



Madame T _____

Dom. élu :

Me Corinne CORMINBOEUF
HARARI
Boulevard Helvétique 30
1207 GENEVE

E _____ SA

Dom. élu :

Me J.-Potter VAN LOON
Rue de la Scie 4-6
1207 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 11 février 2008

M. Louis PEILA, président

MM. Edouard BORLOZ et Jean-Luc SCHEIDEGGER, juges employeurs

Mme Astrid JACQUOT et M. Francis KOHLER, juges salariés

Mme Hamideh FIORE, greffière d'audience

EN FAIT

A. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 14 mars 2006, T_____ a assigné E_____SA en paiement de 95'000 fr., plus intérêts à 5% dès le 27 octobre 2005, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 55'920 fr., plus intérêts à 5% dès le 27 octobre 2005, à titre d'indemnité pour suppression de poste, 15'000 fr., plus intérêts à 5% dès le 27 octobre 2005, à titre d'indemnité pour tort moral, 15'000 US\$, plus intérêts à 5% dès le 14 février 2006, à titre de solde de bonus pour l'année 2005. Elle a ensuite accru sa requête en sollicitant le paiement de 2'913 fr. 70, plus intérêts à 5% dès le 1^{er} mars 2006, en remboursement d'indemnités versées par A_____ à son employeur pour les mois de janvier et février 2006, et a finalement sollicité la délivrance d'un certificat de travail complet au sens de l'art. 330a al. 1 CO et la condamnation de son employeur à la publication, à ses frais et sous la menace des peines prévues à l'art. 292 CP, du dispositif de la décision à rendre dans le journal "BANQUE & Finance".

E_____SA a contesté devoir quoi que ce soit à son ancienne employée. Elle a, dans un premier temps, formé une demande reconventionnelle, qu'elle a toutefois retirée le 23 février 2007. Il n'en sera par conséquent plus fait mention dans la présente décision.

B. Par jugement du 22 juin 2007, notifié le jour même, le Tribunal des prud'hommes a condamné E_____SA à payer à T_____ 13 fr. 30 net, plus intérêts à 5% dès le 1^{er} mars 2006, à titre de solde dû en raison de son incapacité de travail, et à lui délivrer un certificat de travail, rédigé en anglais, dont la teneur était intégralement prévue dans le dispositif du jugement.

C. Par acte du 25 juillet 2007, T_____ appelle de cette décision et reprend ses conclusions de première instance relatives aux indemnités pour licenciement abusif, en réparation du tort moral et en paiement du solde de bonus pour l'année 2005. Elle sollicite enfin le versement de 2'715 fr. 65 pour la fin des

rapports de travail et l'ajout d'une phrase dans le certificat de travail proposé par les premiers juges, à savoir qu'elle a "*accompli ses tâches à l'entière satisfaction*" de son employeur. Elle ne reprend en revanche pas ses conclusions en versement de 55'920 fr. à titre d'indemnité pour suppression de poste, ni en publication du dispositif de la décision à rendre.

Elle reproche en substance aux premiers juges d'avoir mal apprécié la situation interne de la banque, notamment au regard des difficultés de réorganisation qu'elle avait rencontrées. Elle se plaint également du peu de considération apporté à ses états de service antérieurs et au fait que l'ensemble des personnes qui ont travaillé avec elle en 2004 étaient unanimement satisfaites de ses prestations. Selon elle, son licenciement était dû à son attitude consciencieuse, laquelle ne convenait pas au Directeur général, auquel elle s'opposait. De plus, le licenciement était abusif en tant qu'il était destiné à empêcher la naissance de prestations, en l'occurrence le paiement du bonus. Finalement, au vu de l'attitude des dirigeants au moment de son licenciement, notamment au regard de la conservation et de la lecture de ses courriels, une réparation de son tort moral lui était due. Elle sollicitait en outre la réouverture des enquêtes, pour l'audition de trois témoins, et l'apport de trois rapports d'audit de la banque, desquels devaient ressortir la qualité de ses prestations.

E_____SA conclut à la confirmation de la décision entreprise, avec suite de frais et de dépens à charge de l'appelante.

D. Il ressort de la procédure les éléments suivants :

a) T_____, née le 13 décembre 1966, a notamment travaillé pour B_____SA d'avril 1990 à juin 1999, à la satisfaction de son employeur. Entrée en qualité de collaboratrice temporaire, elle a occupé différents postes et a finalement été promue "Human Resource manager" en août 1997. Elle a ensuite rejoint C_____SA du 1^{er} juillet 1999 au 30 avril 2001, puis D_____ du 1^{er} mai 2001 au 31 décembre 2003, sociétés dans lesquelles elle a occupé des fonctions dirigeantes, également à la satisfaction de ses employeurs.

b) E_____SA est une société anonyme qui a pour but l'exploitation d'une banque, principalement active dans le domaine de la gestion de fortune. Son siège social est à Genève.

Le groupe E_____SA a décidé, courant 2003, de restructurer les départements des ressources humaines de ses sociétés en Europe et au Moyen-Orient, en introduisant une plate-forme centrale de services intitulée *Shared Services Center* (ci-après Centre des services transversaux). Ce nouveau concept consistait notamment à mettre en place, à Londres, un office central des ressources humaines, dans le but de réduire le nombre de collaborateurs travaillant dans ce domaine dans chaque entité. Les employés actifs dans les ressources humaines des différentes sociétés devaient en conséquence être pour partie déplacés en Grande-Bretagne et, pour partie, licenciés.

Cette restructuration a effectivement entraîné une diminution du personnel dans chaque pays concerné et une concentration des activités à Londres. D'une manière générale, ce changement a provoqué des réactions négatives au niveau du personnel des différentes entités du groupe et des retards dans la mise en place des nouveaux services.

S'agissant plus spécifiquement de la Suisse, les changements liés à l'introduction du *Shared Services Center* sont intervenus dès la fin 2003 et ont eu pour conséquence la suppression de cinq des sept postes de l'ancien service des ressources humaines, étant précisé que les deux personnes restantes ont démissionné peu après.

c) Les entretiens de sélection ayant précédé l'engagement de T_____ ont eu lieu entre cette dernière et la direction de E_____SA, fin 2003, en présence notamment de F_____ et de G_____, respectivement directeur général et directeur administratif de la banque, et de I_____, directrice à Londres du département des ressources humaines du service *Global Private Client* du groupe. Les problèmes liés à la mise en place du *Shared Services Center* ont été évoqués lors de ces entretiens, ce que T_____ a admis, tout en précisant

qu'elle ne pouvait pas s'attendre à un tel désastre (cf. p-v de comparution personnelle du 14 juin 2006). Il s'avère par ailleurs qu'elle n'a pas reçu de cahier des charges, que ce soit lors des entretiens d'embauche, dès son engagement ou ultérieurement (cf. *ibidem*).

da) Par contrat de travail du 19 décembre 2003, T_____ a été engagée par E_____SA, à compter du 2 février 2004, en qualité de responsable des ressources humaines pour la Suisse, recevant le titre de directrice adjointe, pour un salaire annuel brut de 180'000 fr., payable en douze mensualités. T_____ a toujours affirmé que son rôle était essentiellement stratégique, alors que, si ses employeurs ont reconnu cette facette de son activité, ils ont également et constamment insisté sur l'aspect organisationnel de son travail.

db) Selon le contrat de travail, un bonus de 55'000 US\$ était garanti à T_____ pour l'année 2004, payable en deux acomptes de 15'000 US\$ et de 40'000 US\$, devant être versés respectivement avec le premier salaire mensuel et avec le salaire de janvier 2005. Le bonus de 15'000 US\$ était stipulé remboursable pour le cas où T_____ devait donner son congé ou être licenciée pour faute grave durant la première année d'emploi.

Pour les exercices suivants, le contrat de T_____ précisait qu'elle pourrait participer au plan de rémunération incitatif variable de la banque (VICP), qui prévoyait un bonus laissé à l'entière discrétion de cette dernière ("*at the entire discretion of the employer*", en gras dans le contrat - cf. pce 2 appelante), dépendant des résultats de la société et de la performance individuelle du bénéficiaire. Ce bonus était payable pour la première fois en janvier 2006, pour autant que son destinataire soit toujours en fonction au moment du paiement et que son comportement soit conforme aux principes et règlements de la banque.

dc) Le contrat d'assurance perte de gain maladie collective conclu par la banque avec A_____ Assurances SA prévoyait le versement d'indemnités journalières à concurrence de 90% du salaire assuré, à savoir, pour T_____, de 603 fr. 373 par jour, pendant une durée maximum de 730 jours en tenant compte d'un délai d'attente de 3 jours.

dd) La réglementation interne de E_____SA mentionnait en outre le versement d'une indemnité de départ et la mise à disposition de services de remplacement, pour autant qu'il s'agisse d'un licenciement lié à une suppression de poste.

e) Lorsque T_____ a pris son emploi, elle était assistée de J_____, qui est restée en place de janvier à avril 2004, de K_____, dont on ignore la durée de la collaboration, et d'une certaine L_____, qui n'est restée qu'un mois (cf. p-v d'audience du 6 septembre 2006, audition M_____). Ensuite, T_____ a été autorisée à engager différents collaborateurs pour la seconder. C'est ainsi qu'elle s'est attachée les services de M_____, dont l'engagement s'est prolongé du 4 avril 2004 au 19 janvier 2005, puis de N_____, entré au service de la banque en avril 2004 et de O_____, arrivée le 27 décembre 2004 et confirmée en tant qu'assistante RH dès le 1^{er} juin 2005.

f) F_____ a quitté ses fonctions de directeur général de E_____SA Genève en décembre 2004, pour rejoindre un autre poste au sein du groupe, à _____. Avant son départ, il a établi à l'intention de T_____, sur papier à en-tête de la banque, une lettre de référence exprimant son respect et son admiration pour ses compétences, son professionnalisme et ses valeurs personnelles. Il a reconnu sa contribution à la réorganisation du service des ressources humaines, qui se trouvait dans une situation extrêmement difficile, s'est dit en substance impressionné par sa prestation et a précisé être honoré de pouvoir la recommander chaleureusement.

Dans un bref courriel du 22 décembre 2004 adressé à T_____, G_____, directeur des opérations de la région EMEA (Europe, Moyen-Orient, Asie), lui a dit que son professionnalisme et son dévouement avaient été une source d'inspiration au cours de l'année écoulée.

F_____ a été remplacé par P_____, en tant que Directeur général, dès le 1^{er} mars 2005. Par ailleurs, Q_____ a succédé, quelque temps plus tard, à G_____, en qualité de directeur administratif, responsable de tous les départements de support (crédits, ressources humaines, finances, etc.),

apparaissant à ce titre comme le supérieur direct de T_____.

g) En 2005, le salaire annuel brut de T_____ a été porté à 190'000 fr., soit 15'833 fr. 35 par mois, alors que la volonté interne de l'employeur était de ne pas augmenter les rémunérations supérieures à 100'000 US\$.

h) Dès juin 2005, des tensions sont apparues entre T_____ d'une part et, d'autre part, I_____ et R_____, responsable ad interim de la coordination des ressources humaines, au sujet de la mise en place du Centre des services transversaux. Il a notamment été reproché à T_____, lors de la réunion de juin 2005 consécutive à l'évaluation de la mi-année, dans un rapport mitigé, des performances irrégulières, l'attente de E_____ SA, exprimée à fin 2004, n'étant pas satisfaite six mois plus tard. Ainsi, le manque d'engagement personnel dans l'opérationnel et la tendance excessive à déléguer perduraient.

Les trois intéressées se sont à nouveau rencontrées en août 2005, avec en sus Q_____, pour discuter notamment de leurs rôles respectifs au sein du département des ressources humaines en Suisse. Au cours de cet entretien, T_____ a remis à I_____ et à R_____ un document prévoyant une répartition des tâches pour les années 2004 et 2005 ("*Switzerland Project Plan*").

Il ressort par ailleurs des déclarations de F_____, I_____ et R_____ que différents reproches ont été adressés à T_____ au cours de cet entretien et que personne ne lui a laissé miroiter une promotion au niveau européen. T_____ a pour sa part déclaré à O_____ que cet entretien s'était bien déroulé et que la direction lui avait laissé entrevoir de nouvelles responsabilités au niveau européen.

j) Le 26 octobre 2005, Q_____ a informé T_____ qu'elle devrait assister, le lendemain, à un entretien auquel participeraient I_____ et R_____. Personne ne l'a informée de l'objet de la réunion ou de la participation d'autres personnes à cette réunion.

k) Le 27 octobre 2005, T_____ s'est trouvée en présence de P_____, Q_____, I_____ et R_____, qui lui ont annoncé son licenciement pour le 31 décembre 2005, avec libération immédiate de l'obligation de travailler. La lettre de licenciement qui lui a été remise ne mentionnait pas les motifs du licenciement ; elle précisait notamment qu'un bonus, laissé à la discrétion de la banque, lui serait versé avec son dernier salaire.

Immédiatement après cet entretien, T_____ a été raccompagnée à sa place de travail par Q_____, qui l'a priée d'emporter ses affaires personnelles et de quitter la banque, ne l'autorisant pas à récupérer ses courriels personnels, lesquels devaient lui être transmis ultérieurement, pour autant que leur nature privée soit avérée.

l) T_____ s'est trouvée en incapacité de travailler dès le lendemain de son licenciement. Selon certificat médical du 10 novembre 2005, elle serait à nouveau capable de travailler dès le 21 novembre 2005.

m) Par lettre de son conseil du 21 novembre 2005, T_____ a formé opposition au congé, qu'elle considérait comme abusif, réclamant simultanément à la banque le paiement d'une indemnité de 95'000 fr. et d'un bonus de 55'000 US\$, la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire, ainsi que la transmission de ses courriers électroniques privés.

Dans sa réponse du 21 décembre 2005, E_____SA a contesté le caractère abusif du congé et réaffirmé sa volonté de verser en 2006 un bonus pour 2005, malgré la résiliation des rapports de travail. Elle a par ailleurs sollicité de son employée qu'elle identifie ses fichiers électroniques personnels et l'autorise expressément à les ouvrir en vue de leur transmission. Pour le reste, elle a joint à son envoi un projet de certificat de travail.

Après un nouvel échange de correspondances et l'envoi d'un premier DVD, illisible, la banque a transmis à T_____ un second DVD, avec une marche à suivre pour lire les fichiers enregistrés. Selon la récipiendaire, son fichier personnel 2005 ne figurait toutefois pas sur ce disque.

n) T_____ a retourné à E_____SA un certificat de travail modifié, mais la banque n'a pas accepté la nouvelle mouture proposée.

o) Dès le 26 janvier 2006, T_____ s'est à nouveau trouvée en incapacité totale de travailler, pour une durée indéterminée, ce que le médecin-conseil de la banque a confirmé. Selon S_____, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, T_____ présentait alors un état dépressif anxieux, avec des troubles du sommeil, de la fatigue et des difficultés de concentration.

p) En janvier 2006, E_____SA a versé à T_____ l'intégralité de son salaire, malgré les jours d'incapacité de travail annoncés, soit 15'833 fr. 35 brut. E_____SA a, subséquentement, reçu de sa compagnie d'assurances perte de gains les indemnités journalières correspondant à la période courant du 26 janvier au 28 février 2006, puis les a reversées directement à T_____. Il s'agissait d'un montant de 18'704 fr. 60, versé en deux fois.

q) Le 14 février 2006, la banque a versé à T_____ 49'541 fr. brut, contre-valeur de 40'000 US\$, à titre de bonus 2005, et 14'786 fr. 70 net, à titre de salaire pour février 2006. Elle lui a également fait parvenir 643 fr. 50, 195 fr. 30 et 948 fr. 25 à la fin des mois de mars, avril et mai 2006, en remboursement de cotisations AVS et LAMAL qu'elle avait précédemment prélevées à tort.

r) T_____ a reçu d'A_____, directement sur son compte, les montants suivants :

- 18'704 fr. 60 pour le mois de mars 2006;
- 18'101 fr. 15 pour le mois de avril 2006;
- 18'704 fr. 55 pour le mois de mai 2006;
- 18'101 fr. 15 pour le mois de juin 2006;
- 18'704 fr. 55 pour le mois de juillet 2006.

Auparavant, A_____ avait versé, en deux fois, 18'704 fr. 60 sur le compte de E_____SA en faveur de T_____, correspondant à l'incapacité au mois de février 2006, soit 5'430 fr. 40 pour la maladie du 26 janvier au 6 février 2006, y compris trois jours de carence, et 13'274 fr. 20 du 7 au 28 février

suivant.

s) T_____ a admis que certaines pièces produites devant la juridiction des Prud'hommes, notamment son chargé complémentaire du 30 mai 2006, provenaient d'éléments gravés sur le DVD qu'elle avait reçu de la banque, lesquels s'y trouvaient vraisemblablement par erreur, parmi ses messages privés.

t) La banque s'est quant à elle engagée à restituer à sa compagnie d'assurance les indemnités perte de gains reçues à tort pour le cas où le Tribunal confirmerait que le contrat de travail avait pris fin le 31 janvier 2006.

u) Il ressort en outre ceci des procès-verbaux d'auditions des parties ou des témoins :

ua) Selon le directeur administratif de T_____, Q_____, la propension excessive de celle-ci à s'intéresser aux questions stratégiques plutôt qu'opérationnelles et à déléguer des tâches importantes à ses deux collaborateurs avait généré des tensions importantes, de sorte que l'un d'entre eux, N_____, avait failli démissionner. Il avait été rappelé à T_____, lors d'un entretien d'évaluation en été 2005, que son travail était avant tout opérationnel. Aucun changement n'était toutefois intervenu par la suite, ce qui avait justifié son licenciement.

ub) O_____, employée de la banque à titre temporaire dès décembre 2004, puis assistante RH dès juin 2005, travaillait en étroite collaboration avec T_____, avec qui elle a noué des relations amicales. En résumé, elle considère que sa supérieure organisait très bien son temps de travail, mais aimait beaucoup déléguer, se contentant de vérifier le travail fini, notamment l'orthographe; il lui arrivait également de déléguer au témoin des tâches opérationnelles qui excédaient ses compétences. Selon O_____, T_____ *"n'était pas une bonne cheffe des ressources humaines, du fait de ses lacunes, notamment au niveau des salaires; et du fait qu'elle déléguait toute la partie opérationnelle du travail."* (p-v du 14 juin 2006, p. 3).

O_____ a été surprise par le licenciement de sa supérieure, n'ayant pas vu de "signe précurseur"; pour ce témoin, il était logique, au vu du poste qu'elle occupait, que T_____ quitte immédiatement la banque après son licenciement. O_____ a précisé que N_____ avait repris la direction du service après son départ et qu'elle avait travaillé avec lui, ayant l'impression qu'il n'y avait pas plus de travail qu'avant.

Pour le reste, le témoin a confirmé que T_____ avait été augmentée en 2005, alors même qu'aucune augmentation de salaire n'avait été prévue cette année-là, et qu'elle avait déclaré, à la sortie d'un entretien avec I_____ et R_____, en août 2005, que la banque pensait à elle pour un poste à responsabilités au niveau européen. Elle n'avait jamais constaté que sa supérieure naviguait sur des sites internet pour des raisons non professionnelles.

uc) M_____, assistante RH d'avril 2004 à janvier 2005 au sein de la banque, a travaillé en très bonne intelligence avec T_____ et son équipe, décrivant sa cheffe comme une très bonne responsable des ressources humaines, travaillant beaucoup et faisant preuve de disponibilités pour ses collaborateurs. Selon ce témoin, la charge de travail était très importante, en raison de la mise en place du *Shared Services Center* et de l'absence de soutien de Londres. Elle considérait avoir beaucoup contribué à la résorption du retard qu'il y avait à son arrivée, au même titre que T_____ et N_____ (p-v d'audience du 6 septembre 2006, p. 3 et 4).

ud) Selon I_____, directrice des ressources humaines à Londres, T_____ avait une très bonne connaissance du marché local et de la législation suisse. Elle ne s'impliquait toutefois pas suffisamment dans le travail quotidien, qu'elle délégait de manière excessive. N_____ s'en était plaint, trouvant la répartition du travail inéquitable. Dans les autres services européens des ressources humaines, I_____ était plus fréquemment en contact avec le responsable qu'avec les collaborateurs. Tel n'était pas le cas en Suisse. Cette délégation excessive de ses tâches avait été évoquée lors des évaluations faites à la fin de l'année 2004 et au milieu de l'année 2005, l'intéressée rétorquant qu'elle avait été engagée pour remplir un rôle stratégique et non

opérationnel. Des manquements avaient ainsi été constatés, en particulier la restitution tardive de certains rapports ou le non respect d'un délai impératif en automne 2004. I_____ a confirmé avoir été absente quelques temps à cette période mais T_____ pouvait, en cas de besoin, s'adresser à sa collègue R_____, avec laquelle elle-même était restée en contact.

I_____ a encore précisé que l'augmentation de salaire obtenue par T_____ en 2005 s'expliquait, notamment, par la conviction de cette dernière que sa rémunération était inférieure à ce que proposait le marché pour un poste équivalent. Nonobstant les manquements constatés, le travail de l'intéressée n'était pas encore qualifié d'insatisfaisant à la fin de l'année 2004 (p-v d'audience du 14 septembre 2006, p. 7 à 12).

ue) R_____, directrice des ressources humaines du groupe pour la région EMEA de janvier 1999 à décembre 2005, était une collègue de I_____, qu'elle ne remplaçait jamais, sauf à fin septembre 2004 à l'occasion du décès du père de I_____.

R_____ a été la responsable hiérarchique de T_____ durant les neuf derniers mois de l'année 2005. Selon le feed-back provenant de différents directeurs, une partie du travail de T_____ était bonne, l'autre moins. Ainsi, sa connaissance du marché local et du droit suisse était appréciée, alors que sa manière de gérer son équipe laissait à désirer. Les mêmes critiques étaient formulées par les bureaux de Genève, Zurich et Londres.

R_____ a participé à l'évaluation des performances de T_____ au milieu de l'année 2005. Elle en a parlé ainsi : *"L'évaluation n'était pas bonne et de nombreux points ont été mentionnés comme étant à améliorer (style, relations, etc.). Au vu du résultat de cette évaluation, il avait été décidé à son issue qu'un nouvel entretien aurait lieu trois mois plus tard afin de permettre à T_____ d'améliorer ses performances. Quand nous avons préparé l'entretien trois mois plus tard, Madame I_____, Messieurs Q_____ et P_____ et moi-même avons discuté des performances de T_____ avant et après le premier entretien et nous sommes arrivés à la conclusion que la relation de travail ne pouvait plus continuer. Afin qu'elle ne puisse pas*

croire que la décision de la licencier ne venait que d'une personne, nous avons estimé important de la lui annoncer tous ensemble le 27 octobre 2005. (...). Les raisons qui ont motivé cette décision étaient que sa performance générale ne s'était pas améliorée depuis son évaluation de la mi-année et que le feed-back du management de Genève et Zurich n'était pas positif. Par ailleurs, sa perception de son rôle n'était pas en adéquation avec la réalité du poste puisqu'elle le concevait de façon stratégique et non opérationnelle, alors que nous avions besoin de quelqu'un qui prenne la responsabilité de faire les tâches elle-même, rôle qu'elle n'était pas prête à assumer." (p-v d'audience du 28.09.2006, p. 2 et 3).

uf) U_____ a travaillé comme directeur des ressources humaines de plusieurs entités du groupe E_____SA en Allemagne, sans s'occuper toutefois du domaine bancaire. Il a été licencié, sous prétexte d'insuffisance de performances que E_____SA n'a cependant pas pu établir. Son poste a été supprimé après son départ. Il estime que l'introduction du Centre des services transversaux, auquel il était opposé, a été mal ressenti par les collaborateurs et inefficace. Cela étant, il n'a rien dit qui concernât la Suisse ou T_____.

ug) N_____, qui a remplacé T_____ à la tête du service des ressources humaines après son départ, a précisé qu'il était initialement attaché à la partie "chiffres" du service (salaires, attribution de bonus, compensation and benefits), alors que T_____ dirigeait et supervisait le service, se chargeait du recrutement et traitait avec les avocats externes en cas de litige et que O_____ assumait les tâches administratives. N_____ a vu ses tâches s'accroître progressivement au point de considérer qu'il faisait le travail de T_____ et que celle-ci se contentait de le contrôler. Il avait en conséquence l'impression que O_____ et lui-même assuraient la bonne marche du service. Il n'en avait pas parlé avec T_____, la considérant comme trop fière et orgueilleuse pour se remettre en question. Il lui a également reproché de s'adonner à des occupations de nature privée, comme l'organisation de voyages ou la consultation de sites internet non professionnels. Après avoir reçu une offre d'emploi externe, il s'était ouvert de ces problèmes en juillet 2005 à Q_____, mais celui-ci l'avait encouragé à rester, sans toutefois

apporter de solution à la surcharge de travail dont N_____ se plaignait. Le licenciement de T_____ l'avait soulagé et il avait accepté de prendre sa place. Néanmoins, il avait quitté la banque en mai 2006, se sentant plus attiré par l'industrie. Il a encore précisé qu'il avait fait graver les mails de T_____ sur un DVD, sans les lire, son attention ayant été attirée sur le respect de la sphère privée.

uh) J_____ a travaillé en qualité d'assistante RH de la banque de janvier à juin 2004. Elle a tissé des relations amicales avec T_____, qu'elle fréquente encore occasionnellement. Selon elle, T_____ a insufflé de l'air frais et une bonne ambiance dans le service, qui était alors sinistré. Très disponible, elle faisait preuve d'un grand engagement et travaillait souvent le week-end.

ui) V_____, technicien en informatique auprès de E_____ SA, a copié sur un DVD le dossier personnel de T_____, vérifiant qu'il était lisible mais sans prendre connaissance de courriels personnels. Il a ensuite gravé un deuxième DVD en présence de l'avocat de T_____. Selon son souvenir, la juriste anglaise de E_____ SA, W_____, n'avait pas reçu de DVD contenant le dossier personnel de T_____. Il a finalement précisé que la politique de E_____ SA voulait que tous les mails appartiennent à la banque et que, les seules fois où les dossiers personnels étaient remis en copie correspondaient à des situations de conflit.

v) A la demande des premiers juges, I_____ a adressé au Tribunal, le 20 septembre 2006, les rapports d'évaluation des performances de T_____ en 2004 et 2005, tous deux datés du 14 juin 2006, et un commentaire de l'évaluation post-semestrielle 2005.

La synthèse globale de fin d'année 2004 du responsable de l'activité de T_____ comportait notamment les passages suivants :

"Les commentaires figurant dans les présentes reflètent une vision des événements et des points de vue divergents. Sophie est une responsable des relations RH talentueuse qui a une bonne expérience du marché suisse. Toutefois, pour progresser au sein de ML, nous devons travailler sur le fait

qu'elle doit continuer à être une responsable productive, et non une simple responsable. Il est également nécessaire que nous travaillions sur la perception des responsabilités et la mise en place d'une organisation efficace de son équipe RH à Genève.

Les remarques formulées par la direction indiquent de son talent mais indiquent qu'elle doit développer et améliorer sa connaissance de ML, son implication dans les affaires et éventuellement son attitude perçue comme agressive, ainsi que sa disponibilité vis-à-vis des responsables. Tous ces aspects devront être développés en 2005." (cf. pce 23, E_____SA).

Pour l'année 2005, le rapport intermédiaire était mitigé. Il était notamment relevé que, si certaines performances étaient satisfaisantes, d'autres laissaient à désirer. On peut ainsi relever les passages démontrant que l'attente de E_____SA, exprimée à fin 2004, n'était pas satisfaite six mois plus tard. Ainsi, s'agissant du poste, il était regretté que T_____, bien que maîtrisant parfaitement la connaissance des tâches, n'exécute pas elle-même un travail transactionnel. Il lui était par ailleurs reproché d'avoir un style agressif, de sorte que "*certains de ses clients ont le sentiment qu'il soit difficile de l'aborder et que négocier avec elle relève parfois du défi.*" (cf. pce 23, E_____SA). D'un autre point de vue, cette évaluation semestrielle mettait en lumière une tendance exagérée de T_____ à déléguer ses responsabilités aux membres de son équipe, reproche qui réapparaissait au chapitre de la gestion de son équipe, précisément. Les analyses individuelles portées sur T_____ faisaient également ressortir un abord délicat, une certaine rigidité et une tendance trop importante à déléguer ses responsabilités, étant observé qu'une personne s'est déclarée satisfaite des prestations du service et que le service de Zurich considérait que ses attentes n'étaient pas remplies. T_____ était invitée à prendre conseil auprès de R_____, I_____ ou Q_____, une nouvelle évaluation étant planifiée trois mois plus tard.

va) Dans ses observations du 15 novembre 2006, T_____ a remis en cause la force probante de ces documents. Elle a précisé ne pas en avoir eu connaissance sous cette forme : certaines rubriques, permettant la saisie de

commentaires semestriels de l'employé ou du responsable, lui étaient ainsi inconnus. Elle s'est également étonnée de ce que les deux rapports produits soient datés du 14 juin 2006, évoquant la possibilité qu'ils aient été modifiés pour les besoins de la cause. Elle a exposé que, comme toute collaboratrice, elle avait complété le formulaire d'évaluation disponible sur le réseau intranet de la banque, la rubrique relative aux "commentaires de fin d'année du responsable" devant être complétée ultérieurement par la personne compétente. Elle a produit, sous pièce 61 dem. (liasse trib. n. 28), les commentaires saisis par ses soins et a contesté que les commentaires annuels du responsable aient été portés à sa connaissance.

vb) Dans ses écritures du 12 décembre 2006, la banque a expliqué qu'une fois le formulaire d'évaluation complété par l'employé, il revenait au responsable d'ajouter ses commentaires, dans la rubrique prévue à cet effet. Un avis était ensuite adressé au collaborateur pour l'informer de ce que la version finale de l'évaluation était accessible sur le réseau intranet de la société, sous la même forme que les deux rapports produits à la procédure. Elle a contesté que T_____ ait pu ignorer l'existence des rubriques semestrielles, tout en indiquant que cette question revêtait d'autant moins d'importance qu'elles n'avaient pas été complétées. Elle a également contesté que son ancienne employée n'ait pas eu connaissance des commentaires annuels de son responsable. La date figurant sur les rapports correspondait quant à elle à la date d'impression. Les documents avaient néanmoins été complétés pendant les rapports de travail et n'avaient aucunement été modifiés par la suite, comme allégué par T_____.

w) Enfin, les éléments suivants ont été mis en évidence par la procédure :

wa) En septembre 2004, T_____ n'est pas parvenue à établir à temps la liste des employés de la banque susceptibles de recevoir un bonus, ce qui a déplu à un haut responsable londonien. Selon elle, l'indisponibilité soudaine de I_____, qui n'a pas été remplacée, avait rendu cette tâche particulièrement difficile, ce dont elle avait informé sa direction. Il appert toutefois des pièces produites que le délai assigné à T_____ arrivait à échéance le 22 septembre 2004, alors que I_____ n'a été absente qu'à compter du 27

septembre 2004, en raison du décès de son père (cf. pce 4bis E_____SA, témoignages R_____ et I_____).

wb) Vers la fin du premier semestre 2004 également, T_____ a dû examiner, en collaboration avec I_____, les conséquences fiscales du bonus versé à un dirigeant de E_____SA. Celui-ci a mal perçu l'obligation d'être taxé. Il aurait, par ailleurs, affirmé n'avoir que peu de considération pour T_____, sans que les motifs de cette appréciation ne soient établis.

wc) Courant septembre 2005, T_____ a dû s'occuper du cas d'une employée enceinte dont P_____ souhaitait se séparer. Elle a indiqué à ce dernier que le droit suisse l'empêchait de donner le congé durant une telle période, ce qui fut confirmé par l'avis d'un avocat externe. Selon le témoin BANASIUK, ces conclusions avaient contrarié P_____.

wd) Selon E_____SA, dont le propos n'a pas été sérieusement contredit, son département des ressources humaines se composait, au 1^{er} juillet 2007, d'une directrice et de quatre employés.

we) T_____ a signé une lettre de recommandations de E_____SA s'agissant de recours limité à l'internet et aux correspondances électroniques privées, qui restaient en principe propriété de la banque.

wf) En appel, T_____ admet avoir reçu 1'787 fr. 05 à titre de remboursement d'une partie des cotisations sociales prélevées à tort; elle sollicite également que le montant retenu sur le versement du bonus en février 2006, soit 1'625 fr., lui soit restitué, ou soit versé à sa caisse de pension. C'est à raison de ces deux éléments qu'elle demande la condamnation de E_____SA au paiement de 2'715 fr. 65.

EN DROIT

1. L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi, il est partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des

prud'hommes (ci-après LJP).

2. Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO. La juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP), ainsi qu'à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), l'appelante étant domiciliée à Genève et ayant travaillé en cette ville.
3. **3.1.** Selon l'art. 196 LPC, applicable à titre supplétif en matière prud'homale (art. 11 LJP), le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires.

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

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

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

Il ressort en effet des nombreux témoignages recueillis et des pièces produites une convergence claire qui permet de bien comprendre la situation qui régnait au sein de la banque en 2005 ainsi que les motifs qui ont incité cette dernière à se séparer de l'appelante.

Pour l'ensemble de ces motifs, la cause sera donc jugée sans enquêtes ni apport de pièces supplémentaires.

4. **4.1.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004, consid. 2.1; ATF 127 III 86 consid. 2a). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique (cf. Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, N 22 ss ad art. 336 CO). Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (arrêt 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 et les arrêts cités).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb p. 166 confirmé in ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2b; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Ainsi, un

comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 in fine). 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 (consid. 3b non publié de l'ATF 128 III 129, traduit in SJ 2002 I p. 389).

4.1.2 Il faut souligner que l'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (Mayer-Maly, Commentaire bâlois, éd. 1996, N 8 ad art. 2 CC). Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (Merz, Commentaire bernois, N 371 ss ad art. 2 CC). Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat (Vischer, Commentaire zurichois, N 2 ad art. 336 CO). L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (Vischer, op. cit., N 4 ad art. 336 CO; Rehbinder, Commentaire bernois, N 3 ad art. 336 CO).

Hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but (cf. Baumann, Commentaire zurichois, N 354 ad art. 2 CC; Merz, Commentaire bernois, N 316 ad art. 2 CC). Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à

l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre (Merz, op. cit., N. 51 ad art. 2 CC; Meier-Hayoz, Commentaire bernois, N 192 ss ad art. 1 CC). Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut être qualifié d'abusif (cf. Aubert, L'abus de droit en droit suisse du travail, in L'abus de droit, Saint-Etienne 2001, p. 101 ss, 109).

4.1.3 Tous les témoignages qui sont favorables à l'appelante proviennent d'employés, ou de dirigeants, qui ont travaillé avec elle dès son engagement et jusqu'en janvier 2005 au plus tard. Or, les reproches qui lui ont été adressés au moment de son licenciement concernent la situation telle qu'elle a évolué à partir de l'été 2005. Peu importe en conséquence que l'attitude de l'appelante ait été remarquable de février 2004 à janvier 2005 si elle ne correspondait plus aux attentes de la direction six mois plus tard et qu'elle n'a pas évolué entre ledit été et octobre 2005, soit à une époque où une modification du comportement de l'appelante était attendu.

S'agissant des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il faut rappeler que la demanderesse occupait un poste de cadre supérieur, impliquant des responsabilités importantes et, partant, un accès à des données sensibles. Directrice des ressources humaines, elle possédait des informations confidentielles, si ce n'est sur la clientèle, tout au moins sur l'ensemble du personnel, y compris sur l'encadrement de la banque et le système de rémunération appliqué. La décision de libérer immédiatement la demanderesse de son obligation de travailler et d'accompagner ses déplacements jusqu'à son départ des locaux trouve ainsi sa justification dans le souci de la défenderesse de protéger ses intérêts, ceux de son personnel ou du personnel d'autres sociétés du groupe, voire ceux de ses clients. L'on ne saurait pas non plus reprocher à la défenderesse d'avoir caché le véritable objet de l'entretien du 27 octobre 2006, dès lors qu'il s'agissait du seul moyen permettant à la banque de conserver la maîtrise des événements après l'annonce du licenciement

4.2.1 Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, un congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

4.2.2 Pour tenter de démontrer le lien de causalité entre les prétentions élevées au sujet du bonus et le licenciement, l'appelante ne prend appui que sur sa conviction, laquelle se situe hors toute chronologie. En effet, le 27 octobre 2005, date du licenciement, l'appelante n'avait encore émis aucune prétention s'agissant de percevoir un bonus semblable à celui qu'elle avait perçu la première année. Partant, ce fait ne pouvait être la cause du licenciement. Par ailleurs, une analyse rigoureuse des conditions de délivrance de la part de 15'000 US\$ du premier bonus permet à chacun d'en apprécier le caractère exceptionnel. Dans ces conditions, mettre en exergue la volonté de la banque de ne pas verser ce qu'elle ne doit manifestement pas n'est d'aucun secours à l'appelante. La référence qu'elle fait à l'art. 336 al. 1 let. d CO est donc sans pertinence, pour ne pas dire qu'elle se situe à l'orée de la témérité.

- 5. 5.1** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. La violation des obligations prévues à cette disposition engage la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 ss CO) pour le tort moral causé au travailleur, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO) (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; cf. également ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt 4A_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.3; cf. ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 74/75).

5.2 Objectivement, la manière utilisée par l'intimée pour se séparer de

l'appelante s'est révélée vive, dans le refus manifesté de lui laisser la possibilité de prélever, dans l'ordinateur, ses courriels personnels. Il sied cependant de restituer ces faits dans leur contexte, à savoir que, s'agissant d'un cadre supérieur au bénéfice de renseignements importants sur la marche de la banque, il n'était pas envisageable de le laisser poursuivre ses activités dans les locaux. En sus, ledit n'était pas supposé détenir beaucoup de courriels personnels dans son ordinateur, de sorte que les copier sur un support pour les lui faire parvenir ensuite paraissait raisonnable. Il semblerait que des problèmes techniques dont la cause n'est pas connue, ou n'apparaît en tout cas pas fautive vis-à-vis de la banque, ait retardé cette transmission. Enfin, l'appelante, à qui la charge de cette preuve incombait, n'a pas démontré que des employés de l'intimée avaient réellement eu accès à ses courriels. Certes, si tel avait été le cas, il y aurait eu atteinte à la sphère privée de l'appelante. Cependant, subjectivement, on ne saurait admettre que, dans le contexte de l'espèce, une telle atteinte eut affecté l'appelante au point de la faire souffrir dans une mesure nécessitant le recours au juge. Dès lors, quel que soit l'angle par lequel il convient d'analyser les faits en cause, ceux-ci n'ouvrent pas à l'appelante la voie à une réparation du tort moral. La décision querellée sera donc également confirmée sur ce point.

Quant au délai qui s'est avéré nécessaire pour que l'appelante parvienne à récupérer les courriels personnels enregistrés sur son compte informatique professionnel, il ne saurait avoir porté atteinte à sa personnalité, pas plus qu'il n'a eu d'incidence quant au caractère prétendument inacceptable de son licenciement. A cet égard, avec les premiers juges, il convient de relever que l'appelante utilisait la boîte de messagerie professionnelle pour recevoir ses courriels privés et qu'elle ne prenait pas la précaution de les stocker ailleurs que sur son compte professionnel, participant ainsi à la survenance du litige et augmentant les difficultés pratiques rencontrées par la banque pour s'assurer, sans violer la législation en vigueur sur la protection des données, qu'elle ne transmettait pas des données professionnelles à son ancienne employée. Preuve en est que l'appelante a finalement reçu, parmi ses messages privés, des pièces de nature professionnelle, dont elle a fait usage dans le cadre de la présente procédure.

Enfin, le fait de ne pas avoir annoncé à l'appelante la nature de l'entretien du 27 octobre 2005 n'est pas constitutif d'une violation par l'intimée de ses devoirs envers l'appelante, dès lors qu'il s'agissait du seul moyen permettant à la banque de conserver la maîtrise des événements après l'annonce du licenciement.

6. L'objet du présent litige porte également sur la délivrance d'un bonus particulier, attribué à l'appelante la première année et dont elle sollicite la reconduction pour la seconde.

6.1 La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors pas une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c).

L'engagement de l'employeur de verser une gratification peut être prévu dans le contrat de travail ou résulter, pendant les rapports de travail, d'actes concluants, comme le versement régulier et sans réserve d'une gratification (Brunner/Bühler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., n. 5 ad art. 322d CO, p. 55); il est ainsi admis qu'une gratification est due lorsque l'employeur l'a versée au moins trois fois sans interruption, c'est-à-dire trois années consécutives, et sans réserve (arrêt 4P. 284/1996 du 7 octobre 1997, consid. 2a in fine; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 9 ad art. 322d CO, Rehbinder, Commentaire bernois, n. 6 ad art. 322d CO; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 120). Si les parties se sont entendues uniquement sur le principe, le montant de la gratification pourra dépendre de la qualité des prestations du travailleur (Staehelin, op. cit., n. 24 ad art. 322d CO; Rehbinder, op. cit., n. 16 ad art. 322d CO). Les parties peuvent également soumettre, expressément ou tacitement, le versement de la gratification à des conditions (Staehelin, op. cit., n. 25 ad art. 322d CO).

6.2 En l'occurrence, le bonus versé durant la première année revêtait un aspect particulier et constituait en quelque sorte une compensation pour l'effort salarial consenti par l'appelante pour rejoindre l'intimée, selon les propos non contredits de cette dernière. Ce bonus était d'ailleurs scindé en deux versements distincts l'un de l'autre, tant en ce qui concerne le montant que la date du versement, de même que de sa restitution, ce qui n'est pas courant. En effet, le premier versement devait intervenir avec le premier salaire et comportait un caractère conditionnel important, à savoir qu'il était remboursable en cas de congé donné par l'appelante durant la première année ou si elle venait à être licenciée pour faute grave. Cette spécificité démontre la volonté de créer un événement unique, parfaitement reconnaissable comme tel par chacun, de sorte que l'insistance de l'appelante à réclamer le versement de cette part de bonus de 15'000 US\$ au mépris des circonstances susvisées confine à la témérité. Elle sera donc déboutée de cette prétention et la décision entreprise doit également être confirmée sur ce point.

7. L'appelante sollicite le versement de divers montants correspondant à la différence entre le salaire qui lui avait été versé en janvier et février 2006 et les indemnités que l'intimée avait reçu de l'assurance.

En appel, elle réduit sa prétention à 1'126 fr. 65, en admettant avoir reçu 1'787 fr. 05, mais l'augmente en raison de retenues de l'intimée qui devaient être versées à sa caisse de pension. Il y a lieu d'emblée de relever que la compétence de la Cour n'est pas donnée pour trancher ce problème. Quant au versement restant, l'appelante ne critique nullement le calcul des premiers juges, se contentant de reproduire ceux qu'elle leur avait soumis et qui ont été écartés.

La Cour considère qu'il n'y a pas de motif de statuer différemment. En effet, il est établi que l'intimée a versé à l'appelante l'intégralité du salaire de janvier 2006, nonobstant la carence de trois jours qui suit la naissance d'une période de maladie, de sorte que rien ne lui est dû pour cette période.

En revanche, dès la fin des rapports de travail, soit février 2006, l'appelante pouvait prétendre au paiement de ses indemnités journalières, soit pour le mois en cause, 16'894 fr. 45 net, (28 x 603.373). C'est ce montant que l'intimée a reçu de sa compagnie d'assurances. Cependant, elle n'a versé à son ancienne employée que son salaire mensuel (15'833.35) et une participation au paiement des primes d'assurance maladie (430.-), soit un montant total de 16'263 fr. 35 brut. Sur ce montant, elle aurait dû prélever 1'800 fr. 35 de cotisations sociales (16'263.35 x 11.07%); or, elle n'a remboursé que 1'787 fr. 05 à l'appelante, de sorte que cette dernière a effectivement droit à 13 fr. 30, correspondant à la différence entre ces deux montants. La décision entreprise sera donc également confirmée à ce sujet.

8. L'appelante sollicite enfin la modification de son certificat de travail.

8.1 Conformément à l'article 330a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite (al. 1^{er}). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet (ATF du 4 juillet 2000 en la cause 4C.463/1999, consid. 10b ; JAR 1998, p. 167 ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^{ème} éd., n. 4 *ad* art. 330a CO ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 10 *ad* art. 330a CO).

La formulation du certificat incombe au premier chef à l'employeur (Janssen, *op. cit.*, p. 67). Une appréciation négative sur la qualité du travail ou la conduite du travailleur peut être exprimée, pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (CAPH du 8 avril 2003 en la cause C/16779/2002-5 ; Wyler, Droit du travail, 2002, p. 272 ; Staehelin/Vischer, *op. cit.* n. 11 *ad* art. 330a CO ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 8 *in fine ad* art. 330a CO). Doctrine et jurisprudence admettent,

d'autre part, que l'employé peut exiger judiciairement la correction d'un texte comportant des indications inexactes, respectivement incomplètes, ou des appréciations inutilement péjoratives (CAPH du 8 avril 2003 en la cause C/16779/2002-5, et les références citées).

8.2 Ces principes ont été opportunément rappelés par les premiers juges, qui en ont tiré les conséquences qui s'imposaient en rédigeant un certificat de travail exempt de reproches. La phrase dont l'appelante sollicite l'adjonction ne répond pas aux critères d'exactitude susvisés, au regard des reproches formulés par plusieurs dirigeants et employés, ou ex-employés, de l'intimée. En conséquence, l'instruction de la cause n'ayant pas permis de confirmer l'existence des qualités qu'elle souhaitait voir reconnues, ses conclusions seront écartées.

9. L'art. 76 al. 1 LJP consacre la gratuité de la procédure. Cependant, l'art. 60 LJP déroge à ce principe en prévoyant un émolument de mise au rôle en cas d'appel, conformément au tarif fixé par l'Etat, lorsque le montant litigieux excède 30'000 fr.

Le juge peut en outre mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de 2'000 fr. au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP).

A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP ; ATF du 20 décembre 1994 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont

en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel, prendre les frais en découlant à sa charge (note d'Aubert in SJ 1987, p. 574).

Il n'y a pas lieu en l'espèce de déroger à ces principes.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, Groupe 5

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement rendu le 22 juin 2007 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6489/2006-5.

Au fond :

Confirme ledit jugement.

Déboute les parties de toutes ses autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président