REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4702/2017-4 **CAPH/54/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 10 MARS 2021

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 juillet 2018 (JTPH/215/2018), comparant par M^e^ Philippe EIGENHEER, avocat, rue Bartholoni 6, case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise _____, intimée, comparant par M^e^ Stéphanie FULD, avocate, BIANCHISCHWALD SÀRL, rue Jacques-Balmat 5, case postale 5839, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 15 mars 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/215/2018 du 24 juillet 2018, reçu le 25 juillet 2018 par A___, le Tribunal des prud'hommes, après avoir déclaré recevable la demande formée le 5 septembre 2017 par A_____ contre B_____ SA (chiffre 1 du dispositif), a débouté le premier de ses conclusions (ch. 2), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3) et dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (ch. 4).

B. **a.** Par acte déposé le 14 septembre 2018 au greffe de la Cour de justice, A_____ a appelé de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Il a conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser les sommes de 49'183 fr. 40 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2016, de 12'904 fr. 05 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2016, de 900 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 juin 2016.

b. Dans sa réponse, B_____ SA a conclu, préalablement, à ce que l'appel soit déclaré irrecevable en tant qu'il porte sur le droit à une indemnité pour vacances non prises et sur le droit au remboursement de la cotisation [de l'association] C_____ pour l'année 2016, ainsi que soient déclarés irrecevables la pièce 32 et les allégués 38 à 41, que A_____ avait produite respectivement formulés dans le cadre de son appel. Au fond, elle a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais judiciaires.

c. Par réplique du 26 novembre 2018, A_____ a persisté dans ses conclusions.

d. Par duplique du 17 décembre 2018, B_____ SA a persisté dans ses conclusions.

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

C. Les faits suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. B_____ SA, société anonyme sise à Genève, a pour but de gérer et administrer tous biens immobiliers et mobiliers tant pour son propre compte que pour le compte de tiers, et également l'acquisition, la construction, l'exploitation et éventuellement la revente de tous immeubles situés dans le canton de Genève, en Suisse et à l'étranger, la gestion et l'administration de portefeuilles d'assurances, et la participation dans d'autres sociétés.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 11 avril 2014, A_____ a été engagé par B_____ SA en qualité de *project manager*, membre de la direction, à partir du 1er juin 2014, pour un salaire mensuel brut de 9'000 fr. pendant les six premiers mois, puis de 11'200 fr. à compter du 1er décembre 2014. Un treizième salaire a été convenu. En outre, en fonction de l'entretien annuel

d'évaluation et si les objectifs fixés pour le poste étaient atteints, une prime annuelle de 18'000 fr. serait versée à A_____. Ce dernier était chargé de la valorisation et du suivi des gros travaux du parc immobilier. Il répondait au responsable de la division « Etudes et Développement » et était affecté au service « Gérance ».

c. Le 5 novembre 2014, a eu lieu l'entretien annuel d'évaluation de A_____ pour la période allant du 1er juin 2014 au 31 décembre 2014, en présence de D_____, son responsable hiérarchique. A_____ avait une très bonne expérience de gestionnaire de portefeuilles. La maîtrise du pilotage de réalisations immobilières était à développer. Il avait atteint les objectifs qui lui avaient été fixés. Aucun point d'amélioration attendue n'était relevé. Pour l'année 2015, trois objectifs ont été fixés à A_____, c'est-à-dire finaliser avec succès la formation « CAS Rénovation énergétique des bâtiments », concrétiser les études de faisabilité acquises auprès des propriétaires, implémenter au sein de « Valorisation » et/ou « Gérance » les prestations de « stratégie de gestion et conseil » de portefeuilles immobiliers.

d. La prime annuelle convenue contractuellement a été versée à A_____ pro rata temporis, soit à concurrence du montant brut de 10'500 fr. pour les sept mois d'activité en 2014.

e. Par courriel du 18 juin 2015, A_____ a informé B_____ SA que son travail du CAS n'avait pas été validé.

f. Par courriel du 22 juillet 2015, D_____ a communiqué que, dans la perspective du mandat, à venir dès l'automne, E_____ (relatif à un immeuble d'activités à F_____ [GE]) et qui devait être traité dans un groupe polyvalent, le groupe G_____ serait supervisé dès le 17 août 2015 par A_____. Au mois d'août 2015, en raison du départ soudain d'une collaboratrice de B_____ SA, il a encore été confié à A_____ la responsabilité de deux autres groupes de gérance.

g. Le 2 novembre 2015, A_____ a adressé un courriel à H_____, président de la direction générale de B_____ SA, indiquant que, selon l'entrevue du 14 août 2015, son intérim pour le groupe I_____ devait prendre fin le 31 octobre 2015. Il a relevé que le nouveau mandat E_____ allait engendrer une très importante charge de travail, que tant son équipe que lui étaient fortement sollicités depuis plusieurs semaines et que cette sollicitation allait encore considérablement augmenter. Il a également indiqué que la valorisation était hélas mise en peu de côté ces derniers temps. Il a enfin demandé, au vu de la situation, des instructions s'agissant de l'intérim du groupe I_____ pour mettre en place une organisation efficiente. Il lui a été répondu le jour même que le *status quo* serait maintenu.

h. Le 17 novembre 2015, aurait dû avoir lieu l'entretien d'évaluation annuel de A_____. Il a été annulé et reporté au 17 décembre 2015.

i. Par courriel du 5 décembre 2015 adressé à H_____, D_____ a, dans la perspective de l'arrivée du responsable de gérance et compte tenu du manque de succès et d'intérêt de A_____ à développer le secteur valorisation, proposé une petite réorganisation pour l'année 2016. Dans le sens de sa proposition, il lui semblait que A_____ devait se concentrer sur la gérance au vu des résultats insignifiants à ce jour sur les autres secteurs. Il pensait que, si H_____ adhérait globalement à l'idée, il fallait évoquer celle-ci lors de l'entretien annuel de A_____ et en parler au sein de la direction générale.

j. Le 17 décembre 2015, l'entretien reporté d'évaluation annuelle de A_____ a été annulé à nouveau et déplacé au 21 décembre 2015.

k. Le 18 décembre 2015, jour de versement des salaires, A_____ a constaté que B_____ SA ne lui avait pas versé de prime annuelle pour l'année 2015. Il en a, par téléphone, demandé la raison à H_____, qui lui a indiqué que le sujet serait abordé lors de l'entretien d'évaluation fixé pour le 21 décembre 2015 (faits admis par les parties en appel).

l. Le 21 décembre 2015, l'entretien annuel de A_____ ne s'est pas tenu, car ce dernier a été empêché de travailler dès cette date en raison d'une maladie, puis d'un accident. L'incapacité de travail a duré jusqu'au 28 janvier 2016.

m. Dès janvier 2016, le salaire de A_____ a été augmenté de 150 fr. par mois et fixé à hauteur d'un salaire mensuel brut de 11'350 fr. B_____ SA a expliqué que le 97% de ses employés avait bénéficié d'une augmentation similaire au début de l'année 2016.

n. Par courrier du 3 janvier 2016, A_____ a mis en demeure B_____ SA de lui faire parvenir sa fiche de salaire du mois de décembre 2015 et de lui verser son salaire variable pour l'année 2015.

o. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 4 janvier 2016, ouvrant la cause C/1_____/2016-4, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme brute de 18'000 fr. et en délivrance d'un relevé de salaire pour le mois de décembre 2015.

p. Deux entretiens entre A_____ et B_____ SA ont eu lieu les 8 et 12 février 2016 (pièce 16 dem. : lettre de licenciement du 25 février 2016). A_____, qui indique qu'un premier entretien avait déjà eu lieu le 3 février 2016, allègue qu'à l'occasion de ces entretiens, il lui a été demandé de retirer sa requête de conciliation, ce qu'il a refusé. B_____ SA conteste d'avoir formulé une telle demande. En appel, elle explique qu'il s'agissait de brèves discussions, au cours desquelles H_____ s'était inquiété des problèmes de santé de A_____ et lui avait fait savoir, sur demande, que ses objectifs pour l'année 2015 n'avaient pas été atteints.

q. L'entretien d'évaluation de fin d'année 2015 n'a finalement jamais eu lieu (PV du 21 mars 2018, déclaration de B_____ SA).

r. Le lien de confiance a été rompu en raison de la procédure que A_____ avait intentée (PV du 21 mars 2018, déclaration de B_____ SA).

s. Par courriel du 24 février 2016 adressé à H_____, J_____, membre de la direction générale adjoint de B_____ SA, a déclaré qu'il tenait à attirer l'attention sur l'attitude passive, voire destructrice, de A_____ lors de la réunion de la veille, concernant le dossier E_____. A_____ avait expliqué qu'il ne pouvait pas s'occuper de l'immeuble en question car il avait d'autres groupes, que ce n'était pas son rôle et qu'il avait d'abord un problème à régler avec la direction générale. Par son manque de travail et d'implication dans le dossier, il mettait clairement en péril les mandats de ce dossier, la réputation, l'image et les efforts de B_____ SA pour devenir l'acteur incontournable dans l'immobilier commercial.

t. Par courrier du 25 février 2016, B_____ SA a licencié A_____ avec effet au 31 août 2016. Elle a précisé dans son courrier que les raisons du congé avaient été exposées lors des entretiens des 8 et 12 février 2016 et confirmées lors de l'entretien du 25 février 2016. Elle l'a libéré de l'obligation de travailler dès cette date.

u. Par courrier du 10 août 2016, A_____ a, par l'intermédiaire de son conseil, formé opposition au congé, affirmant que celui-ci était un congé-représailles à la suite du dépôt de la requête de conciliation en date du 4 janvier 2016.

v. Les rapports de travail ont pris fin le 30 novembre 2016.

w. Le dossier E_____ a été résilié à fin 2016 ou début 2017 (fait admis par les parties).

x. Le 3 mai 2017, le Tribunal des prud'hommes a jugé que B_____ SA ne devait pas à A_____ de prime variable pour l'année 2015. Ce dernier n'avait pas atteint les trois objectifs qui lui avaient été fixés. Il n'avait pas réussi la formation « CAS Rénovation énergétique des bâtiments » dans le délai fixé. Il n'avait été en mesure de concrétiser qu'une seule étude de faisabilité acquise auprès des propriétaires. Il n'avait pas procédé à l'implémentation, au sein du département « Valorisation » et/ou « Gérance », des prestations de « stratégie de gestion et conseil » de portefeuilles immobiliers. Il n'avait pas été empêché par B_____ SA d'atteindre ses trois objectifs. A_____ n'a pas appelé de ce jugement.

D. **a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 27 février 2017 et obtenu une autorisation de procéder le 12 juin 2017, A_____ a, par demande déposée le 5 septembre 2017 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 62'987 fr. 45, comprenant :

- 49'183 fr. 40 à titre d'indemnité pour licenciement abusif avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2016,

- 12'904 fr. 05 à titre de vacances non prises avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2016,

- 900 fr. au titre de remboursement des cotisations C_____ 2016 avec intérêts à 5% l'an dès le 15 juin 2016.

A_____ a allégué qu'au mois de mars 2015, il avait intégré le service gérance, et le plus important groupe de gérance en termes d'état locatif sous gestion avait été placé sous sa responsabilité. Au mois d'août 2015, en raison du départ soudain d'une collaboratrice de B_____ SA, il lui avait encore été confié la responsabilité de deux autres groupes de gérance, soit trois au total, contre deux pour chacun des autres portfolio managers. Suite à cela, il s'était retrouvé à la tête de la gestion du plus grand portefeuille de B_____ SA, tout en devant également assurer la valorisation et la mise en exploitation d'un bâtiment commercial et administratif de 27'000 mètres carrés, qui en outre était constitué en PPE sur un droit de superficie de second degré, ce qui représentait une charge de travail considérable. Il lui avait alors été indiqué que cette situation ne devait durer que jusqu'à l'arrivée du nouveau directeur opérationnel, arrivée prévue pour le 1er novembre 2015. Ensuite, en raison du désistement du candidat qui avait été choisi, l'arrivée du nouveau directeur opérationnel avait été reportée au 1er janvier 2016 et la situation avait perdurée. Le 2 novembre 2015, devant faire face à un volume de travail difficilement gérable, il avait adressé un courriel à la direction générale afin de la rendre attentive à cette problématique.

Le 18 décembre 2015, lorsqu'il avait constaté que son salaire variable ne lui avait pas été versé avec son salaire mensuel, il s'était adressé à B_____ SA pensant qu'il s'agissait d'une simple erreur. Il avait été choqué d'apprendre que cette dernière avait pris la décision de ne pas lui verser la prime annuelle car, selon elle, aucun des objectifs pour l'année 2015 n'avait été atteint. H_____ le lui avait dit lors d'un entretien téléphonique du 18 décembre 2015. Le choc causé par cette nouvelle avait eu des conséquences sur son état de santé, déjà fragilisé. Il avait été mis en arrêt maladie par son médecin.

Par courrier recommandé du 3 janvier 2016, il avait requis de B_____ SA la transmission de sa fiche de salaire pour le mois de décembre 2015 ainsi que le paiement de la prime annuelle prévue, rappelant que les nombreuses tâches liées à son nouveau poste au service gérance avaient toutes été menées à bien. En parallèle, en raison du silence total de B_____ SA, il n'avait eu d'autre choix que de déposer une requête en conciliation pour réclamer ses prétentions, par pli du 4 janvier 2016.

Le 1er février 2016, il avait repris le travail et il avait successivement été convoqué à des entretiens les 3, 8 et 12 février 2016 afin de tenir l'entretien annuel

d'évaluation pour l'année 2015. Ces entretiens avaient en réalité uniquement porté sur la demande qui lui était faite de retirer sa requête en conciliation, ce qu'il avait refusé. Un nouveau rendez-vous avait été pris pour le 25 février 2016, qui devait servir à faire le point, mais qui s'était révélé être un entretien de licenciement. Pour lui, il ne faisait aucun doute que le licenciement était intervenu à la suite du dépôt de sa requête de conciliation, à titre de congé de représailles.

A_____ estimait avoir été licencié de manière abusive en représailles au dépôt de sa requête de conciliation qui visait à faire respecter les clauses de son contrat. Il pouvait supposer de bonne foi que ses prétentions étaient fondées et il avait préalablement entrepris différentes actions en interne, notamment en s'entretenant au téléphone avec H_____. Il réclamait une indemnité d'un montant égal à quatre mois de salaire, incluant la part correspondante du treizième salaire.

b. Dans sa réponse du 10 novembre 2017, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ des fins de sa demande.

Elle a allégué qu'au mois de février 2015, A_____ était en « sous-charge » de travail. En effet, en raison de la passivité de A_____ et du fait que ce dernier laissait traîner pendant des mois les potentiels projets d'étude de faisabilité, le développement du département « Valorisation » était loin de l'occuper à 100%. Elle lui avait donc confié la gestion d'un portefeuille immobilier afin de « l'occuper », mais également de décharger les autres portfolio managers. A cette époque, elle espérait encore qu'un peu de temps allait être nécessaire avant que les résultats du département « Valorisation » ne se concrétisent. Au mois de juillet 2015, A_____ avait soumis à D_____ son tableau de situation des projets de valorisation au 30 juin 2015, dont il ressortait que A_____ n'avait réalisé qu'une seule étude de faisabilité en presque une année de travail et que seul un montant dérisoire d'honoraires avait été facturé, à savoir 3'000 fr. D_____ n'avait pu que constater que A_____ ne progressait pas du tout s'agissant du développement du département « Valorisation » et avait également remarqué la passivité de A_____, ainsi que son désintérêt croissant à développer ce domaine. Pour ces raisons, A_____ était toujours en sous-charge de travail. Il était donc parfaitement apte à s'occuper de la gérance d'immeubles supplémentaires. A cela s'ajoutait que l'une des portfolio managers avait quitté la société au mois de juillet 2015, ce qui avait entraîné une surcharge de travail pour tous les collaborateurs du département « Gérance » et avait nécessité une réorganisation interne. A_____ avait ainsi été désigné pour la mise en gestion de l'immeuble E_____. Ce projet était très important et représentait environ 400'000 fr. d'honoraires annuels. A_____ était chargé de mettre en place l'exploitation de l'immeuble, la copropriété et les procédures ISO. Elle pensait que A_____ serait capable de s'occuper de la gérance d'immeubles, notamment en raison de sa longue expérience dans ce domaine, et voulait le tester.

L'entretien d'évaluation de l'année 2015 de A_____, auquel devaient participer H_____ et D_____, avait été repoussé à deux reprises. La plupart des entretiens d'évaluation des collaborateurs avaient été reportés en raison d'une surcharge de travail à la fin de l'année 2015. Comme B_____ SA était totalement insatisfaite des prestations de A_____, elle avait l'intention de « recadrer » ce dernier et de lui donner une dernière chance, dans l'espoir que l'entretien annuel d'évaluation le fasse réagir. Elle avait l'intention de lui retirer toutes les tâches en lien avec le département « Valorisation » et de ne lui confier que des prestations en lien avec la gérance d'immeubles. En tout état, elle n'avait pas comme politique de licencier des collaborateurs sans leur avoir auparavant donné une dernière chance de s'améliorer en leur expliquant ce qui clochait et ne tenait pas non plus à licencier un collaborateur quelques jours avant Noël. Le 18 décembre 2015, lors de l'entretien téléphonique avec A_____, H_____ s'était contenté de lui répondre qu'il ne voulait pas discuter au téléphone de la raison pour laquelle la prime annuelle n'avait pas été versée à A_____, sujet qui allait être discuté lors de l'entretien d'évaluation qui était alors fixé pour le 21 décembre 2015. A_____ ne s'était ensuite pas présenté à l'entretien d'évaluation en raison d'une maladie. Il avait expliqué que le choc avait été brutal le 18 décembre 2015.

Ensuite, alors qu'il n'avait toujours pas reçu d'évaluation de la part de son employeur, A_____ avait mis en demeure B_____ SA et déposé une requête de conciliation. Étant donné qu'une procédure prud'homale avait été ouverte à son encontre dans le but de faire pression sur elle, B_____ SA ne pouvait pas tenir l'entretien d'évaluation normalement. Dans le courant du mois de février 2016, H_____ avait tenu deux conversations avec A_____, lors desquelles il l'informa de la difficulté pour B_____ SA de tenir l'entretien d'évaluation dans de bonnes conditions en raison de la procédure pendante devant le Tribunal des prud'hommes. Il s'était également inquiété de la santé de A_____, lui avait dit que ce dernier n'avait pas démontré les capacités de mangement nécessaires pour prétendre au poste de directeur de la gérance, lui avait reproché l'attitude individualiste, peu participative et le manque de suivi des dossiers dont A_____ faisait preuve. Il lui avait également signalé qu'il n'avait pas atteint les objectifs fixés pour l'année 2015.

Puis, à réception du courriel du 24 février 2016 de J_____, H_____ avait convoqué une réunion urgente le jour même en présence notamment de J_____ et de D_____, lors de laquelle le comportement et le travail de A_____ avaient été analysés. B_____ SA avait considéré qu'elle n'avait pas d'autre choix que de résilier le contrat de travail avec A_____, lequel négligeait sciemment et avec un certain dédain un important projet de B_____ SA (E_____), ce qui avait achevé de briser tout lien de confiance.

Au demeurant, lorsqu'il avait introduit sa requête de conciliation, A_____ avait parfaitement connaissance du fait qu'aucun de ses objectifs pour l'année 2015 n'avait été atteint et qu'en conséquence sa prime ne lui était pas due.

B_____ SA a expliqué que A_____ avait été licencié le 25 février 2016 en raison non seulement de ses prestations insatisfaisantes durant l'année 2015 au sein du département « Valorisation », mais également de celles au sein du département « Gérance », de son attitude individualiste et frontale et du comportement qu'il avait adopté dans le cadre du dossier E_____, qui avait mis dangereusement en péril la bonne conduite de ce mandat d'une importance cruciale pour elle, étant donné qu'il représentait pas moins de 400'000 fr. d'honoraires annuels. La décision avait été prise lors de la réunion du 24 février 2016. B_____ SA estimait que A_____ avait introduit sa procédure judiciaire le 3 janvier 2016 en parallèle d'une mise en demeure dans le seul but de faire pression sur elle. En outre, il était erroné de prétendre que A_____ avait agi de bonne foi, car ce dernier ne pouvait de bonne foi considérer que les objectifs fixés avaient été atteints.

c. Les parties ont été entendues lors des audiences de débats principaux des 21 mars 2018 et 24 avril 2018.

c.a A_____ a indiqué que le dossier E_____, qui avait été résilié plus d'un an après son départ, était très important et très compliqué. Il devait le suivre avec des collaborateurs juniors. En raison de la taille du mandat, il aurait eu besoin d'un à deux collaborateurs supplémentaires, mais il n'était pas possible d'engager du personnel supplémentaire à cause du taux peu élevé des honoraires. A aucun moment, B_____ SA ne s'était plainte de lui dans le suivi de ce dossier. D_____ était opposé à ce qu'elle prenne en charge le mandat E_____.

S'agissant de ses objectifs, une fois qu'il avait établi la liste des projets potentiels à la fin de l'année 2014, A_____ nécessitait du temps pour les mettre en œuvre, ce qui ne pouvait pas se faire durant l'année 2015. Durant cette année, il avait trois groupes de gérance sous sa responsabilité et tout s'était bien passé. Concernant les trois portefeuilles dont il avait la supervision, il était inexact de dire que ces derniers étaient indépendants. En effet, s'il ne faisait rien, il ne faisait pas de sens de les lui avoir confiés. En 2015, son cahier de charges n'avait pas été adapté et il lui était impossible de réaliser les objectifs qui lui avaient été fixés et qui avaient changé de nature.

S'agissant de l'entretien de fin d'année 2015, il était le seul portfolio manager à ne pas avoir eu cet entretien le 17 novembre 2015. S'il ne donnait pas satisfaction, l'entretien aurait dû avoir lieu à cette date en priorité. Il pensait que tout était en ordre.

En mars 2016, à la suite de son licenciement, il avait été chez un psychiatre qui lui avait prescrit des antidépresseurs. Il avait tenté de reprendre une activité lucrative en 2017, sans succès en raison de problèmes d'anxiété. Il avait développé un trouble anxieux généralisé et un trouble panique avec agoraphobie. Il avait reçu un projet de décision de l'assurance-invalidité lui accordant le versement d'une rente

entière et reconnaissant une incapacité de travail totale à compter du 1er mars 2016.

c.b B_____ SA a expliqué que le licenciement de A_____ était lié à la non-réalisation des objectifs fixés pour l'année 2015, ainsi qu'à l'attitude de ce dernier, qui n'était pas proactif, ce qui n'était pas acceptable de la part d'un cadre. Par exemple, sur le projet E_____, il avait principalement délégué ses tâches à ses collaborateurs sans suivi. Le mandat avait failli être résilié par la mandante en raison de l'insatisfaction de cette dernière, alors qu'il était important dans la mesure où il représentait plus de 400'000 fr. d'honoraires annuels. Quand B_____ SA prenait en charge un mandat, elle lui allouait les ressources nécessaires sans égard à ce qu'il y aurait eu à facturer. A_____ avait les disponibilités nécessaires pour mener à bien ce projet en raison de l'absence d'autres activités de valorisation. La décision de prendre en charge le mandat E_____ appartenait à la direction, qui avait accepté ce mandat en raison des potentiels mandats connexes. Il fallait quelqu'un qui possédait de très grandes compétences de gérance et qui était disponible pour suivre le dossier. Celui-ci avait été attribué à A_____ sur la base de la confiance en pensant que ce dernier avait les compétences nécessaires pour s'occuper du suivi. Le mandat E_____ avait été résilié à fin 2016 ou début 2017.

En 2015, des tâches de gérance avaient été attribuées à A_____ en plus de ses activités de valorisation à sa demande et également parce qu'il avait des disponibilités. Deux des trois portefeuilles dont A_____ était en charge étaient indépendants et ne demandaient pas une grande supervision de sa part. Le troisième était E_____ qui demandait plus de travail. Durant l'emploi de A_____, des rendez-vous mensuels ou bimensuels avaient lieu afin de parler du suivi de ses divers projets. Lorsque les trois portefeuilles avaient été confiés à A_____, cette attribution n'avait pas été accompagnée d'un avertissement formel quant au fait qu'il ne donnait pas entière satisfaction.

L'entretien qui devait avoir lieu en fin d'année 2015 avait pour but de recadrer les choses qui s'étaient mal passées pendant l'année, de vérifier si les objectifs avaient été atteints ou non, et de mentionner les éventuels succès. Dans le cas de A_____, devaient y participer K_____ et H_____. L'entretien avait été annulé et déplacé compte tenu de la surcharge, puis en raison de la maladie de A_____. Il n'avait ensuite pas eu lieu au retour de ce dernier en février 2016 car l'essentiel lui avait été communiqué par téléphone. De plus, le lien de confiance avait été rompu en raison de la procédure que A_____ avait intentée.

La décision de licencier A_____ avait été prise suite à une séance qui s'était tenue aux environs du 20 février 2016 lors de laquelle le projet E_____, ainsi que le comportement de A_____ avaient été abordés. Au terme de l'année 2015, A_____ était à même de se rendre compte par lui-même qu'il n'avait pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés pour cette année. La requête de conciliation

qu'il avait déposée relevait du manque de bonne foi dans la mesure où il lui était possible de se rendre compte que les objectifs n'étaient pas atteints. Le dépôt de cette requête avait rendu les relations plus compliquées entre les parties.

d. Le Tribunal a procédé à des auditions en qualité de témoins lors des audiences des 11 et 24 avril 2018.

d.a L_____, employée de B_____ SA depuis 1995 et portfolio manager depuis 2000, a expliqué que A_____ avait occupé deux postes distincts au sein de la société. Il avait tout d'abord été en charge de la valorisation des bâtiments. Dans un second temps, il avait également été chargé de la supervision de trois groupes de gérance. Elle avait eu des échanges avec A_____ tout au long de l'activité de ce dernier au B_____ SA. Sa collaboration avec A_____ avait été relativement bonne. D'une manière générale, l'attitude de A_____ vis-à-vis de ses collaborateurs lorsqu'il était en charge de la supervision des groupes de gérance donnait l'impression d'être bonne. En revanche, pour ce qui était des relations avec les autres portfolio managers, il était très individualiste et ne fonctionnait pas comme les autres car il ne mettait pas « la main à la patte » de manière aussi systématique que ces derniers.

d.b J_____, employé de B_____ SA et membre de la direction générale adjoint, a déclaré qu'il avait travaillé avec A_____. Au début, sa relation avec ce dernier avait été bonne, puis elle s'était dégradée au fur et à mesure du dossier E_____. A_____ n'avait pas accompli les tâches qui lui avaient été confiées dans le cadre de ce dossier. Les collaborateurs de A_____ venaient le voir car ils se rendaient compte qu'ils n'obtenaient pas réponse à leurs questions et qu'ils ne pouvaient pas poursuivre l'exécution des mandats inhérents à ce dossier. A_____ avait progressivement pris de la distance et s'était de moins en moins impliqué depuis quelques mois lorsque J_____ avait adressé son courriel du 24 février 2016. Le dossier E_____ avait été perdu en raison du retard pris dans la gestion du dossier, à cause de la mauvaise gérance dont A_____ était responsable. Ce dernier avait été responsable du dossier. Il ne l'était plus au moment où le mandat avait été résilié. La propriétaire du projet E_____ s'était posée des questions sur le suivi du dossier le jour où A_____ avait été remercié.

e. A l'issue de l'administration des preuves, les conseils des parties ont plaidé puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement attaqué, le Tribunal a considéré que la relative proximité temporelle (une période d'environ un mois et demi) entre le dépôt de la requête de conciliation et la notification du congé, pouvait être interprétée comme un indice de l'existence d'un congé abusif. Cela étant, le demandeur n'avait pas apporté la preuve d'autres éléments visant à faire apparaître comme fictifs les motifs invoqués par la défenderesse à l'appui de son congé. A l'inverse, celle-ci avait réussi à démontrer leur caractère réel. En effet, l'existence d'une insuffisance des

prestations du demandeur durant l'année 2015 ne pouvait qu'être admise, dès lors qu'elle avait été reconnue par le Tribunal dans le cadre de la procédure C/1_____/2016-4. Cette insuffisance des prestations avait été constatée à tout le moins à la fin de l'année 2015, comme le montrait le courriel du 5 décembre 2015. Le fait de s'en prévaloir en février 2016 apparaissait comme valable et réel. Le motif lié à l'attitude et au comportement du demandeur dans le cadre du dossier E_____ apparaissait comme réel au vu en particulier du témoignage de J_____. En outre, c'était en prenant manifestement en considération le courriel de ce dernier du 24 février 2016 que la défenderesse avait décidé de se séparer du demandeur le lendemain, et non immédiatement après le dépôt de la requête de conciliation. Dès lors, le demandeur n'avait pas réussi à démontrer le caractère fictif des motifs de son congé et n'avait pas droit au versement d'une indemnité.

S'agissant de l'indemnisation des jours de vacances, le Tribunal a débouté le demandeur de sa conclusion au motif qu'il était admissible de compenser le solde réduit des jours de vacances sur une période de pratiquement 3 mois de délai de congé pendant laquelle le demandeur n'était pas en incapacité totale de travailler.

Sur la question du remboursement de la cotisation C_____, il a jugé que la prétention du demandeur n'était pas fondée, car le contrat de travail ne prévoyait pas de remboursement par l'employeur et la défenderesse avait dit lors du remboursement effectué en 2015 qu'elle y procédait à titre exceptionnel.

EN DROIT

1. **1.1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

1.1.2 En l'espèce, les dernières conclusions prises devant l'autorité précédente s'élevaient à plus de 60'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel, écrit et motivé, est introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation. Les délais légaux ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC).

La Cour examine d'office si les conditions de recevabilité sont remplies (art. 60 CPC).

Il incombe au recourant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF

138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêts du Tribunal fédéral 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2; 4A_97/2014 déjà cité consid. 3.3).

Lorsque la motivation est insuffisante, il ne peut être octroyé un délai à l'appelant pour corriger son écriture (JEANDIN, CR CPC, 2ème éd., 2019, n. 3d et 5 ad art. 311 CPC).

1.2.2 En l'espèce, le jugement entrepris a été notifié le 24 juillet 2018 à l'appelant, de sorte que, compte tenu de la suspension des délais du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC), le délai utile de 30 jours arrivait à échéance le 14 septembre 2018. L'acte d'appel ayant été déposé au greffe de la Cour à cette date, il est recevable sur ce point.

L'appel est fondé sur des griefs qui concernent, d'une part, la prétention du recourant en congé abusif et, d'autre part, sa prétention en indemnisation des jours de vacances dont il n'avait pas bénéficié en nature.

Les griefs concernant le caractère abusif, selon le recourant, du congé sont suffisamment motivés. Le recourant expose en quoi, selon lui, l'appréciation des preuves et l'application du droit par le premier juge sont erronées.

En revanche, le grief concernant l'indemnisation en argent du solde de vacances ne désigne pas de passage du jugement qu'il attaque, ni ne contient de démonstration du caractère erroné, selon le recourant, de la motivation de ce jugement. Le recourant expose le même raisonnement qu'en première instance, sans tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle du jugement attaqué. Ce grief ne remplit dès lors pas les conditions de recevabilité énoncées.

L'acte d'appel contient encore une conclusion en paiement d'une somme de 900 fr. plus intérêts, sans motivation aucune, de sorte que cette conclusion est irrecevable.

Partant, l'appel sera déclaré partiellement recevable.

2. **2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits et la Cour dispose d'un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les déclarations des parties telles qu'elles ont été consignées au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et 2.3 ; 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

La Cour ne revoit toutefois la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5 ; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

2.2 Compte tenu de la valeur litigeuse supérieure à 30'000 fr., les maximes des débats et de disposition s'appliquent (art. 55 al. 1 cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 al. 1 CPC).

3. L'appelant allègue des faits nouveaux et produit une pièce nouvelle par rapport à ceux-ci.

3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a), 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). La preuve a pour objet les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC).

3.2 En l'occurrence, la majeure partie des nouvelles allégations de l'appelant concerne la rente entière ordinaire de l'assurance invalidité qui a été reconnue à ce dernier par décision datée du 20 juin 2018, en raison de son invalidité à 100% à compter du 1er mars 2018, la décision faisant état d'une incapacité de travail à 100% dès le 1er mars 2016. Les faits ainsi allégués concernent, tous, la période postérieure au licenciement, qui a été prononcé le 25 février 2016. Dans la mesure où le différend porte sur celui-ci, ils ne sont pas pertinents pour l'issue du litige.

L'appelant allègue encore le fait nouveau selon lequel il résultait de la décision de l'assurance invalidité que, pendant les rapports de travail, il avait manifestement subi des méthodes destructrices depuis de longs mois à tel point que cela s'était fait ressentir sur son état de santé. La nouvelle allégation concerne le traitement qui lui était réservé par son employeur. Toutefois, impliqué personnellement dans les rapports de travail, l'appelant avait une perception directe, au jour le jour, des

faits ou omissions de l'employeur à son égard, ainsi que des conséquences sur son état de santé. Le démontre par exemple l'allégué no 30 de sa demande en justice, par lequel l'appelant a allégué qu'il avait subi un choc du fait d'explications reçues de la part de l'employeur impliquant des conséquences sur son état de santé, déjà fragilisé. Concernant sa nouvelle allégation, l'appelant n'a pas démontré que, même en faisant preuve de diligence, il n'aurait pas été en mesure de l'alléguer devant le premier juge. Dès lors, faute de justification du retard dans la formulation de sa nouvelle allégation, celle-ci est irrecevable.

La pièce nouvelle produite par l'appelant est postérieure au moment où la cause a été gardée à juger en première instance. Cela étant, l'appelant s'en prévaut pour démonter les allégués dont il vient d'être établi qu'ils sont irrecevables. Dès lors, elle n'est pas pertinente pour l'issue du litige.

Par conséquence, les faits allégués et la pièce produite en seconde instance par l'appelant sont irrecevables.

4. En se référant à l'art. 336 al. 1 let. d CO, l'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le congé du 25 février 2016 n'était pas abusif. Il soutient que le licenciement est intervenu « parce qu'il avait osé réclamer le montant de sa prime variable qui lui était due, selon ce qu'il croyait de bonne foi » (appel, p. 18).

4.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

L'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé-représailles (ou congé-vengeance), prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit. Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC), même si sa prétention, en réalité, n'existait pas ; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et les références citées).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné

ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 ; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Plus les deux évènements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 336 CO).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1). Le déterminer est une question de fait ; de même, qu'est une question de fait de déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1).

4.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif.

La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité, consid. 2.2.2). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. 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).

4.3.1 Dans le cas particulier, il résulte des faits de la cause que le lien de confiance a été rompu en raison de la procédure prud'homale que l'appelant avait intentée devant le Tribunal des prud'hommes. L'intimée l'a affirmé expressément lors de sa comparution personnelle devant le premier juge.

Il est dès lors établi que le dépôt par l'appelant d'une requête de conciliation visant le paiement de la rémunération sur objectifs prévue par le contrat de travail a joué un rôle causal dans la décision de l'intimée de licencier l'appelant.

4.3.2 Ce rôle causal est corroboré par le fait que l'intimée n'a pas été en mesure d'exposer un enchaînement de faits et de motivations parfaitement cohérent au sujet des événements qui ont conduit à la décision de licencier l'appelant.

Ainsi, dans sa réponse à l'appel, l'intimée expose que les entretiens des 8 et 12 février 2016 avaient porté sur des brèves discussions, au cours desquelles H_____ s'était inquiété des problèmes de santé de l'appelant et lui avait fait savoir, sur demande, que ses objectifs pour l'année 2015 n'avaient pas été atteints. Elle ne prétend pas que ces entretiens auraient servi à communiquer à l'appelant les raisons d'un licenciement à venir. En revanche, la lettre de licenciement indique que les raisons du congé avaient déjà été exposées lors des entretiens des 8 et 12 février 2016 et confirmées lors de l'entretien du 25 février 2016.

Aussi, l'intimée explique que le licenciement intervenu le 25 février 2016 n'avait été déclenché ni par le dépôt de la requête de conciliation du 4 janvier 2016 ni par la lettre de mise en demeure du 3 janvier 2016, mais par le courriel du 24 février 2016 de J_____. Se référant au raisonnement du premier juge, l'intimée déclare que la décision de congédier « avait été prise [par elle] en réaction à cet événement. » Le message électronique que l'intimée indique comme ayant été déterminant dans son processus décisionnel fait expressément référence à l'attitude de l'appelant lors d'une réunion de la veille, c'est-à-dire du 23 février 2016. Toutefois, la lettre de licenciement ne fait aucune référence à cette réunion du 23 février 2016, ni au courriel de J_____ du 24 février 2016. Au contraire, elle indique que les raisons du licenciement avaient déjà été exposées lors des entretiens des 8 et 12 février 2016 et confirmées lors de l'entretien du 25 février 2016.

L'intimée fournit encore des explications contradictoires au sujet de l'entretien d'évaluation de fin d'année 2015. Les parties admettent que lors de l'entretien téléphonique entre l'appelant et H_____ du 18 décembre 2015, ce dernier a indiqué au premier que le sujet des raisons pour lesquelles la prime annuelle pour l'année 2015 n'avait pas été versée serait abordé lors de l'entretien d'évaluation prévu pour le 21 décembre 2015. H_____ ne voulait pas discuter cette thématique au téléphone (cf. réponse du 10 novembre 2017). Toutefois, lors de sa comparution personnelle devant le premier juge, l'intimée a affirmé que l'entretien d'évaluation n'avait pas eu lieu au retour de l'appelant en février 2016 car l'essentiel lui avait déjà été communiqué par téléphone, ce qui est contredit par les déclarations communes des parties qui viennent d'être mises en évidence. Elle a ajouté que, de plus, le lien de confiance avait été rompu en raison de la procédure prud'homale que l'appelant avait intentée, laissant entendre que l'introduction de celle-ci avait précipité le sort de l'appelant de sorte qu'il était devenu superflu de procéder à un entretien d'évaluation.

Enfin, il n'est pas clair qui aurait dû représenter l'intimée lors de l'entretien d'évaluation annuelle. Dans ses écritures de première instance, l'intimée a affirmé

que devaient participer à l'entretien H_____ et D_____. Toutefois, lors de sa comparution personnelle devant le premier juge, où elle était notamment représentée par D_____, elle a indiqué que devaient participer à l'entretien K_____ et H_____.

4.3.3 Au vu de ces contradictions et des faits de la cause, il apparaît qu'à la fin de l'année 2015, l'intimée n'était pas satisfaite de l'appelant et que, de ce fait, elle n'entendait pas lui verser de prime annuelle considérant que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints. Aussi, il était question de modifier la fonction du l'appelant, étant relevé que ce dernier avait déjà vu ses tâches se modifier largement au cours de l'année dans les faits, comme le montre le témoignage de M_____. En effet, pour cette dernière, l'appelant avait occupé deux postes distincts au sein de la société. Il avait tout d'abord été en charge de la valorisation des bâtiments. Dans un second temps, il avait également été chargé de la supervision de trois groupes de gérance. Cela étant, à la fin de l'année 2015, il n'était pas question de mettre fin aux rapports de travail, ce que confirment d'une part le fait qu'il était toujours prévu d'effectuer l'entretien d'évaluation annuel et d'autre part que le salaire mensuel de l'appelant a été augmenté de 150 fr. dès janvier 2016 alors que pas tous les employés de l'intimée ont bénéficié d'une telle augmentation.

L'appelant a été incapable de travailler du 21 décembre 2015 au 28 janvier 2016. La lettre de licenciement indique que les raisons de celui-ci avaient déjà été exposées lors des entretiens des 8 et 12 février 2016. L'événement marquant des rapports de travail que les enquêtes ont mis en évidence entre la fin de l'année 2015 et la deuxième décade du mois de février 2016 a été le dépôt par l'appelant de sa requête de conciliation devant le Tribunal des prud'hommes. Dès lors, est pleinement convaincante la déclaration effectuée par l'intimée elle-même devant le premier juge, selon laquelle le lien de confiance avait été rompu en raison de la procédure prud'homale que l'appelant avait intentée devant le Tribunal des prud'hommes, d'autant plus que le dépôt de la requête de conciliation et le licenciement ont été deux évènements rapprochés dans le temps (il y a eu moins de deux mois d'écart entre l'un et l'autre).

4.3.4 Par surabondance de motifs, il convient de relever que tant le premier juge que l'intimée se basent fortement sur les déclarations de J_____ à qui ils accordent la qualité de témoin. En réalité, ce dernier était membre de la direction générale adjoint et il était inscrit au registre du commerce avec pouvoir de signature collective à deux. Il avait donc la qualité d'organe formel et faisait même partie de la direction générale, c'est-à-dire de l'organe principalement en charge de la gestion courante de l'intimée. Pour ces raisons, il aurait dû être traité comme une partie dans la procédure d'administration des preuves (art. 159 CPC ; ATF 141 III 80 consid. 1.3).

4.3.5 En définitive, l'appelant a été licencié à cause de sa démarche devant l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes.

4.4 Doit encore être vérifié si l'appelant a accompli de bonne foi la démarche judiciaire qui a conduit à son licenciement, ce que l'intimée conteste au motif que l'appelant pouvait aisément se rendre compte de lui-même qu'il n'avait pas atteint les objectifs fixés à la fin de l'année 2014.

En l'occurrence, l'appelant a toujours soutenu qu'il se considérait en droit de demander le paiement de la prime annuelle, car au cours de l'année 2015, l'intimée lui avait confié une nouvelle fonction au service gérance et qu'il avait mené à bien les nombreuses tâches y relatives. Le témoignage de M_____ confirme que les tâches de l'appelant s'étaient considérablement modifiées au cours de l'année 2015. A sa lecture, on comprend qu'elle avait la perception que l'appelant avait même occupé deux postes distincts au sein de la société. C'est dire s'il y avait eu une modification importante des rapports de travail lorsque l'appelant avait également été chargé de la supervision de trois groupes de gérance. Toutefois, les parties n'ont pas procédé à une adaptation formelle de la documentation contractuelle les liant, ni des objectifs annuels, laissant subsister une ambiguïté du fait du décalage entre les objectifs définis lors de l'évaluation effectuée à la fin d'année 2014 et la modification du travail demandé à l'appelant au quotidien pendant l'année 2015. Au vu de cette ambiguïté, l'appelant pouvait subjectivement se sentir légitimé à percevoir la prime annuelle prévue par le contrat, en s'attendant à ce que l'intimée reconnaisse le travail effectué dans l'accomplissement des nouvelles tâches sur lesquelles il avait été dirigé. Le fait que par la suite il a été débouté de sa prétention par le juge ne suffit pas pour nier sa bonne foi relativement au moment où il a fait valoir sa prétention auprès de l'employeur. Au contraire, sa démarche judiciaire confirme plutôt celle-ci, l'appelant n'ayant pas lésiné de moyens pour obtenir le paiement auquel il estimait avoir droit.

En toute hypothèse, il n'est pas possible de renverser la présomption de bonne foi que pose l'art. 3 al. 1 CC. Ainsi, il n'est pas établi que l'appelant savait qu'il n'avait pas droit au paiement de la prime annuelle qu'il réclamait. Compte tenu de l'ambiguïté qui s'était installée au cours de l'année 2015 du fait du décalage entre le poste sur lequel l'appelant avait été évalué à la fin de l'année 2014 et le travail que l'appelant avait ensuite accompli d'entente avec l'intimée au cours de l'année 2015, il n'est pas possible non plus de considérer que l'appelant aurait dû savoir qu'il n'avait pas droit à la prime annuelle dont il demandait le paiement.

4.5 En définitive, la situation étant appréciée dans sa totalité, l'appelant a déposé de bonne foi une requête de conciliation, en raison de laquelle il a été licencié, ce qui est constitutif d'un congé de représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Par conséquent, le jugement entrepris sera réformé dans le sens qui précède.

5. **5.1** Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC. Il faut notamment prendre en considération la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge et sa situation personnelle, l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement, les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3) et la manière dont la résiliation des rapports de travail a été signifiée (ATF 123 III 246 consid. 6a).

5.1.1 En ce qui concerne la faute de l'employeur, il résulte de la casuistique tirée de la jurisprudence en matière de congés-représailles que l'indemnité se situe alors le plus souvent entre quatre et six mois de salaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_164/2017 du 30 novembre 2017 consid. 5.1 ; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1).

S'agissant des effets économiques du licenciement, cela présuppose de prendre en considération également la situation économique de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4C_86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1d).

5.1.2 Par mois de salaire on entend le salaire brut, toute forme de rémunération confondue, y compris le treizième salaire. Le juge se fondera, en principe, sur le salaire perçu à la fin du contrat ou alors sur la moyenne des salaires de la dernière année (arrêt du Tribunal fédéral 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1).

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

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

S'agissant du montant de l'indemnité, le caractère de représailles du congé conduit en principe à la fixation d'une indemnité dans la moitié haute de la fourchette admise par la loi, selon la jurisprudence. En outre, le licenciement de l'appelant a été lourd de conséquences pour ce dernier, qui s'est retrouvé incapable de travailler pour une longue durée. L'incapacité de travailler a débuté à la suite du congé et s'est poursuivie après la fin des rapports de travail, ayant conduit à une invalidité au sens de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité. En revanche, l'appelant avait une petite ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement. Enfin, l'intimée n'allègue, de son côté, pas que l'indemnité réclamée par l'appelant lui causerait des difficultés financières.

Au vu de ce qui précède, il se justifie d'allouer à l'appelant le montant net de 25'000 fr., à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Ce montant est légèrement supérieur à deux mois de salaire de l'appelant calculé sur la base du dernier salaire convenu entre les parties, à savoir 12'295 fr. 80, treizième salaire inclus (11'350 fr. x 13 mois / 12 mois).

Le dispositif du jugement attaqué sera ainsi annulé et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

6. **6.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

6.2 En l'occurrence, compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 75'000 fr., il n'a, à juste titre, pas été perçu de frais judiciaires en première instance conformément aux dispositions légales applicables (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC ; art. 69 RTFMC ; art. 19 al. 3 let.c LaCC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

6.3 La procédure d'appel est gratuite si la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr., (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC ; art. 71 RTFMC ; art. 19 al. 3 let.c LaCC). Les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Les conclusions des parties à cet égard doivent être considérées comme de simples suggestions qui, comme telles, ne sont pas visées par la maxime de disposition (arrêt du Tribunal fédéral 4A_692/2015 du 1er mars 2017 consid. 8.2, non publié aux ATF 143 III 206). Les frais judiciaires sont mis à la charge de la partie succombante (art. 95 et 106 1ère phrase CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). La Cour peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsqu'une partie a intenté le procès de bonne foi (art. 107 al. 1 let. b CPC) ou des circonstances particulières rendent la répartition en fonction du sort de la cause inéquitable (art. 107 al. 1 let. f CPC).

6.4 En l'espèce, compte tenu de la valeur litigieuse, les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 1'200 fr., compensés partiellement avec l'avance déjà effectuée, acquise à l'État de Genève. L'appelant obtient gain de cause sur le principe du licenciement abusif, avec une indemnité de l'ordre de la moitié de celle requise. Il succombe pour le surplus, étant relevé toutefois que les conclusions pour lesquelles l'appel est déclaré irrecevable étaient secondaires si rapportées à la valeur litigieuse globale du différend. Il y a donc lieu de lui faire supporter les frais judiciaires de deuxième instance à hauteur de 600 fr. Le solde de 600 fr. sera mis à la charge de l'intimée.

6.5. 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 le 14 septembre 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/215/2018 rendu le 24 juillet 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4702/2017-4 en tant qu'il porte sur le licenciement de l'appelant.

Le déclare irrecevable pour le surplus.

Au fond :

Annule le jugement entrepris.

Cela fait et statuant à nouveau :

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 25'00 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 30 novembre 2016.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires de seconde instance à 1'200 fr., et dit qu'ils sont partiellement compensés avec l'avance de frais fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Met ces frais à la charge de A_____ à concurrence de 600 fr. et à la charge de B_____ SA à raison de 600 fr.

Condamne A_____ à verser la somme de 200 fr. à l'État de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

Condamne B_____ SA à verser la somme de 600 fr. à l'État de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de frais judiciaires d'appel.

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

Siégeant :

Monsieur Giuseppe DONATIELLO, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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