait grief d'être responsable de ses problèmes pénaux en Italie. Il avait été victime de mobbing de la part de son supérieur, C_____, depuis 2008, puis de la part du successeur de celui-ci, H_____, comportement se matérialisant par des convocations de dernière minute, des critiques injustifiées de son activité et la suppression de ses tâches d'animation de formations internes. Il avait en outre été déplacé en juin 2010 dans des locaux vides à _____, surnommés "Guantanamo" par les employés d'B_____, sans téléphone, ni bureau, ni cahier des charges, ni accès à ses anciens clients.

Plusieurs autres employés du Desk Italie avaient d'ailleurs été victimes de dépressions ou de burn-out.

Il avait fait part de ses problèmes au service des ressources humaines et au service social de la banque, mais aucune mesure n'avait été prise.

Il avait droit à des bonus pour 2009 et 2010, car ceux-ci faisaient partie intégrante du salaire, la banque ayant opéré un tel versement durant dix années consécutives.

b. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal le 23 décembre 2011, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Ce dernier n'expliquait pas en quoi son licenciement était abusif. Il était seul responsable des faits qui lui étaient reprochés dans le cadre de la procédure italienne, puisqu'il avait agi en violation des règles internes de la banque, en particulier en procédant à des transports physiques d'argent pour le compte d'un client. Il n'avait fait l'objet d'aucun mobbing. La période difficile traversée par A_____ découlait de ses problèmes judiciaires en Italie, dont il était seul responsable.

Le versement du bonus était facultatif et dépendait de critères individuels mais également des résultats de la banque, si bien que, pour l'exercice 2009, le montant du bonus avait été réduit en raison d'une part, des difficultés rencontrées par la banque et, d'autre part, du fait que le demandeur avait consacré une partie importante de son temps à régler ses problèmes personnels, ce qui avait eu un

impact négatif sur son travail. Aucun bonus n'était dû pour 2010 puisque le contrat de travail avait été résilié.

c. Le Tribunal a procédé à l'audition de 31 témoins. Outre les faits déjà mentionnés ci-dessus, les faits pertinents suivants ressortent de ces auditions.

- Le turn-over du Desk Italie à Genève était plus élevé que celui des autres Desks. La situation était tendue dès 2008 en raison de la conjoncture difficile en général, de l'amnistie fiscale italienne et de la crise touchant B_____ en particulier. Le style de management de C_____, plus focalisé sur les résultats que par le passé, ne convenait pas à certains employés. Une partie d'entre eux lui reprochaient de faire du favoritisme.
- Plusieurs témoins ont indiqué que les relations entre A_____ et C_____, n'étaient pas excellentes, mais un seul témoin, le témoin I_____, a déclaré avoir constaté du mobbing à l'égard de A_____. Il a cité sur ce point comme exemple le fait que ce dernier était fréquemment convoqué dans le bureau de son supérieur et en ressortait visiblement préoccupé, sans donner d'explication sur la teneur de l'entretien.
- J_____, employée d'B_____ dans le domaine des ressources humaines, a rencontré A_____ à deux ou trois reprises. Il lui avait indiqué, aux alentours de 2009, avoir des problèmes d'interaction avec son supérieur. Elle avait été frappée par sa manière agressive de s'exprimer. Elle ne se souvenait pas d'avoir pris des notes lors de ces entretiens.
- K_____, ancien employé d'B_____ en tant qu'assistant social, a rencontré A_____ à une reprise. Il ne se rappelait plus précisément sur quoi avait porté cet entretien, si ce n'est que l'employé se plaignait d'avoir été déplacé de bureau à Genève. Il avait enlevé l'intégralité de ses notes manuscrites dans ses dossiers lorsqu'il avait quitté la banque. A son avis il n'y avait pas de trace écrite de cet entretien dans le dossier de A_____.

d. A_____ a adressé ses plaidoiries écrites au Tribunal le 16 octobre 2014, persistant dans ses précédentes conclusions au fond.

Il en outre persisté dans ses conclusions préalables tendant à ce qu'il soit ordonné à B_____ de produire les procès-verbaux et notes manuscrites pris par K_____ et J_____ à la suite de leur entretien, le "rapport légal" établi par le Département juridique d'B_____ à son sujet et à ce qu'il soit procédé à l'audition de Me D_____.

B_____ également déposé ses plaidoiries écrites au Tribunal le 16 septembre 2014 et a persisté dans ses précédente conclusions.

En suite de quoi, la cause a été gardée à juger.

- C. a. Par jugement du 17 juin 2015, reçu par les parties le 18 juin 2015, le Tribunal a, sur le fond, débouté A_____ de toutes ses conclusions (chiffre 2 du dispositif), mis à sa charge les frais de la procédure, arrêtés à 8'000 fr. et compensés avec l'avance effectuée par ses soins (ch. 3 à 5) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

Le Tribunal a retenu qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la production de pièces supplémentaires car il était douteux que les pièces requises existent. Au demeurant, les documents figurant déjà à la procédure et les témoignages recueillis étaient suffisants pour établir les faits de sorte que la cause était en état d'être jugée. Pour les mêmes motifs, il n'y avait pas lieu de procéder à l'audition du témoin D_____, lequel, en tout état de cause, en tant qu'avocat de A_____, n'avait qu'une connaissance indirecte des faits.

Sur le fond, les allégations de mobbing formulées par A_____ n'avaient pas été établies. En particulier, le fait qu'un témoin ait constaté qu'il était souvent convoqué chez son chef, C_____, et en ressortait l'air préoccupé, n'était pas déterminant.

Les enquêtes avaient mis en évidence une situation tendue au sein du Desk Italie dès 2008, mais cela était dû à plusieurs facteurs (conjoncture difficile dans le secteur bancaire en général et pour B_____ en particulier) et ces difficultés concernaient tous les employés du Desk, et non uniquement A_____.

La banque avait satisfait à ses obligations en prenant en charges les honoraires d'avocat liés à la défense pénale de A_____ en Italie. Dans la mesure où il faisait l'objet d'un mandat d'arrêt en Italie, il ne pouvait objectivement plus exercer ses anciennes fonctions. Les propositions de changement de poste qui lui avaient été faites étaient adéquates et comparables à son ancienne fonction en termes de salaire. Le fait que A_____ se soit rendu chez son médecin pour se faire délivrer un certificat d'incapacité de travail le jour même de son licenciement, alors qu'il alléguait être mobbé depuis plusieurs années par son supérieur C_____, relevait de la mauvaise foi.

Compte tenu de ses incapacités de travail successives, A_____ n'était resté que 18 jours ouvrables dans les locaux de _____. Ses allégations d'isolement pendant cette période n'étaient pas établies, pas plus que la volonté de son employeur de lui nuire en le déplaçant dans les locaux en question.

De par son attitude vindicative et conflictuelle, et son refus systématique de toutes les propositions de la banque (changement de poste, accord de départ), A_____ était responsable de la rupture du lien de confiance entre les parties, de sorte que son licenciement n'était pas abusif.

Il n'avait pas droit à un bonus supplémentaire pour 2009, car le montant de celui-ci était discrétionnaire et dépendait notamment des prestations du collaborateur et

de son comportement. Or, en 2009, les prestations de A_____ étaient insatisfaisantes. Par ailleurs, aucun bonus n'était dû pour 2010 en raison de la résiliation des rapports de travail.

Enfin, B_____ s'était conformée à son obligation de protéger les droits de la personnalité de son employé. Rien ne permettait de retenir qu'elle était responsable de ses ennuis pénaux. Elle avait de plus pris en charge les frais de sa défense pénale. Les prétentions de A_____ en lien avec une violation de ses droits de la personnalité étaient dès lors infondées.

b. Par acte expédié à la Cour de justice le 17 août 2015, A_____ a formé appel de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation. Il a repris ses dernières conclusions préalables visant à la production de pièces et à l'audition de Me D_____.

A titre principal, il a conclu à ce que B_____ soit condamné à lui verser 110'000 fr. au titre d'indemnité pour congé abusif avec intérêts à 5% l'an dès le 11 février 2011, 100'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2010 à titre de bonus pour 2009 et 60'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 7 juillet 2011 pour tort moral, avec suite de frais et dépens.

Il a produit trois pièces nouvelles.

c. Le 19 octobre 2015, B_____ a conclu, à titre préalable, à ce que ces pièces nouvelles soient écartés de la procédure et, à titre principal, à la confirmation du jugement attaqué avec suite de frais et dépens.

d. Les parties ont été informées le 26 novembre 2015 de ce que la cause était gardée à juger, l'appelant n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer.

e. Les arguments des parties devant la Cour seront traités ci-après en tant que de besoin.

EN DROIT

- 1.** **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

Il est ainsi recevable.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première

instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

En l'espèce, l'appelant a produit trois pièces nouvelles, à savoir des courriels datés des 23 et 24 juin 2010. Ces pièces auraient pu être produites devant le Tribunal, de sorte qu'elles sont irrecevables.

3. L'appelant conclut à ce que la Cour ordonne la production de pièces et l'audition d'un témoin.

3.1 La preuve a pour objet les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC). Toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC).

Selon la jurisprudence, qu'il soit fondé sur l'art. 29 al. 2 Cst. ou sur l'art. 8 CC, qui s'applique si les moyens de preuve sont invoqués en relation avec un droit subjectif privé découlant d'une norme de droit matériel fédéral (arrêt 5A_726/2009 du 30 avril 2010 consid. 3.1), le droit à la preuve n'existe que s'il s'agit d'établir un fait pertinent, qui n'est pas déjà prouvé, par une mesure probatoire adéquate, laquelle a été régulièrement offerte selon les règles de la loi de procédure (ATF 135 I 187 consid. 2.2; 133 III 189 consid. 5.2.2, JdT 2007 I 197; 133 III 295 consid. 7.1, JdT 2008 I 160, SJ 2007 I 513).

Le juge peut renoncer à une mesure d'instruction pour le motif qu'elle est manifestement inadéquate, porte sur un fait non pertinent ou n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'il a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_452/2013 du 31 mars 2014 consid. 3.1; 5A_540/2012 du 5 décembre 2012 consid. 2.1; 5A_460/2012 du 14 septembre 2012 consid. 2.1).

3.2 En l'espèce l'appelant requiert en premier lieu la production par sa partie adverse des procès-verbaux et notes manuscrites pris par K_____ et J_____.

A cet égard, c'est à juste titre que le Tribunal a refusé de donner suite à cette requête au motif, d'une part, que ces deux personnes ont été entendues comme témoins et, d'autre part, qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que ces pièces existent.

Les deux témoins concernés n'ont en effet pas confirmé l'existence des documents requis par l'appelant, laquelle est contestée par l'intimée. L'e-mail du 5 juillet 2011 de cette dernière, dont se prévaut l'appelant ne lui est d'aucune utilité sur ce point,

dans la mesure où l'intimée y indique qu'il n'y a aucun procès-verbal, et propose pour le surplus de communiquer au conseil de l'appelant les quelques notes manuscrites trouvées. En tout état de cause, l'appelant n'explique pas précisément quel élément pertinent et contesté les documents en question seraient susceptibles de prouver.

L'appelant requiert en outre la production d'un "rapport legal", sans préciser par qui ce rapport aurait été établi, à quelle date et quelle question précisément il concernerait. Le rapport mentionné par le témoin L_____ dans le passage cité par l'appelant à l'appui de sa conclusion sur ce point concerne la question de la procédure pénale à l'encontre de l'appelant et celle d'une éventuelle violation par ce dernier de directives internes, mais non l'existence d'acte de mobbing, contrairement à ce qu'il prétend. Or la question de savoir si l'employé a ou non violé les directives internes de la banque, si tant est qu'elle soit pertinente, ce qui est douteux, a fait l'objet de plusieurs témoignages, lesquels sont suffisants pour établir les faits.

Enfin, le refus du Tribunal d'ordonner l'audition de Me D_____, ancien avocat de l'appelant, sur la question de savoir si celui-ci a ou non manifesté son intention de quitter la banque, doit également être confirmé. Il est en effet établi par les pièces produites et par d'autres témoignages que l'appelant et l'intimée sont entrés en négociations pour trouver un accord visant au départ de l'appelant, négociations qui n'ont pas abouti. Le témoignage de Me D_____ n'apporterait ainsi aucun élément utile sur ce point.

La question de savoir si, lorsque l'appelant s'est rendu chez son médecin le 24 juin 2010, il était au courant du fait que l'intimée l'avait licencié le même jour n'est pas non plus déterminante, puisque l'intimée ne conteste pas que le licenciement du 24 juin 2010 était inefficace. En tout état de cause, dans la mesure où Me D_____ n'a eu connaissance des faits de la cause qu'en qualité d'avocat de l'appelant, la valeur probante de son témoignage serait faible, à supposer que les règles sur le secret professionnel de l'avocat ne s'opposent pas à sa déposition.

Le Tribunal a dès lors considéré à bon droit que les nombreuses pièces produites et les 31 témoignages recueillis avaient permis d'établir tous les faits pertinents pour trancher le litige et que la cause était en état d'être jugée.

4. L'appelant fait valoir que son licenciement est abusif car il a été signifié alors qu'il "faisait valoir la protection de sa personnalité, qu'il s'inscrivait dans un conflit non résolu avec son supérieur et que la baisse de prestation (contestée) est la conséquence du mobbing".

- 4.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de

chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

Le caractère abusif d'un licenciement ne résulte pas seulement des motifs de la résiliation mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit. Même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, elle ne peut jouer un jeu faux et caché qui serait une violation crasse du principe de la bonne foi. Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé (ATF 132 III 115 consid. 2.2, JT 2006 I 153).

4.2 Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut être purement imaginaire, voire être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285). La décision qui retient ou exclut un tel harcèlement présuppose une appréciation globale des circonstances d'espèce; la jurisprudence reconnaît au juge du fait une certaine marge d'appréciation en la matière (arrêts du Tribunal fédéral 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.3.4; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2).

4.3 En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 129 III 715 consid. 4.4 p. 725; 137 III 303 consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2).

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

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC). Cependant, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

4.5 En l'espèce, il ressort du dossier que le motif du licenciement réside d'une part dans le fait que l'appelant, en raison de la procédure pénale ouverte en Italie à son égard, ne pouvait plus exercer la fonction de "Senior Client Advisor" qu'il exerçait dès 2006 et, d'autre part, dans le fait que l'appelant a refusé les deux postes de remplacement proposés par l'intimée.

A cela se sont ajoutés la baisse de qualité du travail de l'appelant, son attitude critique récurrente envers sa hiérarchie, et la dégradation du lien de confiance entre les parties, intervenue suite à l'échec des négociations entamées en vue de trouver un accord pour le départ de l'appelant.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, la responsabilité de la dégradation des rapports entre les parties n'est pas imputable de manière prépondérante à l'intimée.

En effet, l'appelant ne prétend plus en appel que celle-ci serait responsable de ses problèmes pénaux, lesquels ont provoqué l'impossibilité pour lui de continuer à occuper son poste de "Senior Client Advisor".

Il résulte en outre du dossier que, à partir de 2008, tant la qualité du travail de l'appelant que son comportement à l'égard de sa hiérarchie se sont dégradés. Son évaluation de décembre 2008 fait état du fait que les objectifs n'étaient pas atteints. Ses performances ont été limitées en raison du fait qu'il ne pouvait pas voyager en Italie et qu'il était préoccupé par sa situation personnelle. Son attitude critique envers le management de la banque a également été considérée comme inadéquate et ce dernier problème a perduré en 2009 et 2010.

Les deux postes alternatifs proposés par l'intimée à l'appelant correspondaient en outre à ses qualifications et lui assuraient une rémunération équivalente, du point de vue du salaire fixe, à son ancienne fonction. Ces deux propositions ont été refusées, sans que l'appelant ne donne de raison convaincante à l'appui de ce refus.

A partir de là, il était naturel que les parties envisagent de mettre un terme à leurs rapports de travail, ce qu'elles ont fait, sans parvenir cependant à trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

C'est le lieu de relever que l'appelant n'a pas établi la réalité de ses allégations selon lesquelles il aurait fait l'objet de mobbing depuis 2006.

Il résulte en effet des témoignages recueillis lors des enquêtes que la situation au sein du Desk Italie a été difficile dès 2008, pour tous les collaborateurs, et non uniquement pour l'appelant, et que ces difficultés n'avaient aucun rapport avec l'appelant mais tenaient à d'autres facteurs, à savoir la conjoncture difficile pour les banques en général et pour l'intimée en particulier.

L'appelant se plaint d'avoir été harcelé par son supérieur C____, mais ses allégations n'ont pas été confirmées par les enquêtes. C____ avait en effet un style de management différent de son prédécesseur, focalisé sur le rendement, style qui ne convenait pas à plusieurs employés, mais sans qu'un harcèlement particulier dirigé contre l'appelant ait été mis en évidence.

Le seul fait, relevé par le témoin I____, que l'appelant ait été fréquemment convoqué par C____ et ressortait préoccupé de ces entretiens n'est pas décisif à cet égard, dans la mesure où l'on ignore la teneur des discussions en question. En outre, la situation particulière de l'appelant, qui faisait l'objet à cette époque d'un mandat d'arrêt, justifiait objectivement la tenue d'entretiens réguliers avec sa hiérarchie.

Le fait qu'il y ait eu un roulement du personnel plus important au Desk Italie que dans les autres services est imputable aux difficultés précitées, sans que cela ne

permette de retenir l'existence d'actes de harcèlement spécifiques dirigés contre l'appelant.

Enfin, le fait que les deux médecins ayant examiné l'appelant aient indiqué que son état était compatible avec une situation de mobbing n'est pas décisif, dans la mesure où les médecins en question ont fondé leurs constatations sur les seules affirmations de l'appelant.

Il résulte de ce qui précède que la procédure n'a permis d'établir l'existence d'aucune atteinte à la personnalité de l'appelant jusqu'en juin 2010.

Entre fin mai et juin 2010, les parties sont, comme cela a été relevé ci-dessus, entrées en négociations pour trouver un accord portant sur le départ de l'appelant.

Alors que ces négociations étaient en cours, l'appelant a été brusquement changé de département et physiquement déplacé de son bureau à _____ à un autre bureau à _____. Les témoins entendus ont confirmé les allégations de l'appelant selon lesquelles ces derniers locaux étaient en partie désaffectés, qu'ils étaient à peine équipés et qu'aucune tâche n'était confiée à l'appelant.

Le supérieur de celui-ci avait en outre demandé à un autre employé de l'appeler régulièrement pour s'assurer de sa présence.

Les raisons données par l'intimée pour expliquer ce changement d'affectation, qui a été annoncé avec un préavis d'un seul jour, à savoir le 7 juin pour le 8 juin 2010, mais qui ne s'est finalement concrétisé que le 16 juin 2010, ne sont pas convaincantes. L'intimée indique à cet égard que, dans l'attente de la conclusion de l'accord sur la fin des relations contractuelles des parties, il avait été décidé de placer provisoirement l'appelant dans l'unité "Business mangement" du Desk Italie, afin de "palier" son "improductivité latente".

Il ressort cependant des témoignages recueillis que les supérieurs de l'appelant ne souhaitent plus qu'il soit en contact avec la clientèle, compte tenu du fait qu'il était supposé quitter prochainement la banque.

L'appelant critique à juste titre cette manière de procéder. En effet, elle ne peut être interprétée autrement que comme un moyen de faire pression sur lui dans le cadre des négociations en cours. Aucun élément objectif ne justifiait un déplacement immédiat de l'appelant à ce moment-là précis. Le caractère artificiel de ce changement est d'ailleurs corroboré par le fait que l'appelant a, par la suite, été réintégré sur son ancien lieu de travail à _____.

Ce faisant, l'intimée a violé son obligation de protéger la personnalité de l'appelant au sens de l'art. 328 al. 1 CO.

Ce fait ne suffit cependant pas pour autant à rendre abusif le licenciement intervenu plusieurs mois plus tard, en décembre 2010.

En effet, l'épisode du déplacement de l'appelant dans les bureaux de _____ n'a pas joué un rôle causal dans la décision de licenciement puisque comme relevé ci-dessus, celle-ci procède d'autres considérations, qui ne sont pas abusives.

Le fait que l'atteinte à la personnalité de l'appelant soit intervenue à l'issue de plusieurs mois de discussions, dans le cadre desquelles l'intimée lui avait fait plusieurs propositions adéquates concernant la suite à donner à leur relation contractuelle, lesquelles se sont toutes heurtées à des refus, est également de nature à atténuer la gravité de l'atteinte. Il en va de même du fait que ce changement de bureau ait d'emblée été présenté à l'appelant comme étant provisoire.

Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, l'appelant n'a passé que peu de temps dans les locaux de _____, à savoir du 16 au 24 juin 2010 et du 4 au 18 octobre 2010 à 50% puisqu'il a été en arrêt maladie dès le 24 juin 2010, date de la notification de son premier licenciement dont l'inefficacité n'est pas contestée.

L'appelant n'allègue pas que son changement de lieu de travail aurait, à lui seul, provoqué son arrêt maladie. Cela ne résulte d'ailleurs pas du dossier, dans la mesure où plusieurs facteurs ont très certainement contribué à cet état de fait, en particulier l'existence d'une procédure pénale en Italie à son encontre et les difficultés qui en sont résultées.

Par conséquent, au regard de la courte durée de l'atteinte et des circonstances particulières ayant précédé le changement de lieu de travail de l'appelant, il y a lieu de retenir que le degré de gravité exigé par la loi et la jurisprudence pour rendre la résiliation abusive ou justifier l'allocation d'une indemnité pour tort-moral au sens de l'art. 49 al. 1 CO n'est pas atteint.

Compte tenu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'appelant de ses conclusions en paiement fondées sur le caractère abusif du licenciement et de celles en paiement d'une indemnité pour tort moral.

- 5.** L'appelant fait valoir qu'il a droit, pour l'année 2009, à un montant de 100'000 fr. de bonus, en sus de la somme de 20'000 fr. qu'il a touchée.

5.1 Selon l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

5.2 En l'espèce, l'art 33 du règlement de l'intimée relatif au contrat de travail Direction prévoit que l'allocation d'un bonus est discrétionnaire, tant dans son principe que dans son montant. Les critères pris en compte sont notamment le résultat d'exploitation de la banque, les performances individuelles et le comportement de l'employé pendant l'exercice concerné, lequel comprend

l'aptitude de l'employé à travailler en équipe et la correction de son comportement professionnel.

A l'occasion de chacun des versements de gratification à l'appelant, une réserve expresse quant au principe et à la quotité de cette gratification a été effectuée par l'intimée.

Il ressort des éléments qui précèdent que, *in casu*, le bonus n'est pas un élément de salaire auquel l'employé peut prétendre inconditionnellement, mais une gratification facultative, dont le versement est soumis à la réalisation de certaines conditions.

L'appelant fonde sa prétention sur la moyenne des bonus versés les années précédentes. Son raisonnement ne saurait cependant être suivi dans la mesure où l'allocation du bonus ne dépend pas simplement de la moyenne des bonus alloués les années précédentes, mais de la réalisation des différents critères énoncés ci-dessus.

Or l'appelant n'a pas démontré que les critères d'allocation d'un bonus supérieur à 20'000 fr. étaient réalisés pour 2009.

En ce qui concerne le résultat d'exploitation de l'intimée, celle-ci a allégué, sans être contredite, avoir traversé en 2008 et 2009 l'une des phases les plus difficiles de son histoire. Ce fait, combiné à la mauvaise conjoncture économique des années concernées, avait eu pour effet une baisse généralisée du montant des bonus distribués au sein de l'intimée.

En outre, il ressort des pièces produites et des témoignages recueillis que tant la qualité du travail de l'appelant que son comportement se sont dégradés en 2008 et 2009.

Au vu de ces éléments, la Cour retiendra que l'appelant n'a pas établi qu'il avait droit à un montant supplémentaire à titre de bonus pour 2009.

Le jugement querellé doit par conséquent être intégralement confirmé.

6. Les frais judiciaires de l'appel, arrêtés à 5'000 fr. (art. 71 RTFMC), seront mis à charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Ils seront compensés avec l'avance versée en 8'000 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève, à concurrence du montant précité, (art. 111 al. 1 CPC), le solde étant restitué à l'appelant.

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/245/2015 rendu le 17 juin 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3556/2011-4.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Condamne A_____ aux frais judiciaires d'appel, arrêtés à 5'000 fr. et compensés avec l'avance fournie qui reste acquise à l'Etat de Genève à concurrence du montant précité.

Invite les Services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer à A_____ le solde de l'avance versée en 3'000 fr.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.