

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4878/2016-4

CAPH/145/2018

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 19 OCTOBRE 2018

Entre

Madame A _____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 novembre 2017 (JTPH/498/2017), comparant par M^e Alain Levy, avocat, rue de la Fontaine 7, case postale 3372, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B _____ **SA**, sise _____, intimée, comparant par M^e Emma Lombardini Ryan et M^e Carlo Lombardini, avocats, rue de Hesse 8-10, case postale 5715, 1211 Genève 11, en l'Étude desquels elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 octobre 2018.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/498/2017 rendu le 29 novembre 2017, notifié aux parties le 26 janvier 2018, le Tribunal des prud'hommes a, sur la forme, déclaré irrecevables la conclusion non chiffrée en paiement de tous les autres frais liés à la défense des intérêts de A_____ dans la procédure brésilienne dite C_____ et/ou toute autre procédure connexe (ch. 1 du dispositif), la conclusion en constatation du caractère abusif du licenciement du 26 novembre 2015 (ch. 2) et la conclusion en constatation du caractère abusif du licenciement du 7 avril 2016 (ch. 3), puis déclaré recevables la demande formée le 19 septembre 2016 par A_____ contre B_____ (ch. 4), la demande d'amplification formée le 23 novembre 2017 (ch. 5), les pièces et les déterminations déposées par A_____ les 13 et 23 novembre 2017 (ch. 6), ainsi que les pièces déposées par B_____ le 22 novembre 2017 (ch. 7).

Sur le fond, le Tribunal a débouté A_____ de toutes ses conclusions (ch. 8) et les parties de toute autre conclusion (ch. 9).

Le Tribunal a, enfin, arrêté les frais de la procédure à 10'000 fr. (ch. 10), mis entièrement à la charge de cette dernière (ch. 11) et compensés avec son avance de frais d'un même montant, restant acquis à l'Etat de Genève (ch. 12), sans allouer de dépens (ch. 13), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 14).

- B. a.** Par acte expédié le 26 février 2018 au greffe de la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation (ch. 1 des conclusions d'appel).

Cela fait, elle conclut à ce que :

- il soit constaté que le congé qui lui a été donné le 26 novembre 2015 est nul, subsidiairement abusif (ch. 2),
- il soit constaté que le congé qui lui a été donné le 7 avril 2016 est abusif (ch. 3),
- B_____ soit condamnée à lui payer un montant brut de 65'500 fr. 75 à titre de salaires afférents aux mois d'avril à juin 2016, avec intérêts à 5% dès la fin des rapports de travail (ch. 4),
- B_____ soit condamnée à lui payer un montant brut de 131'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, avec intérêts à 5% dès la fin des rapports de travail (ch. 5),
- B_____ soit condamnée à lui payer un montant brut de 1'154'225 fr. 60 à titre de dommages et intérêts, avec intérêts à 5% dès la fin des rapports de travail (ch. 6),
- B_____ soit condamnée à prendre en charge tous les frais et honoraires d'avocats (suisse et brésiliens) liés à la défense de ses intérêts dans la procédure

initiiée au Brésil sous l'appellation " _____ " (scandale C _____) et/ou tout autre procédure connexe, soit le montant de 375'000 fr. (ch. 7), et

- B _____ soit condamnée en tous les frais et dépens d'appel, la distraction des dépens devant être ordonnée (ch. 8).

b. B _____ conclut à l'irrecevabilité du ch. 4 des conclusions d'appel et, sur le fond, à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.

c. Par réplique du 22 mai et duplique du 20 juin 2018, les parties ont persisté dans leurs explications et conclusions respectives.

d. Les parties ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par avis du 26 juin 2018.

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

a. B _____ SA (ci-après : "B _____" ou "la banque") est une société sise à Genève, ayant repris l'activité de [B _____ & CIE] en _____ et dont le but est l'exploitation d'une banque.

b. Par contrat de durée indéterminée signé le 18 mai 2011, A _____, de nationalité brésilienne, a été engagée par [B _____ & CIE] en qualité de directrice-adjointe de l'Unité Clientèle Privée dans le Département Europe du Sud, Nord, Latam (Amérique du sud) dès le 1^{er} septembre 2011 pour un salaire annuel brut de 250'003 fr., auquel s'ajoutaient 12'000 fr. de frais de représentation annuels et une gratification discrétionnaire, laquelle s'est montée à 79'998 fr. en 2011 (ce premier montant ayant été négocié et fixé dans le contrat), 60'800 fr. en 2012, 48'640 fr. en 2013 et 32'679 fr. 70 en 2014.

Le contrat prévoyait également des préavis de congé correspondant aux délais légaux.

Il ressort d'une note interne établie lors d'un entretien de recrutement en avril 2011 et d'une note interne du département des ressources humaines datée de mai 2011 que A _____ avait déclaré gérer alors 450 millions d'actifs pour son précédent employeur, D _____. Il est admis qu'elle s'occupait déjà d'une clientèle brésilienne, qu'elle a apportée pour partie chez B _____.

Au même moment, E _____ et F _____, respectivement, le supérieur hiérarchique et l'assistante de A _____ auprès de D _____, ont également été engagés par B _____. Au sein de cette dernière, E _____ est resté le supérieur direct de A _____ jusqu'à son départ à la retraite en mars 2015, moment à compter duquel le chef du Département, G _____, est devenu son supérieur direct.

Selon ce dernier, A_____ était censée acquérir de nouveaux clients sur le marché brésilien et développer sa propre clientèle pour environ 40 millions par an.

H_____, la "chasseuse de tête" intervenue comme intermédiaire entre les parties, a confirmé que la banque souhaitait que A_____ développe une clientèle brésilienne et il était implicite que 30 à 50% de son portefeuille personnel soit transféré avec le temps, soit 2 ou 3 ans, chez B_____.

c. La banque dispose d'une directive concernant le règlement du personnel qui prévoit que tout collaborateur absent pour cause de maladie doit présenter un certificat médical dans les trois jours ouvrables, la banque se réservant le droit de demander un tel certificat dès le 1^{er} jour d'absence (clause 4.4).

L'établissement dispose également d'une directive concernant la protection de la personne au travail proposant aux employeurs une procédure d'information et de conciliation leur permettant de s'adresser aux ressources humaines ou à un service externe avec garantie du secret dans le traitement des informations communiquées.

Il n'est pas contesté que ces clauses étaient en vigueur durant les rapports de travail des parties.

d. En mars 2014, l'affaire C_____ a éclaté au Brésil. Quatre cents agents fédéraux brésiliens ont lancé une opération importante dans le sud du pays et à Brasilia, ayant mené à l'arrestation d'une vingtaine de personnes, dont un homme d'affaires important, et un ex-directeur de la compagnie pétrolière brésilienne C_____.

e. En décembre 2014, A_____ a été soumise à une évaluation, dont il ressort que ses objectifs financiers étaient de 40 millions de francs de nouveaux apports d'actifs pour 2015 et que sa performance commerciale, ses objectifs individuels, sa sensibilité aux risques et sa capacité de travailler de manière autonome ont reçu la note de 2 sur 5.

f. En février 2015, plusieurs clients de B_____ se trouvant dans le portefeuille de A_____ se sont trouvés mêlés à l'affaire C_____ et leurs comptes auprès de la banque ont été bloqués.

Le service *compliance* a alors procédé à une investigation, pour laquelle A_____ a été sollicitée et dont la collaboration a été satisfaisante.

B_____ n'a fait l'objet ni de sanctions de la FINMA ni de procédures pénales.

La banque n'a pas non plus communiqué le nom de son employée dans la presse ou dans le cadre de procédure d'entraide avec le Brésil.

g. En mars 2015, le nom de A_____ a été cité - aux côtés du nom de B_____ - dans la presse suisse en lien avec le scandale C_____.

I_____ du service juridique de B_____ a alors accompagné A_____ pour un entretien avec Me J_____, lequel a recommandé les conseils de l'avocat brésilien K_____.

Avec l'accord de I_____, A_____ a contacté l'avocat brésilien le 1^{er} avril 2015, qui lui a transmis le même jour une lettre d'engagement, selon laquelle il accepterait le mandat contre rémunération d'un forfait mensuel de 20'000 USD pendant une année, prolongeable.

Par courriel du 2 avril 2015, I_____ a indiqué à A_____ qu'il ne rentrerait pas en matière sur cette offre, qui reposait sur une prestation encore inexistante et sur un forfait mensuel.

Quelque jours plus tard, A_____, toujours en accord avec I_____, a demandé à l'avocat brésilien une confirmation de disponibilité sur la base d'un tarif horaire pour le cas où elle devait être inquiétée, demande à laquelle ce dernier a répondu le 16 avril 2015.

Le même jour, l'employée a transmis cette réponse à I_____ en lui indiquant qu'elle se sentait "*pressionnée par cet email aux propos menaçants*", qu'elle ne se sentait "*pas du tout confortable avec leur attitude*" et que l'étude brésilienne n'avait pas l'air de les soutenir, semblant plus être intéressée "*à percevoir [des] honoraires au plus vite*".

Les discussions autour de l'intervention d'un avocat brésilien ne se sont pas poursuivies.

h. Du 21 mai au 17 août 2015, A_____ a été absente en raison de vacances (du 21 au 29 mai, puis du 10 au 14 août 2015) et d'un arrêt-maladie lié à une hernie discale qui a nécessité une intervention chirurgicale (du 31 mai au 9 août 2015, selon les certificats médicaux produits, dont le dernier en date du 24 juillet 2015).

A_____ n'a pas présenté de nouveau certificat médical à la banque jusqu'au 27 novembre 2015.

A son retour, A_____ ne pouvant plus contacter ou visiter ses clients brésiliens et étant désœuvrée, la banque lui a proposé un bilan de compétences pour lui trouver une autre position au sein de l'établissement.

L_____, directeur de la société M_____, mandaté pour cette tâche, a rendu son rapport intitulé "Analyse de transférabilité des compétences de Madame A_____" le 13 octobre 2015, dont il ressort, en substance, que A_____ avait besoin de travailler dans un environnement souple et communicatif, qu'elle avait

la capacité de créer des réseaux et rassembler les gens autour d'une idée; peu administrative, il semblait difficile de lui demander de faire évoluer son métier dans un environnement demandant une rigueur quotidienne sur la durée, le travail en solitaire et administratif ne lui convenant pas; ses capacités l'amenaient naturellement vers la prospection commerciale et la mise en relation dans le sens d'une facilitatrice; le milieu bancaire ayant basculé dans la mise en application de règlements lourds et complexes avant tout début de relation, il n'était pas certain que cette évolution corresponde pleinement à ses attentes.

Sur les quatre outils mis à disposition de A_____, elle n'en a rendu que deux. Elle a enfin refusé de signer ce rapport, au motif qu'il était, selon elle, incomplet, biaisé et contreproductif, et n'a pas donné suite aux demande de L_____ de préciser ses critiques.

L_____ a indiqué que la banque avait demandé la réalisation de ce bilan de compétences dans le but d'un repositionnement de carrière, de préférence au sein de l'établissement. La banque lui paraissait sincère en envisageant un remplacement à l'interne. Le projet avait été lancé le 31 août 2015 et A_____ avait décidé d'interrompre l'évaluation lors d'une mise en situation d'un projet humanitaire. Durant sa rencontre avec A_____, L_____ lui avait effectivement dit qu'il lui serait difficile de retrouver un emploi au sein d'une banque suite au scandale C_____, vu la parution de son nom. La banque avait sollicité la remise d'un rapport aux alentours du 20 octobre 2015. Il n'avait pas subi de pressions pour rendre plus tôt son rapport, puisque le bilan était terminé et qu'il aurait de toute façon remis le rapport à ces dates-là.

i. A_____ allègue qu'en faisant des recherches sur internet, elle aurait trouvé un rapport de la police fédérale brésilienne daté du 14 septembre 2015, qui ne lui aurait pas été communiqué, concernant notamment N_____ - visé pour corruption passive, évasion de devises et blanchiment d'argent - et elle-même - visée pour évasion de devises et blanchiment d'argent - et portant sur des faits intervenus en 2009, en particulier la réception d'avantage indu sur un compte auprès de D_____.

j. Le 19 octobre 2015, A_____ a adressé une lettre à O_____, administrateur-président de la banque, pour se plaindre de ne pas avoir reçu un vrai soutien juridique et psychologique, à laquelle ce dernier a répondu le 22 octobre suivant en l'invitant à contacter le département des ressources humaines, afin d'obtenir le soutien souhaité.

k. Le 25 octobre 2015, un article concernant A_____ est paru dans la presse brésilienne. Cet article faisait état du fait que la police fédérale brésilienne avait des indices que la gestionnaire aurait aidé l'ex-directeur de C_____, N_____, à

dissimuler de l'argent d'origine criminelle en lien avec une opération intervenue au moment du Carnaval de 2009.

Le lendemain, elle a contacté P_____, directeur de la banque, pour solliciter l'aide et le soutien juridique de la banque, sur lesquels il l'avait, lors d'une rencontre quelques jours plus tôt, assurée pouvoir compter. Sans nouvelles, A_____ a relancé P_____ le 12 novembre 2015, date à laquelle il lui a répondu en lui indiquant le souhait du service juridique de la banque de lui faire bénéficier d'une assistance dans les meilleurs délais.

l. A la même période, A_____ a eu un entretien avec le département Q_____ de la banque en vue d'un éventuel transfert.

m. Le 26 novembre 2015, une réunion s'est tenue dans les locaux de B_____ en présence de A_____, accompagnée de son conseil d'alors, Me R_____, et des représentants de la banque, P_____ et S_____, avec leur conseil de l'époque, Me T_____. Ce rendez-vous a été fixé entre les avocats précités.

A cette occasion, A_____ s'est vue remettre une lettre de licenciement avec effet au 31 janvier 2016 avec libération de l'obligation de travailler, ainsi qu'un projet de convention de fin de rapports de travail.

n. Par courrier du 4 décembre 2015, A_____ a, par l'intermédiaire de son conseil, adressé à la banque un certificat médical établi le 27 novembre 2015 par le Dr U_____, attestant d'une incapacité totale de travail entre le 27 novembre et le 15 décembre 2015. Elle a reproché à la banque de ne pas lui avoir communiqué qu'elle n'avait pas été acceptée dans le département Q_____, ce qu'elle avait appris fortuitement par un collègue le matin du 26 novembre 2015, accusant la banque de cachotteries. Elle a également indiqué qu'étant formellement mise en cause dans la procédure pénale au Brésil, ses frais d'avocats au Brésil et en Suisse pour la défense de ses intérêts dans ladite procédure devaient être pris en charge par la banque et qu'elle lui désignerait très prochainement le nom de son conseil brésilien.

Par courrier adressé le 9 décembre 2015 à A_____, B_____ a contesté les accusations de son employée et relevé n'avoir jamais pris l'engagement de couvrir de tels frais d'avocats.

o. Le 16 décembre 2015, A_____ a remis à la banque un nouveau certificat médical établi le 15 décembre 2015 par le Dr U_____, attestant d'une incapacité totale de travail entre le 16 décembre 2015 et le 8 février 2016.

p. Par courrier adressé le 18 décembre 2015 à la banque, A_____, sous la plume de son conseil, s'est opposée à son licenciement, qu'elle considérait comme nul, pour avoir été donné en temps inopportun, alors qu'elle se trouvait en incapacité

de travail à 50% depuis le 5 octobre 2015, voire abusif, puisque donné par la banque dans le but d'échapper à son obligation de prendre en charge ses frais d'avocats relatifs à sa défense dans le cadre des accusations dirigées à son encontre par les autorités brésiliennes. Elle a également reproché à la banque d'avoir organisé cette réunion "*pour discuter de son dossier*", alors qu'il s'agissait d'un traquenard et d'une mise en scène pour lui signifier son licenciement.

Elle y a joint un certificat de travail établi le 5 octobre 2015 par le Dr U_____, attestant d'une incapacité de travail à 50% pour une durée indéterminée.

Par courrier du 23 décembre 2015, B_____ a contesté la nullité du congé, relevant que le certificat du 27 novembre 2015 avait pris effet le lendemain de la résiliation et que celui du 5 octobre 2015 était arrivé à échéance le 5 novembre suivant. La banque a également contesté le caractère abusif du congé, relevant être intervenue après avoir tenté, à bien plaisir, pendant plus de huit mois, de trouver un nouveau poste de travail à son employée, en raison d'une procédure initiée au Brésil en lien avec des activités de cette dernière au sein de son précédent employeur. Vu que ses démarches, entreprises de bonne foi, n'avaient pas abouti, il avait été décidé de mettre un terme aux rapports de travail. Enfin, les prétentions relatives aux frais d'avocat ne reposaient sur aucun fondement.

q. Par courrier du 5 avril 2016, B_____ a notifié à nouveau un congé à A_____ de manière ordinaire, sans reconnaissance d'une quelconque nullité du précédent congé du 26 novembre 2015.

A_____ en a accusé réception par courrier du 7 avril 2017 et a contesté ce nouveau congé le 20 juin 2016.

D. a. Après avoir déposé une requête de conciliation le 9 mars 2016 et obtenu une autorisation de procéder le 2 juin suivant, A_____ a, par demande déposée le 19 septembre 2016 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné B_____ en modification de son certificat de travail, en remise d'un certificat de salaire pour l'année 2016, en constatation de la nullité du licenciement du 26 novembre 2015, subsidiairement de son caractère abusif, en constatation du caractère abusif du licenciement du 7 avril 2016, et en paiement de la somme totale de 1'308'633 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% dès la fin des rapports de travail, avec suite de frais et dépens, comprenant :

- 131'000 fr. bruts à titre d'indemnité pour congé abusif correspondant à six mois de salaire,
- 777'633 fr. 60 bruts à titre de dommages-intérêts, sous réserve d'amplification,
- 25'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, et
- 375'000 fr. à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocats suisses et brésiliens nécessaires à la défense de ses intérêts dans l'affaire C_____, sous réserve d'amplification, la banque devant en sus être condamnée à prendre en

charge tous les autres frais dans des procédures brésiliennes ou connexes, notamment les frais de déplacement et de séjour au Brésil ou ailleurs, les frais d'expertise, les éventuels frais de caution, etc.

A l'appui de sa demande, A_____ reprochait à B_____ ne pas avoir reçu de soutien lorsque l'affaire C_____ avait touché certains de ses clients en février 2015, de n'avoir bénéficié d'aucune mesure après que la parution de son nom dans la presse, et avoir été isolée, coupée de tout contact avec les clients et mise à l'écart par les collaborateurs, à l'exception de son assistante, n'étant plus invitée aux séances d'investissement et ne recevant plus aucune information sur l'entreprise, ni sur l'évolution du marché auquel elle était rattachée.

Elle allègue que, lors d'un entretien le 19 août 2015, G_____ lui aurait demandé si elle comptait quitter la Suisse pour s'installer avec son compagnon en V_____ et l'avait informée que son salaire serait revu à la baisse, ce qui montrait que la banque avait l'intention de la pousser vers la sortie dès l'été 2015. De même, lors du premier rendez-vous avec L_____ de la société M_____ le 2 septembre 2015, celui-ci lui aurait fait comprendre que la banque souhaitait se séparer d'elle. Le rapport établi par ce dernier n'était, selon elle, qu'une manœuvre visant à justifier à terme son licenciement.

En octobre 2015, elle avait fait part à G_____ de son souhait de rejoindre le département Q_____, puisqu'elle avait entendu dire que cette équipe cherchait quelqu'un. Celui-ci avait semblé trouver cette idée excellente. Elle avait alors rencontré W_____ et X_____, deux responsables de ce marché. Tous deux étaient ouverts à l'accueillir à condition que Y_____, le responsable de groupe, donne son accord. Une rencontre avait été organisée et elle en était sortie avec le sentiment qu'elle pourrait prochainement rejoindre l'équipe Q_____. Personne ne l'avait informée que cela ne serait pas le cas.

Elle s'était trouvée en incapacité de travail à 50% dès le 5 octobre 2015 pour une durée indéterminée. La banque savait parfaitement que, depuis son retour le 17 août 2015, elle suivait un traitement médical et n'était pas en mesure de travailler à 100%. Le 4 novembre 2015, le Dr U_____ avait constaté son incapacité de travail, mais avait omis de lui remettre son certificat médical. Il lui avait recommandé de se ménager en raison d'une dépression qui la guettait. Elle avait cependant évité, autant que possible, de montrer au travail des signes d'abattement pour ne pas gâcher ses chances de rejoindre l'équipe Q_____.

Le lendemain de son licenciement, elle était allée chez son médecin traitant, qui lui avait prescrit un arrêt total de travail jusqu'au 15 décembre 2015 et remis le certificat médical de la consultation du 4 novembre 2015. Son incapacité de travail avait ensuite été prolongée.

A l'appui de sa demande, A_____ a, notamment, produit les pièces suivantes :

- deux certificats médicaux établis par le Dr U_____ datés tous deux du 27 novembre 2015, l'un mentionnant une incapacité totale de travail pour maladie du 27 novembre au 31 décembre 2015 et l'autre une incapacité de travail à 50% pour maladie du 5 au 27 novembre 2015 (non remis à la banque avant la procédure),
- un certificat médical daté du 5 octobre 2015 attestant d'une incapacité de travail à 50% pour maladie du 5 octobre 2015 pour une durée indéterminée (adressé à la banque le 18 décembre 2015; cf. supra let. C.p.),
- des attestations médicales établies les 13 et 20 janvier 2016 par le Dr U_____, dans lesquelles il indiquait que A_____ l'avait consultée le 4 novembre 2015, qu'il avait omis, par mégarde, de renouveler son incapacité de travail à 50% (certificat médical du 5 octobre 2015) lors de cette consultation et que l'incapacité de travail était restée à 50% du 5 au 26 novembre 2015, puis augmentée à 100% au vu de la péjoration de son état constatée lors de la consultation du 27 novembre 2015 (non remis à la banque avant la procédure),
- un certificat établi le 4 janvier 2016 indiquant une incapacité totale du 1^{er} janvier au 31 janvier 2016 (non remis à la banque avant la procédure),
- un certificat établi le 29 janvier 2016 indiquant une incapacité totale du 1^{er} février au 31 janvier 2016 pour une durée indéterminée (non remis à la banque avant la procédure), et
- une lettre du cabinet d'avocats brésilien Z_____ datée du 27 janvier 2016 adressée à la banque - que celle-ci allègue n'avoir jamais reçue -, relatif à un éventuel mandat de défense de A_____ en lien avec le scandale C_____ pour des honoraires estimés à 375'000 USD, autres frais en sus.

Elle faisait valoir que le congé était nul pour avoir été donné alors qu'elle se trouvait en arrêt-maladie partiel depuis le 5 octobre 2015, ce que la banque savait. Elle avait omis de remettre immédiatement le certificat médical du 5 octobre 2015 à son employeur, car elle craignait que cela compromette sa réaffectation dans une nouvelle équipe.

Les congés des 26 novembre 2015 et 7 avril 2016 étaient subsidiairement abusifs, aux motifs que son employeur lui avait fait croire pendant plusieurs mois qu'elle entendait lui trouver une autre activité au sein de la banque, alors que sa réelle intention était de s'en séparer, et qu'elle avait demandé plusieurs fois la prise en charge de ses frais de défense concernant la procédure initiée à son encontre au Brésil.

Compte tenu de la gravité de la faute de la banque (mise à l'écart, double jeu et violation de ses obligations de soutien), de la gravité de l'atteinte portée à son encontre et des effets économiques de son licenciement (perte de la possibilité de retrouver un emploi dans le secteur bancaire en raison de la publicité donnée à la procédure brésilienne), de son âge et de sa situation personnelle, elle prétendait à

une indemnité correspondant à six mois de salaire et à une indemnité pour tort moral.

La banque avait également adopté un comportement illicite au sens de l'art. 328 CO et engagé sa responsabilité contractuelle en l'ayant mise à l'écart, en ne lui ayant pas fourni un soutien concret pour préserver sa réputation, en se séparant d'elle au plus mauvais moment du scandale, laissant ainsi planer le doute sur son intégrité professionnelle et compromettant définitivement ses possibilités de retrouver un emploi dans le secteur bancaire, et en l'ayant mise en péril pour avoir accepté la gestion et l'ouverture de comptes litigieux. Elle réclamait dès lors un gain manqué correspondant à trois années de salaire (période estimée de la procédure pénale brésilienne).

Enfin, le principe même de la prise en charge par la banque des frais et honoraires d'un conseil au brésilien était, selon elle, acquis et découlait de l'art. 327a CO.

b. Dans sa réponse, la banque a conclu à l'irrecevabilité des conclusions constatatoires et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a allégué que A_____ n'avait que 64 millions de francs sous gestion après trois ans. Elle n'avait donc pas atteint ses objectifs financiers et son bonus n'avait cessé de diminuer pour cette raison. L'insatisfaction de son travail ressortait également de son évaluation. Bien qu'alléguant avoir été mise à l'écart, la gestionnaire ne s'en était jamais plainte avant la procédure.

Aucune procédure n'avait été engagée contre B_____ par les autorités pénales ou par la FINMA en lien avec l'affaire C_____. La banque n'avait pas communiqué le nom de A_____ à la presse ou aux autorités brésiliennes. Il s'était rapidement avéré que ce n'était pas l'activité de A_____ au sein de la banque qui était remise en cause au Brésil. L'employée n'était plus revenue sur le sujet d'une assistance au Brésil avant le mois d'octobre 2015, suite à une nouvelle parution de son nom dans la presse brésilienne en lien avec des faits qui remontaient à 2009.

La banque a fait valoir qu'en novembre 2015, l'employée avait été présente et s'était connectée tous les jours à son poste de travail, hormis durant deux jours d'absence pour maladie les 13 et 23 novembre 2015, qu'au jour du licenciement, elle n'était pas couverte par un certificat médical, qu'elle a produit le lendemain un certificat prenant effet à ce jour, que, lors de son courrier du 4 décembre 2015, elle ne s'est pas prévalu de la nullité du congé, ce qu'elle n'a fait que le 18 décembre suivant, en produisant un certificat du 5 octobre 2015, qu'elle n'avait alors produit que ces deux certificats, tous les autres, apparus postérieurement - sujets à caution, largement rétroactifs et non remis à l'employeur - n'ayant aucune force probante.

Le licenciement n'était pas non plus abusif. En effet, l'ancienne employée n'avait jamais rempli ses objectifs financiers. La banque avait néanmoins organisé de bonne foi un bilan de compétences pour repositionner à l'interne son employée et aucun transfert dans le département Q_____ n'avait été garanti. De plus, les faits en cause dans la procédure brésilienne ne découlant pas de l'activité de A_____ auprès de B_____, celle-ci ne pouvait prétendre à aucune prétention à cet égard contre la banque.

S'agissant de prétentions en responsabilité contractuelle, A_____ n'avait pas été mise à l'écart, mais avait été absente pour cause de vacances et de maladie du 21 mai au 17 août. Elle avait été soutenue par le service juridique en vue de trouver un conseil brésilien jusqu'à ce qu'il apparaisse que ce n'était pas son activité pour B_____ qui était mise en cause. Elle avait également bénéficié d'un bilan de compétences. Tenant compte de la situation de son employée, la banque lui avait proposé un "*package*" de départ quand bien même ses résultats n'avaient pas été satisfaisants. Il n'y avait en tout état aucun lien de causalité entre le comportement de la banque et le dommage allégué par l'employée, pas plus qu'il n'existait de tort moral. Enfin, la banque n'avait jamais promis à son employée de prendre à sa charge ses frais d'avocat au Brésil.

La banque a, notamment, produit la liste des connections de A_____ à son poste de travail dans les locaux de son employeur entre le 5 octobre et le 26 novembre 2015, dont il ressort qu'elle s'est connectée tous les jours, à l'exception des 12 et 23 octobre et les 13 et 23 novembre 2015.

c. Lors de l'audience tenue le 15 juin 2017 par le Tribunal, A_____ a expliqué qu'elle était en arrêt-maladie partiel le 26 novembre 2015, mais qu'elle fréquentait la banque car elle attendait une réponse du groupe Q_____ et ne voulait pas qu'on la considère comme étant absente. Elle n'avait donc pas remis de certificat médical. Mais la banque savait, selon, elle, qu'elle n'était là qu'à environ 50%, en raison de la lourde opération du dos qu'elle avait subie.

Lorsque son nom, celui de la banque et celui de son client étaient sortis dans la presse brésilienne, elle avait immédiatement contacté G_____, qui n'avait réagi que quatre semaines plus tard, lorsque son nom était à nouveau sorti avec celui de la banque dans le Financial Times. Elle avait alors eu des contacts avec les départements du *compliance* et de la communication, afin de synchroniser leurs déclarations et la protéger face à la presse.

Suite à ce scandale, elle ne pouvait plus retrouver de travail dans un autre établissement bancaire. La banque avait, selon elle, joué un double jeu en lui disant qu'elle allait essayer de la replacer à l'interne, alors qu'elle ne l'avait gardée en réalité que parce qu'elle pouvait être utile dans le cadre de l'audit diligenté par la FINMA. Elle avait passé une semaine à collaborer avec le *compliance*. Une fois

celui-ci terminé, elle avait été licenciée. Pendant dix mois, la banque lui avait recommandé de ne pas répondre au téléphone et c'était son assistante, F_____, qui gérait ainsi les contacts avec ses clients. Elle avait demandé que la banque lui mandate un avocat pour l'aider à se défendre, mais celle-ci ne l'avait pas fait, alors qu'elle avait été assurée que cela serait le cas. La réunion du 26 novembre 2015 était prévue pour discuter de sa nouvelle place au sein du groupe Q_____. Elle avait appris par un tiers quelques heures avant que la banque avait choisi une autre personne. Elle avait alors pensé que cette réunion était en réalité destinée à lui signifier son licenciement. Elle était sûre que le réel motif de son licenciement était le fait qu'elle ne pouvait plus travailler pour des clients brésiliens vu la parution de son nom dans la presse. Son licenciement était intervenu quand la banque n'avait plus eu besoin d'elle. D'ailleurs, la période d'*outplacement* avait été raccourcie de quatre à deux mois. Son congé était abusif, parce que la banque lui avait fait croire pendant dix mois qu'elle cherchait une solution de remplacement et des avocats pour la défendre au Brésil.

Il était prévu, au moment de son engagement, qu'elle reprenne la clientèle de E_____ lors du départ de celui-ci à la retraite, mais cela n'avait pu se faire vu les circonstances. Elle a confirmé que ses résultats n'avaient pas été pas bons et que G_____ lui en avait fait le reproche, mais il ne l'avait jamais menacée de licenciement. Elle considérait avoir toutes les qualités pour rejoindre l'équipe Q_____.

Elle considérait que la banque avait porté atteinte à sa personnalité lorsqu'à son retour de maladie, G_____ lui avait demandé si elle avait l'intention de quitter la banque et même la Suisse, en n'ayant pas un dialogue franc avec elle et en la mettant à l'écart. Elle était comme une malade contagieuse avec qui personne ne voulait discuter.

La banque avait violé ses obligations en refusant de la défendre au Brésil. Dès lors que les clients visés étaient des clients de la banque, elle aurait dû être défendue. Par ailleurs, un des clients qui étaient visés possédait déjà un compte auprès de la banque.

Elle a enfin indiqué être alors au chômage.

B_____ a, pour sa part, expliqué que, selon elle, A_____ n'était malade ni le 26 novembre 2015 ni le mois précédent. Les connections à son ordinateur ne montraient pas le temps effectif de travail, mais indiquaient qu'elle avait été présente tous les jours sur son ordinateur au sein de la banque. La liste des entrées et sorties ne permettait pas non plus de déterminer les heures d'arrivée et sortie de A_____, dans la mesure où il était possible d'entrer à plusieurs avec un seul badge et de se faire ouvrir la porte par l'huissier sans avoir besoin d'utiliser son badge.

A_____ avait été licenciée, notamment, parce qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs commerciaux, comme le démontrait son évaluation négative 2014. L'activité de la gestionnaire avait été réduite durant dix mois, car la moitié de ses actifs était juridiquement bloquée. Elle avait collaboré avec les services internes de la banque comme son devoir l'exigeait. B_____ a contesté avoir joué un double jeu, indiquant avoir de bonne foi essayé de lui trouver une autre activité en son sein. Toutefois, à la fin de la période d'*outplacement*, il était difficile de trouver une solution à l'interne. L'enquête de la FINMA s'était terminée bien avant son licenciement. A_____ n'avait pas fait usage des procédures existantes pour les employés qui se sentaient lésés. En particulier, elle ne s'était jamais plainte aux ressources humaines d'une mise à l'écart.

La banque n'avait pas d'obligation d'engager un avocat pour A_____, dans la mesure où l'activité qui lui était reprochée était antérieure à son engagement au sein de la banque. Les procédures visaient les clients, et non la banque, laquelle avait respecté ses engagements contractuels et n'avait pas fait l'objet de procédure. Aucune assurance n'avait jamais été donnée à A_____ quant au principe ou au montant d'une prise en charge de frais d'avocat.

d. Les éléments suivants ressortent, en outre, des enquêtes menées par le Tribunal des prud'hommes :

d.a. G_____ a expliqué que, lorsque l'affaire C_____ avait éclaté, il avait rencontré A_____ à plusieurs reprises. Assez rapidement, il était apparu que l'employée ne devait plus voyager au Brésil, mais qu'elle pouvait conserver le contact avec les clients. Certains de ses clients ayant ensuite témoigné au Brésil, son nom était sorti dans la presse. C'était alors qu'il avait organisé avec le département juridique la prise de contact avec un avocat au Brésil. Au début de l'affaire, celle-ci lui paraissait très petite et il pensait que la banque prendrait en charge les frais d'avocat de A_____ et qu'il s'agissait surtout de soutien psychologique.

Vu l'évolution de la situation, il était tombé d'accord avec A_____ sur le fait que son métier allait être de plus en plus difficile au Brésil, d'autant que certains de ses clients non impliqués ne souhaitaient plus avoir affaire à elle. Des discussions avaient alors eu lieu pour la replacer. Trois pistes avaient été envisagées : rejoindre la voie philanthropique auprès de la Fondation B_____, l'équipe Q_____ ou une équipe responsable de gestion de projets. Aucune n'avait abouti, principalement à cause des compétences de A_____, les trois responsables de ces secteurs ayant considéré qu'elle ne disposait pas des outils pour réussir dans ces domaines.

Selon lui, A_____ avait conservé son bureau et était invitée à toutes les réunions. Il était important pour lui qu'elle se sente soutenue et supportée. Elle était en

situation d'attente, mais les mesures avaient été prises pour la sortir de cela. Elle n'avait été mise à l'écart ni par lui ni par une autre personne de sa connaissance. Il a précisé que, sur les 60 millions que gérât A_____, 30 à 40 millions étaient bloqués en rapport avec l'affaire C_____ et 90% provenaient de D_____, de sorte qu'elle n'avait plus de travail en lien avec son activité de gestionnaire, compte tenu des avoirs bloqués.

Il ne savait pas si A_____ avait participé à des enquêtes diligentées par la FINMA, mais elle avait participé à des enquêtes internes sur les clients.

Au moment de son licenciement, A_____ était présente à la banque, mais il ne pouvait dire si elle l'était à 100%. Il ne se souvenait pas avoir vu de certificats médicaux.

Les objectifs de A_____ n'étaient pas atteints, car sur les 350 millions d'avoirs qu'elle gérât chez son précédent employeur, seulement 60 millions l'avaient suivie. Elle devait développer sa propre clientèle. Il n'avait pas été formellement dit que A_____ devrait reprendre la clientèle de E_____ lors de son départ à la retraite, mais c'est ce qui aurait pu se passer. Lors de son évaluation en 2014, il lui avait dit que ses performances n'étaient pas à la hauteur et que cela ne pouvait pas continuer ainsi, lui laissant clairement comprendre qu'un licenciement pourrait arriver. Sa rémunération avait été maintenue, mais son bonus avait diminué. Même si l'affaire C_____ n'avait pas éclaté, elle aurait eu de la peine à atteindre ses objectifs. Il avait lui-même pris la décision de se séparer d'elle en raison de son manque de performance.

A la suite de son intervention chirurgicale, A_____ informait régulièrement les ressources humaines de son état de santé, qui le tenaient au courant à son tour.

Il était possible qu'il ait demandé à A_____ si elle entendait rejoindre son compagnon en V_____, puisqu'ils étaient dans l'exploration de solutions de remplacement et que cela aurait pu en faire partie, mais il ne lui avait jamais demandé de quitter la Suisse. Il ne pensait pas avoir parlé avec A_____ d'une diminution de son salaire, celui-ci ayant été maintenu jusqu'à son licenciement.

Il avait organisé les réunions nécessaires avec l'équipe Q_____, mais c'était à cette équipe qu'était revenue la décision finale. Pour sa part, il ne s'était pas opposé à un tel transfert.

d.b. I_____ a indiqué que A_____ n'avait pas été impliquée dans l'enquête de la FINMA, mais avait collaboré avec le département *compliance*. Il n'y avait pas eu lieu de mettre en place un support particulier pour elle, car elle n'était pas mise en cause à ce stade. Lorsque le nom de celle-ci était sorti dans les médias, il l'avait en revanche accompagnée chez un avocat dans le but de la rassurer et démontrer qu'elle n'était pas au centre de cette affaire. Lorsque ses clients

s'étaient retrouvés incarcérés, les coordonnées d'un avocat au Brésil lui avaient été communiquées. La question de la prise en charge de ces frais avait été laissée ouverte. La proposition de Me K_____ avait été totalement irréaliste et n'avait pas même été discutée à l'interne.

A_____ avait, par la suite, été absente pour maladie et ils n'avaient plus discuté de cela à son retour, ce d'autant que son nom était sorti dans la presse en lien avec son activité auprès de D_____. I_____ n'avait jamais vu la lettre du cabinet d'avocats brésilien Z_____ datée du 27 janvier 2016. L'employée ne s'était jamais plainte auprès de lui de mauvais traitements qu'elle aurait subis.

d.c. Le Dr U_____, médecin retraité ayant suivi A_____ avant sa retraite de 2003 à 2015 environ, a déclaré qu'il n'avait vu cette patiente ni avant ni immédiatement après l'opération de son hernie discale, mais seulement le 5 novembre 2015. Il l'avait alors mise en arrêt de travail à 100%, mais avait oublié de lui remettre son certificat médical. Il ne le lui avait donné que le 27 novembre 2015 lorsqu'il l'avait revue. Le 5 novembre 2015, A_____ était moralement et physiquement incapable de reprendre le travail. Le 27 novembre 2015, elle lui avait dit rencontrer des problèmes à son travail; elle ne lui avait pas donné de détails ni précisé qu'elle avait été licenciée. Ces certificats avaient été établis en raison d'un état dépressif de cette dernière et non du fait de son licenciement.

Il avait établi les attestations médicales des 13 et 20 janvier 2016 à la demande de A_____, qui lui avait dit en avoir besoin pour son travail; il ne savait alors pas qu'elle avait été licenciée.

A sa connaissance, il n'avait pas prescrit d'arrêt de travail avant le 5 novembre 2015. Le certificat de travail daté du 5 octobre 2015 attestant d'une incapacité de travail à 50% pour maladie du 5 octobre 2015 pour une durée indéterminée lui étant soumis, il a indiqué qu'il comportait bien sa signature et devait s'être trompé en déclarant ne pas avoir établi d'autres arrêts de travail; il ne souvenait plus les raisons de cet arrêt.

Sur présentation des deux certificats médicaux datés du 27 novembre 2015, mentionnant pour l'un une incapacité totale de travail pour maladie du 27 novembre au 31 décembre 2015 et pour l'autre une incapacité de travail à 50% pour maladie du 5 au 27 novembre 2015, le Dr U_____ a confirmé les avoir établis, précisant avoir vraisemblablement refait le certificat qu'il avait établi initialement le 5 octobre 2015 et reconnaissant qu'il y avait une erreur - sans l'expliquer - sur le taux d'incapacité dès le 5 novembre 2015, puisque le document attestait d'une incapacité à mi-temps, alors qu'il avait noté une incapacité entière dans ses documents.

Sur présentation du certificat médical daté du 27 novembre 2015 attestant d'une incapacité de travail à 100% du 27 novembre au 15 décembre 2015, il a confirmé l'avoir signé; son assistante devait l'avoir rempli; il ne se souvenait pas quand il l'avait effectivement signé.

A la question de savoir pour quelle raison il avait établi trois certificats médicaux le 27 novembre 2015, il a admis que son assistante ou lui avaient dû commettre une erreur. Il a confirmé l'exactitude de l'arrêt à 100% du 27 novembre au 31 décembre 2015. Il a reconnu, sans être catégorique, qu'il était possible que les trois certificats n'aient pas été signés le même jour et que son assistante en ait préparé un à la demande de A_____.

d.d. F_____, assistante de gestion auprès de B_____ ayant travaillé avec A_____ de 2011 à son départ, a déclaré que, selon elle, A_____ n'avait pas été mise à l'écart par la banque et qu'elle n'avait pas l'impression que ses collègues avaient eu une attitude différente avec celle-ci. Elle ne savait pas si la gestionnaire avait cessé d'être invitée aux séances trimestrielles de groupe. A_____ s'était en revanche plainte auprès d'elle du fait que ses rapports avec les clients s'étaient modifiés. Celle-ci n'avait en effet plus de contacts avec les clients. F_____ ne sait pas si cela résultait d'une décision de la direction, des clients ou de A_____. L'assistante faisait le lien entre les clients et la gestionnaire, prenant depuis lors les appels et, pour l'exécution des ordres des clients, effectuant les tâches simples ou s'adressant à A_____ pour les tâches plus compliquées.

F_____ se souvenait que, lorsque A_____ avait été absente pour maladie, G_____, les ressources humaines et les collègues du service s'étaient inquiétés de son état de santé. Il lui semblait que A_____ était ensuite revenue d'abord à 50%, puis à 100%, mais ne pouvait être catégorique sur ce point.

En octobre et novembre 2015, A_____ paraissait déprimée, mais vu son opération et les problèmes rencontrés, cela lui semblait normal.

d.e. W_____, chef de marché pour le département Asie-Afrique - incluant Q_____ - au sein de B_____, a confirmé avoir discuté avec G_____ pour replacer A_____ à l'interne. Il avait eu un entretien préliminaire en vue d'une éventuelle intégration à l'équipe Q_____, mais cela n'avait rien donné, car elle n'avait pas de réseau en Q_____. Il l'avait adressée à Y_____, le responsable de l'équipe Q_____, tout en la prévenant que cela allait être compliqué. Le retour de ce dernier avait également été négatif.

W_____ avait eu un second entretien en présence de X_____, directeur au sein de la banque, l'idée étant de présenter à A_____ leur stratégie et de lui demander comment elle comptait s'y intégrer. Il était évident pour elle comme pour lui que cela ne mènerait à rien. Puisqu'il ne lui avait rien proposé, il n'avait pas eu besoin de lui annoncer qu'elle n'aurait pas le poste. S'ils avaient pu lui offrir un poste, ils

l'auraient fait bien volontiers, mais elle ne répondait pas à un éventuel cahier des charges.

d.f. S_____, directeur responsable du département juridique et *compliance*, puis du suivi des réglementations au sein de B_____ entre 2007 et 2017, a expliqué qu'au moment de l'engagement de A_____, il était membre du Comité de diligence. Il existait deux procédures d'ouverture de comptes : l'une pour les comptes à risques, qui devaient obtenir l'accord préalable du Comité de diligence, et l'autre pour les comptes standards, qui devaient simplement être présentés au comité. Selon ses souvenirs, tous les clients de A_____ avaient été acceptés en procédure standard. Les services de *compliance* et du fichier central n'ayant rien détecté de spécial, le Comité de diligence en avait pris acte.

Le premier responsable des clients était le gestionnaire, qui signait le formulaire "*know your customer*". Le _____ corroborait les informations données par le gérant au moment de l'ouverture des comptes. Le service *compliance* surveillait les opérations effectuées durant la vie du compte. Des formations anti-blanchiment étaient dispensées aux gestionnaires et la banque faisait des présentations pour expliquer les nouveautés réglementaires. Lorsque le *compliance* avait relevé des transactions inhabituelles, A_____ s'était montrée rassurante, tout comme elle l'était restée en 2014.

Lorsque la banque s'était aperçue que l'affaire C_____ visait certains de ses clients, une communication au Bureau de communication en matière de blanchiment d'argent (MROS) avait été faite et la FINMA l'avait interpellée, comme elle l'avait fait avec une vingtaine d'autres banques suisses. Pour répondre à la FINMA, ils avaient demandé à A_____ de les aider et elle avait renseigné le Comité de diligence sur la qualité de ses clients qu'elle disait connaître de longue date, depuis son activité pour D_____, et pour lesquels elle n'avait aucun doute, à savoir qu'ils n'étaient pas liés à l'affaire C_____. Une fois ces renseignements obtenus, ils avaient répondu à la FINMA en indiquant que tout était en ordre au moment de l'acceptation des comptes. Cette enquête n'avait débouché sur aucune implication de la banque ou de A_____. Il ne savait dire combien de temps avait duré la collaboration de cette dernière, mais, pour lui, c'était moins d'une semaine.

Plusieurs mois plus tard, le nom de A_____ était sorti dans la presse brésilienne. Du fait de cette publication, celle-ci ne pouvait plus voyager au Brésil, ni contacter ses clients, et il y avait ainsi une impossibilité objective de travail. En revanche, cela ne l'empêchait pas de recevoir des clients à Genève ou de continuer à gérer ses autres clients.

S_____ a précisé que, en principe, le premier soutien pour un gestionnaire était le service juridique de la banque s'il était convoqué par le Ministère public suisse,

et, selon le cas, un avocat mis à disposition par la banque. Cependant, les choses étaient différentes lorsque la procédure était brésilienne et qu'elle concernait une activité que les clients avaient menée avant qu'ils n'aient été acceptés par la banque. Dans ce cas, il n'y avait pas de raison de fournir une aide au Brésil à A_____.

S_____ était présent lors du licenciement ordinaire de A_____, lequel était motivé par le fait qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs d'apports d'actifs, qu'elle était payée depuis plus d'une année pour ne rien faire, alors que des pistes de reclassement en interne avaient été étudiées, et que cela ne pouvait plus durer.

d.g. AA_____, directeur des ressources humaines de B_____ entre février 2012 et janvier 2017, a confirmé que la note de 2 donnée à une évaluation signifiait que les objectifs n'avaient pas été atteints sur les thèmes notés et qu'une amélioration était requise. Elle pouvait être à l'origine d'une baisse de bonus.

Il existait une procédure interne pour dénoncer le *mobbing*, accessible par intranet et doublée d'un appel téléphonique à une personne externe pour garantir l'anonymat. Il n'avait pas été informé que A_____ ait utilisé cette procédure.

d.h. AB_____ et AC_____, *compliance officers* au sein de B_____, ont confirmé qu'une enquête interne avait été mise en place en mars 2015 et que cette enquête avait nécessité la collaboration de A_____ durant trois demi-journées.

d.i. Y_____, responsable du *desk* Q_____ au sein de la banque, a confirmé avoir rencontré A_____ à la demande de W_____ pour discuter de son éventuelle intégration au sein de ce département. Lors de cet entretien, il était apparu aux deux responsables qu'elle ne disposait pas du réseau nécessaire. Ce n'était pas lui qui l'avait annoncé à A_____ et il ne savait pas quand cela avait été fait. Il ne se souvenait pas avoir rencontré A_____ le 26 novembre 2015 et lui avoir dit qu'elle n'intégrerait pas l'équipe.

d.j. P_____, employé au sein du département des ressources humaines de la banque, a expliqué que A_____ avait été licenciée, car il n'y avait pas de poste à l'interne pour une mutation, qui était nécessaire en raison du fait que le nom de cette dernière était paru dans les journaux, et qu'elle ne pouvait plus avoir de contact avec ses clients. Trois possibilités avaient été étudiées, mais aucune n'avait abouti. Le rapport du bilan de compétences avait montré que A_____ devait avoir un poste avec des relations et non des tâches administratives. Aucune mutation n'étant possible, il avait été décidé de la licencier.

Il avait eu de nombreux entretiens avec A_____ dès mars 2015, raison pour laquelle il pouvait dire qu'elle n'avait pas été mise à l'écart. A_____ n'avait pas fait usage de la directive « protection de la personnalité ». Cependant, comme elle

ne pouvait plus contacter ses clients, il était clair qu'elle pouvait avoir pu se sentir isolée.

Le soutien juridique qu'il lui avait proposé en octobre et novembre 2015 faisait référence à un soutien juridique interne et non aux services d'un conseil externe. Il est vrai qu'il avait été envisagé, à un certain moment, de fournir les services d'un avocat externe, mais ne s'étant pas occupé de cela, il ne pouvait dire comment cela s'était terminé.

P_____ avait décidé de réaliser un bilan de compétences pour orienter la gestionnaire en fonction de ses compétences et de ses aptitudes. La banque avait été sincère en initiant cette démarche.

A son souvenir, A_____ était employée à 100% au moment de son licenciement.

d.k. E_____, retraité depuis mars 2015, a expliqué qu'il n'avait pas eu la même clientèle que A_____. Lors de son engagement, il avait été prévu avec la banque que A_____ reprenne sa clientèle, mais cela n'avait pu avoir lieu en raison de l'affaire C_____. Il n'avait pas constaté en janvier et février 2015 que A_____ avait été mise à l'écart. Elle était présente aux mêmes réunions que lui.

e. Le 13 novembre 2017, A_____ a informé le Tribunal qu'elle était citée à une audition devant la police fédérale brésilienne le 30 novembre 2017.

f. Le 22 novembre 2017, B_____ a produit de nouvelles pièces faisant état de nouvelles activités professionnelles de A_____ depuis le printemps 2017 en qualité de *project manager* pour la société AD_____ et de thérapeute en "_____".

g. Le lendemain, A_____ a amplifié sa conclusion en dommages-intérêts à l'154'225 fr. 60.

h. Lors de l'audience tenue le 29 novembre 2017 par le Tribunal, A_____ a indiqué être toujours au chômage et bénéficiaire du système "AD_____" pour une reconversion.

B_____ s'est opposée à l'amplification du 23 novembre 2017 et a conclu au déboutement de A_____ sur ce point également.

i. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, notamment, retenu que, A_____ n'étant pas parvenue à démontrer son incapacité de travail à la date du 26 novembre 2015, le congé donné à cette date ne lui avait pas été notifié en temps inopportun. Il ne pouvait par ailleurs être retenu que la banque ait joué un double jeu avant son licenciement et qu'elle ait promis une prise en charge de ses frais de défense, qui aurait conduit à un congé-représailles, de sorte que le congé ne pouvait pas non plus être considéré comme abusif. S'agissant d'une réparation

pour atteinte à ses droit de la personnalité, A_____ n'avait prouvé l'existence ni d'un dommage ni d'un lien de causalité. Enfin, sans même avoir à déterminer si les frais d'avocat litigieux devaient être pris en charge par la banque, la gestionnaire n'avait pas prouvé l'existence de tels frais.

EN DROIT

- 1. 1.1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

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

Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

1.3. Dans son appel, l'appelante a repris ses conclusions de première instance tendant à ce qu'il soit constaté le caractère abusif des congés donnés le 26 novembre 2015 et le 7 avril 2016 (conclusions n° 2 *in fine* et 3 de l'appel).

1.3.1. Les conclusions en constatation de droit ne sont recevables que lorsque des conclusions condamnatoires ou formatrices sont exclues. Sauf situations particulières, les conclusions constatatoires ont donc un caractère subsidiaire (ATF 142 V 2 consid. 1.1; 141 II 113 consid. 1.7; 137 II 199 consid. 6.5).

1.3.2. En l'espèce, les conclusions litigieuses constituant des conclusions constatatoires, lesquelles sont subsidiaires à la conclusion condamnatoire de l'appelant en lien avec un éventuel congé abusif (conclusion n° 5), c'est à juste titre que le premier juge les a déclarées irrecevables.

1.4. L'intimée conclut à l'irrecevabilité de la conclusion n° 4 de l'appel, au motif qu'il s'agit d'une conclusion nouvelle.

1.4.1. Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

L'art. 227 al. 1 CPC autorise la modification de la demande si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et présente un lien de

connexité avec la dernière prétention ou, à défaut d'un tel lien, si la partie adverse consent à la modification de la demande.

La modification des conclusions en appel doit reposer sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC) qui doivent, de leur côté, remplir les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC pour pouvoir être allégués et présentés (HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2387 à 2389; ACJC/131/2015 du 6 février 2015 consid. 3).

1.4.2. *In casu*, la conclusion n° 4 de l'appel tendant au versement de 65'500 fr. 75 à titre de salaires afférents au mois d'avril à juin 2016 correspond à une prétention nouvelle, laquelle ne repose sur aucun fait ou moyen de preuve nouveaux, de sorte qu'elle est irrecevable.

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'elle ne se trouvait pas en incapacité partielle de travail le jour de son licenciement, soit le 26 novembre 2015, et que le congé lui avait, par conséquent, été valablement donné.

Elle fait valoir que, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, il ressort des documents médicaux qu'elle a produits et des déclarations de son médecin qu'elle se trouvait en incapacité de travail à 50% le jour le 26 novembre 2015, et qu'aucun témoin n'était venu affirmer qu'elle travaillait à 100% à cette date.

2.1. Le droit en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Elle doit cependant respecter les termes et délais prévus par l'art. 335c al. 1 CO, ainsi que les autres règles énoncées aux art. 336 ss CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1; CAPH/187/2008 du 27 octobre 2008 consid. 2a).

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO).

L'employeur ne peut pas, après le temps d'essai, résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

La protection vaut même en cas d'incapacité partielle de travail (ATF 128 III 212; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 336c et 336d CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 688).

Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 *ab initio* CO).

Il appartient au travailleur de prouver son empêchement (art. 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, lequel ne constitue cependant pas un moyen de preuve absolu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2.; WYLER/HEINZER, op. cit. p. 686).

2.2. En l'espèce, le raisonnement des premiers juges est exempt de toute critique. En effet, bien qu'accompagnée de son avocat lors de son licenciement le 26 novembre 2015, l'appelante n'a pas fait état d'une incapacité de travail à cette occasion. Le lendemain, elle a adressé à l'intimée un certificat de travail daté du 27 novembre 2015 pour une incapacité de travail à 100% dès cette date et jusqu'au 15 décembre 2015, sans invoquer la nullité de son congé. Cet arrêt de travail a été prolongé jusqu'au 8 février 2016 par un certificat établi le 15 décembre 2015, qu'elle a transmis à la banque par courrier du 16 décembre 2015. Ce n'est que le 18 décembre 2015 que l'appelante a fait, pour la première fois, valoir un licenciement en temps inopportun fondé sur une incapacité partielle de travail existant depuis le 5 octobre 2015 et a transmis à son employeur un certificat médical établi le 5 octobre 2015. L'appelante a admis ne pas avoir remis ce certificat auparavant, car elle craignait que son absence soit préjudiciable à sa mutation. Elle n'a pas non plus allégué l'existence d'un certificat de travail antérieur. Elle n'a plus produit de certificats médicaux jusqu'à la demande en conciliation du 22 mars 2016. Elle a, notamment, joint à cette demande deux autres certificats médicaux établis le 27 novembre 2015 par le Dr U_____ - l'un mentionnant une incapacité totale de travail pour maladie du 27 novembre au 31 décembre 2015 (et non plus pour le 15 décembre 2015, tel que cela était mentionné dans le certificat précité) et l'autre une incapacité de travail à 50% pour maladie du 5 au 27 novembre 2015 -, ainsi que des attestations médicales établies les 13 et 20 janvier 2016, dans lesquelles le Dr U_____ atteste avoir ausculté A_____ le 4 novembre 2015 et avoir omis de renouveler son incapacité de travail à 50% lors de cette consultation. Ce n'est ainsi que dans le cadre de la présente procédure que l'appelante a produit un certificat médical relatif à une incapacité de travail au jour de son licenciement.

Par ailleurs, lors de son audition, le Dr U_____, a tout d'abord affirmé ne pas avoir vu l'appelante avant le 5 novembre 2015, l'avoir mis en arrêt de travail seulement à cette date et l'avoir alors arrêtée à 100%. Il a déclaré ne plus se souvenir de l'existence d'un arrêt antérieur et a admis l'existence d'une erreur - sans l'expliquer - sur le taux d'incapacité dès le 5 novembre 2015. Il a également admis qu'il y avait une erreur quant au fait que trois certificats médicaux avaient été émis le 27 novembre 2015, que certains avaient pu être remplis par son assistante à la demande de l'appelante et qu'il était possible que ces trois certificats n'aient pas été signés le même jour.

Il résulte de ce qui précède que les certificats médicaux produit par l'appelante - lesquels ont été transmis de manière tardive à l'intimée et ont vraisemblablement été établis de manière rétroactive pour certains - et les déclarations du Dr U_____, qui s'est montré peu clair et confus lors de son audition, comportent d'importantes contradictions quant aux dates d'émission, aux périodes d'incapacité et au taux d'incapacité, contradictions telles que ces moyens de preuve sont dépourvus de force probante.

A cela s'ajoute qu'il ressort des enquêtes qu'hormis deux jours d'absence déclarés pour maladie en novembre 2015, l'appelante était présente tous les jours à son poste de travail dans les locaux de l'intimée, que son assistante, F_____, a déclaré qu'il lui semblait que l'appelante travaillait à 100% au moment de son licenciement et que le témoin P_____ a, quant à lui, affirmé que l'ancienne employée déployait bien une activité à temps complet à cette date. Enfin, si F_____ a certes constaté que l'appelante semblait déprimée, cela ne lui avait pas semblé excéder ce que la gestionnaire était légitimée à ressentir au vu des circonstances (récente opération et problèmes rencontrés avec ses clients).

C'est ainsi à raison que le Tribunal a retenu que l'appelante n'était pas parvenue à démontrer une incapacité de travail le 26 novembre 2015 et que le congé qui lui a été signifié à cette date n'a pas eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO.

3. L'appelante fait grief aux premiers juges de n'avoir pas considéré les congés notifiés le 26 novembre 2015, puis le 7 avril 2016 comme abusifs au sens de l'art. 336 CO.

Elle fait valoir qu'elle aurait fini par atteindre ses objectifs financiers, puisqu'il était prévu qu'elle reprenne la clientèle de E_____. Son congé lui avait été donné en réponse à sa demande de prise en charge des honoraires d'avocat. La banque n'était pas entrée en matière sur la proposition de Me K_____, la laissant démunie. Elle avait reformulé une demande en ce sens le 12 novembre 2015 et avait été licenciée le 26 suivant. Cette proximité temporelle confirmait l'existence d'un congé-représailles. Enfin, elle allègue pour la première fois en appel que le congé est abusif en raison de la disproportion entre les intérêts en présence, dans la mesure où, alors que la banque échappait à ses obligations à son égard, elle était pour sa part lourdement lésée par le fait qu'elle ne pouvait plus travailler dans le milieu bancaire et retourner dans son pays d'origine sans être arrêtée.

3.1. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est notamment limité par les dispositions sur le congé abusif, celles-ci trouvant concrétisant le principe de l'interdiction de l'abus de droit (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

La notion de "prétentions résultant du contrat de travail" doit être interprétée de manière large. Elle comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Il doit s'agir de prétentions existantes, et non de prétentions futures (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2).

Enfin, 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).

3.2. 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Le grief du caractère abusif suppose toutefois que les raisons invoquées aient un degré de gravité comparable à celui des circonstances que l'art. 336 CO mentionne expressément (ATF 132 III 115 consid. 2.1, *in* JT 2006 I 152;

DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 11 ad art. 336 CO, p. 659; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 645).

L'abus de droit peut, notamment, résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit, en raison de la manière dont le congé est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur ou quand il y a disproportion évidente entre les intérêts en présence; tel n'est en revanche pas le cas d'un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies; par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 131 III 535, *in* SJ 2006 I 29).

Toutefois, le principe de la liberté de résilier ne doit pas être vidé de sa substance par un élargissement excessif des cas de licenciement abusif (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 645).

3.3. 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 (ATF 130 III 699 consid 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, 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. Selon le Tribunal fédéral, 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 réf. citées).

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 réf. citées).

3.4. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'il ressort de l'évaluation dont a fait l'objet l'appelante en 2014 qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs financiers et que ses performances étaient mauvaises. Ses résultats avaient été discutés avec G_____, qui l'avait avertie que de cela ne pouvait pas durer. Pour 2015, il était attendu que l'appelante augmente son portefeuille de 40 millions de francs. Au vu de ses résultats passés, c'est à raison que le Tribunal a retenu qu'il était hautement vraisemblable que la gestionnaire aurait peiné à atteindre cet objectif financier, même si le scandale C_____ n'avait pas éclaté. Celle-ci ne saurait être suivie

lorsqu'elle allègue que ses objectifs auraient été atteints du fait qu'elle aurait dû reprendre la clientèle de E_____ lors du départ à la retraite de celui-ci. En effet, l'appelante ne peut ignorer que ces objectifs avaient pour but l'augmentation de son portefeuille par l'apport de nouveaux clients et/ou fonds au sein de l'intimée, et non par un transfert de clients entre gestionnaires de la banque, un tel transfert n'ayant pas pour conséquence d'augmenter les activités de la banque.

L'appelante ne remet pas en cause le raisonnement des premiers juges, selon lequel il ressort des témoignages que la banque avait de bonne foi œuvré pour trouver un autre poste à son ancienne employée, que trois pistes avaient été étudiées en ce sens, mais qu'aucune n'avait finalement abouti et que l'audit interne n'avait duré qu'une journée et demie vraisemblablement durant le premier trimestre 2015, de sorte qu'on ne pouvait accuser la banque d'avoir mené un double jeu.

L'appelante ne remet pas non plus en cause le raisonnement du Tribunal, selon lequel il ne ressort pas des enquêtes que la banque avait promis plus qu'un soutien interne de la part du service juridique, à savoir une prise en charge des frais de défense par un avocat externe, une telle prise en charge étant discrétionnaire et celle-ci étant en l'occurrence d'autant moins justifiée qu'il était finalement apparu que l'activité visée par les autorités brésiliennes n'avait pas été conduite au sein de l'intimée, mais au sein de son précédent employeur, si bien que rien ne permettait de retenir l'existence d'un congé-représailles.

L'appelante ne convainc pas lorsqu'elle allègue que le caractère abusif de son congé ressort d'une proximité temporelle entre sa demande d'assistance juridique et son licenciement. En effet, l'intervention d'un avocat brésilien, Me K_____, avait été envisagée en mars 2015. Toutefois, la banque n'est pas entrée en matière sur son offre, considérant celle-ci comme inadaptée. En accord avec I_____, l'appelante a demandé à cet avocat de confirmer sa disponibilité en cas de besoin et l'application d'un tarif horaire. Au mois d'avril 2015, l'appelante a fait savoir à I_____ qu'elle n'était pas satisfaite par la réponse de ce conseil brésilien, suite à quoi les discussions autour de l'intervention d'un avocat brésilien ne se sont pas poursuivies. A la suite de nouvelles publications dans la presse, l'appelante, inquiète, a sollicité un soutien juridique auprès de O_____ le 19 octobre 2015, ainsi qu'auprès de P_____ quelques jours plus tard, et a relancé ce dernier le 12 novembre suivant. L'on ne saurait dès lors retenir l'existence d'une proximité temporelle entre une demande d'assistance juridique et son licenciement, qui tendrait à indiquer que le congé est intervenu en réaction à sa sollicitation.

Enfin, si l'appelante - qui allègue ne plus avoir pu retrouver de travail dans le milieu bancaire et voyager au _____, son pays d'origine - s'est certes retrouvée dans une situation délicate à la suite de son licenciement, l'on ne pouvait cependant exiger de l'intimée qu'elle continue à employer une collaboratrice qui

ne lui donnait pas toute satisfaction, qui se trouvait dans l'impossibilité de continuer à travailler dans le département auquel elle était rattachée, en raison d'activités exercées pour le compte d'un précédent employeur, et qu'elle n'avait pas réussi à placer à un autre poste, malgré des recherches entreprises, faisant ainsi preuve de bonne volonté. On ne saurait ainsi retenir l'existence d'une disproportion évidente entre les intérêts en présence.

Par conséquent, c'est à raison que le Tribunal a retenu que les congés du 26 novembre 2015 et du 7 avril 2016 ne présentent pas de caractère abusif.

4. L'appelante sollicite le versement de la somme de 1'154'225 fr. 60 à titre de dommages-intérêts résultant de la violation de ses droits de la personnalité.

Elle allègue que l'intimée aurait violé l'art. 328 CO en n'ayant entrepris aucune démarche pour protéger son honneur, ainsi que sa position et la considération dont elle jouissait dans l'entreprise, et en mettant fin au contrat de travail au plus mauvais moment du scandale brésilien, laissant ainsi planer un doute sur son intégrité professionnelle et compromettant définitivement ses possibilités de retrouver un travail. La banque aurait également violé ses obligations contractuelles en ayant accepté l'ouverture de comptes pour des clients qui l'avaient mise en danger. Elle avait donc subi un dommage consistant en une diminution de son patrimoine par le non-versement de son salaire depuis avril 2016 et ce, durant la durée de la procédure pénale brésilienne, estimée à cinq ans, sous déduction des indemnités-chômage.

4.1. L'employé atteint dans sa personnalité par son employeur a droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2), réparation dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss CO et 41 ss CO (DUNAND, op. cit., n. 41 ad art. 328 CO).

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise en outre que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 310 ss; AUBERT, CR-CO I, 2012, n.

2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c).

D'une manière générale, l'employeur est tenu d'exercer ses prérogatives avec égards envers le travailleur. Tel est en particulier le cas lors d'un licenciement (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Si l'employeur libère le travailleur de l'obligation de travailler, il doit lui laisser la possibilité de prendre congé de ses collègues et ne pas agir de manière à laisser entendre que le départ abrupt est lié à des éléments de nature à mettre en cause l'honnête ou l'intégrité du travailleur. La libération des gestionnaires de fortune avec interdiction d'entrer en contact avec la clientèle est usuelle (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 355 et 362).

Conformément aux règles générales de la responsabilité contractuelle et à l'art. 8 CC, il incombe au lésé d'apporter la preuve de la violation d'une norme légale ou contractuelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_168/2008 du 11 juin 2008 consid. 2.7 et les réf. cit.).

4.2. En l'espèce, des comptes de clients de l'intimée ont été bloqués en lien avec le scandale C_____ en février 2015. En mars suivant, le nom de l'appelante est apparu au côté de celui de l'intimée dans la presse suisse en lien avec cette affaire. Il est établi que le nom de la gestionnaire n'a été communiqué par la banque ni à la presse ni aux autorités brésiliennes et que l'établissement n'a fait l'objet ni de sanctions de la FINMA ni de procédures pénales. La banque a immédiatement pris des mesures pour rassurer l'appelante, en prenant contact avec un avocat genevois, puis un avocat brésilien. Les parties se sont accordées sur le fait qu'elles ne souhaitaient finalement pas que ce dernier soit mandaté.

Les rapports de travail se sont poursuivis. Si l'appelante ne pouvait certes plus entrer en contact direct avec ses clients, rien n'a permis de retenir qu'elle ait été mise à l'écart au sein de la banque. Durant les mois qui ont suivi, l'intimée a, de bonne foi, offert un bilan de compétences à son employée et effectué des démarches en vue de lui proposer un autre poste à l'interne. L'on voit mal, à ce moment-là, quelles mesures supplémentaires la banque aurait pu prendre pour préserver la personnalité de son employée.

En octobre 2015, l'appelante a fait l'objet d'un article dans la presse brésilienne, lequel mentionnait des faits l'incriminant et qui se seraient produits en 2009, alors qu'elle travaillait pour son précédent employeur. Les démarches de l'intimée en vue de transférer l'appelante se sont poursuivies et n'ont malheureusement pas abouti. Il ne ressort pas du dossier que cet échec serait à mettre en lien avec cet article. A nouveau, l'on voit mal quelles mesures protectrices la banque aurait pu adopter à ce moment-là, d'autant qu'il était alors apparu que les faits visant son employée relevaient de l'activité de celle-ci pour son ancien employeur. La banque a attendu la fin du mois de novembre 2015 pour licencier de manière

ordinaire l'appelante et l'on ne saurait lui reprocher d'avoir agi précipitamment ou de manière à laisser planer un doute sur l'intégrité de la gestionnaire tant sur le plan interne qu'externe.

Il apparaît également que le fait que l'appelante ne puisse plus retrouver d'emploi dans le secteur bancaire ne relève pas du fait de l'intimée, puisque les comptes gérés par l'appelante et qui ont été bloqués, provenaient pour l'essentiel d'anciens clients qui l'avaient suivie en 2011, si bien que la gestionnaire aurait en tout état été touchée par le scandale C_____, indépendamment de son activité pour l'intimée.

S'agissant, enfin, de l'argumentation selon laquelle l'appelante aurait été mise en danger par l'acceptation de la banque d'ouvrir ces comptes litigieux, il sera tout d'abord relevé que c'est l'appelante qui avait proposé ces relations bancaires à l'intimée. Par ailleurs, les vérifications usuelles avaient été entreprises par l'établissement bancaire et aucune violation des obligations légales ou réglementaires par l'établissement n'a été constatée à l'égard de l'intimée.

Par conséquent, l'on ne saurait retenir que l'intimée a porté atteinte au droit de la personnalité de l'appelante, de sorte que cette dernière ne peut prétendre à aucune réparation à ce titre.

5. L'appelant réclame la prise en charge par l'intimée des frais liés à la défense de ses intérêts en lien avec la procédure brésilienne.

Elle soutient que les clients incriminés dans le scandale C_____ étaient des clients de l'intimée et qu'ils étaient à l'origine de ses poursuites pénales au Brésil.

5.1. Aux termes de l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires, occasionnées par le travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_180/2007 du 6 septembre 2007 consid. 7.1 et 4C.315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2). Il peut notamment s'agir de frais courants (téléphone, matériel de bureau, frais d'affranchissement), de frais de déplacement et de voyage (transports publics, train, taxi, avion), de frais de véhicule (art. 327b CO) ou de frais d'hébergement et de repas si le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail. Il peut également s'agir des frais de défense pour des accusations portées contre l'employé résultant de l'exécution régulière du travail conformément aux instructions de l'employeur (DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 327a CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 345).

Il appartient au travailleur de prouver tant le caractère nécessaire que le montant des frais encourus, sans que l'employeur puisse à cet égard poser des exigences

excessives (ATF 131 III 439 consid. 5.1, *in* JT 2006 I 35; arrêts du Tribunal fédéral précités).

5.2. En l'espèce, il importe peu que des clients de l'intimée aient été touchés par le scandale C_____. Est en effet seul déterminant le fait que l'appelante a, tel que cela ressort du dossier, été inquiétée par les autorités brésiliennes pour des faits intervenus en 2009, alors qu'elle travaillait pour D_____, et non pour des faits ultérieurs.

Il apparaît dès lors les frais de défense litigieux ne sont pas liés à l'exécution de son contrat de travail avec l'intimée.

L'appelante ne peut dès lors pas prétendre à la prise en charge de tels frais sur la base de l'art. 327a al. 1 CO.

6. Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé.
7. Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 10'000 fr., seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celle-ci, laquelle demeure ainsi acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 26 février 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/498/2017 rendu le 29 novembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4878/2016-4.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 10'000 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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