



Monsieur T_____

Dom. élu : Me Xavier MO COSTABELLA
Rue de Rive 6
1204 Genève

E_____SA

Dom. élu : Me Michel MUHLSTEIN
Rue Toepffer 17
1206 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

Rendu suite à l'audience du 20 janvier 2004

Mme Renate PFISTER-LIECHTI , présidente

Mme Christiane RICHARD et M. Jean-Dominique ROSSI, juges employeurs

MM. Yves CORBAT et Claude CALAME, juges salariés

Mme Isabel RODRIGUEZ, greffière d'audience

EN FAIT

- A. En date du 26 septembre 2000, T_____ a été engagé, avec effet dès le 16 octobre 2000, au plus tard et pour une durée indéterminée, par EA_____ SA, ci-après la banque, en qualité d'assistant du « Head of Customer Relations», pour l'Uruguay et le Paraguay.

Selon la lettre d'engagement, sous la signature de A_____, Vice-Président du Conseil d'administration, et B_____, secrétaire général, contresignée pour accord par T_____, le contrat pouvait être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, sauf justes motifs.

Le salaire de T_____ a été fixé à 150'000 US\$ par an, payable à raison de 12'500 US\$ par mois.

T_____ devait bénéficier d'un bonus minimum de 75'000 US\$ à la fin de la première année de service, sans condition de performance. Après la deuxième année de service, l'octroi de ce bonus était subordonné aux conditions cumulatives que les avoirs sous gestion apportés par T_____ et son directeur C_____ se montent au minimum à 150'000'000 US\$ et que la banque en retire un profit minimum de 1%. Dès la troisième année de service, le bonus pouvait atteindre 100'000 US\$ si les avoirs sous gestion s'élevaient à 200'000'000 US\$ avec le même taux de rendement pour la banque.

Le droit suisse a été déclaré applicable et les tribunaux genevois déclarés compétents en cas de litige concernant l'exécution ou l'interprétation du contrat.

Celui-ci a été complété en date du 26 septembre 2000 en ce sens que si le salaire de C_____ devait être versé en Uruguay, il serait porté à 164'000 US\$ à la condition que les avoirs sous gestion – pour l'intéressé et son chef - s'élevaient à 150'000'000 US\$.

Par courrier du 12 septembre 2000, la banque avait fait savoir à T_____ qu'une demande serait faite auprès de E_____ Holdings SA en vue de lui attribuer l'équivalent d'un montant de 100'000 US\$ sous la forme d'actions E_____ à l'échéance de 3 ans (vesting 3 years) dès l'attribution.

Le 23 septembre 2000, E_____ Holdings SA a confirmé à T_____ qu'il bénéficierait de 7'545 actions à la date du 15 septembre 2003 pour autant qu'il soit toujours employé de l'une ou l'autre des sociétés du groupe E_____.

Précédemment, T_____ avait travaillé pour D_____ et F_____, durant de nombreuses années, notamment en Amérique du Sud.

B. Par courrier daté du 5 juin 2001, la banque a signifié à T_____ son licenciement avec effet immédiat et l'a invité à lui restituer le véhicule de fonction ainsi que les clés du bureau.

C_____ a refusé de contresigner ce courrier.

Par courrier du 22 juin 2001, la banque a signifié, respectivement confirmé, ce licenciement pour la date du 31 août 2001. Cette décision était motivée par les résultats totalement insuffisants de T_____, qui a été dispensé de son obligation de travailler.

Le 4 juillet 2001, T_____, par avocat interposé, a fait savoir à la banque que la plus proche échéance du contrat était le 30 septembre 2001, qu'il avait droit à 20 jours de vacances qu'il n'était pas obligé de prendre pendant la durée du préavis raison pour laquelle il en réclamait la contrepartie financière, qu'il avait également droit au versement de la prime d'engagement de 100'000 US\$ dès lors que le contrat de travail avait été conclu dans la perspective d'une collaboration de 3 ans, ainsi qu'au versement des bonus qu'il était empêché de réaliser pendant ces 3 ans, enfin qu'un certificat de travail devait lui être délivré.

Aucune référence n'est faite dans ce courrier à l'article 336b alinéa 1 CO et il n'est pas allégué que le congé serait abusif.

La banque, par lettre du 2 août 2001, a accepté de reporter les effets du congé au 30 septembre 2001, vu le délai de préavis stipulé dans le contrat de travail, mais a rejeté toutes les prétentions financières de T_____. Concernant les vacances, la banque a considéré que T_____ pouvait les prendre pendant la durée du préavis tout en recherchant un nouvel emploi; quant aux prétentions en paiement de boni, elles étaient infondées car le premier bonus n'était dû que pour autant que les rapports de travail aient duré douze mois au minimum et le bonus sous la forme d'actions n'était exigible qu'en date du 15 septembre 2003.

Il est à noter que ce courrier se réfère à une lettre de l'avocat de T_____ datée du 20 juillet 2001 qui n'a pas été produit.

Par courrier du 21 novembre 2001, le conseil de T_____, qui est aussi celui de C_____, a insisté sur le droit de ces derniers de prendre leurs vacances en dehors de la période de préavis et a réitéré sa position concernant le paiement du bonus à l'engagement et du bonus dû à la fin de la première année de service.

T_____ étant tombé malade durant la période du préavis, la banque lui a versé son salaire jusqu'au 31 octobre 2001.

- C. Par acte déposé le 28 mars 2002 au greffe du Tribunal des prud'hommes, T_____ a réclamé à EA_____SA une indemnité de 75'000 U\$ correspondant à six mois de salaire pour licenciement abusif au sens de l'article 336b alinéa 1 CO, 100'000 US\$ à titre de prime d'engagement, 75'000 US\$ à titre de bonus pour la première année de service et 12'000 US\$ pour vacances non prises.

La banque s'est opposée à la demande et a conclu au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions.

Il convient d'ajouter que le Tribunal des prud'hommes a traité dans la même procédure la demande en paiement formée par C_____. Quand bien même il a interpellé les parties concernant la jonction des deux causes, il n'a pas pris de décision dans ce sens et a rendu deux jugements distincts.

- D. Par jugement du 1^{er} avril 2003, notifié le 7 juillet 2003, le Tribunal des prud'hommes, après avoir procédé à une instruction complète, a condamné la banque à payer à T_____ une indemnité pour vacances non prises en 12'500 US\$, avec intérêts à 5% dès le 28 mars 2002, a invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions légales usuelles et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Le Tribunal des prud'hommes a notamment rejeté les prétentions de T_____ en paiement d'une indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail, d'une prime d'engagement et du bonus pour la première année de services.

- E. Par mémoire déposé au greffe de la juridiction des prud'hommes le 8 août 2003, T_____ a appelé de ce jugement, dont il requiert l'annulation, à l'exception du poste concernant l'indemnité pour vacances non prises, reprenant pour le surplus ses conclusions de première instance.

Dans son mémoire du 24 septembre 2003, la banque a fait appel incident concluant à l'annulation du jugement du 1^{er} avril 2003 et au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions.

À l'audience du 20 janvier 2004, devant la Cour d'appel, la banque a sollicité la rectification de ses qualités, compte tenu d'un changement de raison sociale.

Le conseil de T_____ a demandé, outre l'octroi des conclusions figurant dans le mémoire d'appel, que le dispositif du jugement soit corrigé pour mentionner ses nom et prénom et non pas ceux de C_____.

Aucune des parties n'a sollicité d'actes d'instruction supplémentaires, de sorte que la cause a été gardée à juger.

Leur argumentation sera examinée ci-après, dans la mesure utile.

F. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier :

- a. A_____ a expliqué qu'il avait engagé C_____ et T_____ sur la base de recommandations en rapport avec leur activité d'acquisition de clientèle au sein de F_____. La banque s'était attendue à un apport de 75 à 80 millions US\$ pour C_____ et de 50 millions US\$ pour T_____ durant la première année. Leur engagement avait eu pour but principal l'apport de fonds. Il n'était toutefois pas dans les habitudes de la banque de demander aux nouveaux collaborateurs de s'engager d'emblée pour un montant précis; dans la règle, c'était le collaborateur qui ne le souhaitait pas car, selon les circonstances, il pouvait ne pas être en mesure d'atteindre l'objectif fixé. La première année était généralement la plus difficile dans cette perspective tandis que la deuxième année était plus facile et plus fructueuse. Même si le contrat ne prévoyait pas de montant limite concernant les apports, l'évolution des apports par un gestionnaire pouvait être appréciée assez rapidement. En l'espèce, la banque n'était pas satisfaite des rapports périodiques transmis par C_____ et T_____ car ils étaient soit remis tardivement, soit n'étaient pas assez précis. Le nombre de contacts établis était insuffisant; ainsi un gestionnaire contactait habituellement cinq à sept clients potentiels par jour. Après trois mois de relations de travail, les apports de C_____ et de T_____ n'étaient pas très consistants et la banque avait commencé à douter de leur efficacité.

G_____, responsable pour l'Amérique latine chez la banque, a déclaré que C_____ et T_____ avaient été engagés en raison des carnets de clients qu'ils affirmaient posséder. Pour des gestionnaires engagés à un tel niveau, il était attendu qu'ils apportent des fonds à gérer de l'ordre de 50 à 100 millions US\$ chacun. Elle avait suivi les résultats de C_____ et de T_____ à mesure que les informations lui étaient transmises. Elle leur avait demandé de fournir, pour la fin de chaque mois, ainsi qu'elle le faisait avec chaque équipe de gestionnaires, un business plan, mais elle ne l'avait reçu que deux ou trois fois. Les demandeurs ne se considéraient pas comme obligés de justifier du résultat de leur activité. Il avait donc été difficile d'obtenir des renseignements concernant notamment leur stratégie et leurs dépenses. Les derniers chiffres qu'elle avait obtenus au mois de mars 2001 représentaient un total de 34 à 38 millions US\$, dont 15 millions concernaient un client existant.

H_____, responsable du *Private Banking* mondial du groupe E_____, qui a assisté à l'engagement de C_____ et de T_____, a expliqué qu'il était attendu d'un gestionnaire occupant, tel C_____, la fonction de *Senior Relationship Manager*, un apport de 50 millions US\$ au bout d'une année. Une telle somme, placée avec 75 points de base, rapportait 350'000 US\$, alors que le coût d'un tel collaborateur pour la banque représentait son salaire plus bonus multiplié par trois. Le gestionnaire – tout comme son assistant - savait bien sûr ce qu'il coûtait à

son employeur et ce qu'il lui rapportait. 50 millions US\$ représentaient 100 clients à 500'000 US\$, soit deux par semaine, ce qui était raisonnable. Le groupe comptait entre 500 et 750 collaborateurs dans le secteur de la gestion de fortune privée, dans le monde. Le salaire d'engagement de C_____ et de T_____ étaient usuels pour le type de fonction qu'ils occupaient ainsi que les boni prévus lesquels étaient discrétionnaires. Selon son appréciation, C_____ et T_____ avaient vraisemblablement pensé pouvoir amener à la banque les clients de leur employeur précédent, mais n'y étaient pas parvenus ce qui pouvait s'expliquer par le fait que les clients en question, souvent d'origine allemande, étaient plus attachés à l'établissement bancaire qu'à la personne du gestionnaire. C_____ et T_____ avaient été licenciés uniquement en raison de leurs performances insuffisantes et la banque aurait agi de la même manière avec d'autres gestionnaires. Les supérieurs chargés de suivre leurs résultats s'étaient rapidement aperçus que les objectifs n'étaient pas atteints. Selon leurs contrats, C_____ et T_____ n'étaient rémunérés que par rapport à leurs apports à la banque, mais la direction du Groupe avait décidé de s'intéresser davantage au montant des apports et à leur origine -- de l'extérieur -- qu'à leur destination au sein du groupe. En aucun cas, C_____ et T_____ n'avaient été licenciés pour éviter le paiement d'un bonus en fin d'année. Le groupe E_____ employait 5000 personnes auxquelles des boni été versés toutes les années. La décision de licenciement était de la compétence du président de la banque, soit A_____, qui décidait sur préavis des supérieurs hiérarchiques, notamment de G_____.

- b. Il est admis par les parties que les rapports mensuels de C_____ et de T_____ ont été transmis exclusivement par courriel. Selon ces derniers, les trois premiers rapport -- ils n'ont pas été produits -- n'avaient pas suscité de commentaires de la part de la banque.

Dans un courriel du 17 janvier 2001, A_____ a fait savoir à C_____ et T_____ qu'il convenait de fixer un *modus operandi* pour faciliter leur intégration au sein de l'Organisation et améliorer leur savoir-faire afin d'atteindre les objectifs fixés. Dans cette perspective, il les invitait à adresser ponctuellement leur rapport qui devaient comporter le détail des avoirs apportés, respectivement des comptes ouverts, ainsi que les dépenses avec justificatifs.

Par courriel du 17 février 2001, A_____ a rappelé à C_____ et T_____ qu'un des principaux objectifs de la banque était de faire du profit pour ses actionnaires, de sorte qu'il convenait de clarifier leurs relations. "As a result, when a unit, or employee will reach break-even point is an imperative and important concern of ours. You may not be worried about your break-even point, but I clearly am". Et A_____ de souligner que C_____ et T_____ avaient à ce jour apporté environ 30 millions US\$ dont 15 millions US\$ provenaient d'un ancien client alors que l'objectif à la fin de l'année était de 75 millions US\$. Pour que l'équipe formée par C_____ et T_____ atteigne le point d'équilibre (break-even point), elle devait atteindre une moyenne d'avoirs de 250 millions US\$ à 75 bp pour l'année 2002 ou une moyenne de 185 millions US\$ à 100 bp. "How probable is this? Conclusion,

you aggressively increase your assets, or we must look to reduce your expenses substantially." Enfin, A_____ a reproché à C_____ et T_____ d'avoir pris l'initiative, sans autorisation et contrairement aux règles en vigueur au sein du Groupe, de devenir membre du Social Club et d'immatriculer leurs voitures à leur nom.

Par courriel du 1er mai 2001, adressé à C_____ et T_____, A_____ a qualifié de « pas très encourageants » les résultats ressortant du dernier rapport mensuel et leur a reproché d'avoir ajouté aux avoirs apportés au Groupe des fonds transférés à E1_____, établissement indépendant.

EN DROIT

1. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes). Il en va de même de l'appel incident (art. 60 al. 1 de la loi).
2. La Cour d'appel ordonnera la rectification des qualités de la banque, devenue E_____SA.
3. L'article 336b al. 1 CO prescrit que la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'inobservation des exigences de forme posées à cette disposition entraîne la péremption du droit à l'indemnité de l'article 336 a CO. Autrement dit, la partie qui soutient avoir été victime d'un congé abusif perd son droit à l'indemnité si elle ne forme pas opposition ou si son opposition reste sans effet parce qu'elle n'est pas faite en temps utile et dans la forme prévue (ZOOS, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne, 1997, p. 310/1)

En l'espèce, le délai de préavis est venu à échéance le 30 septembre 2001. C'est en vain qu'on cherche dans les courriers du conseil zurichois de T_____ adressés à la banque durant la période de résiliation l'expression d'une opposition au sens de la disposition précitée. Leur lecture démontre au contraire que le principe du licenciement n'était pas mis en cause, T_____ se bornant à faire valoir un certain nombre de prétentions issues du contrat de travail, à l'exclusion de toute indemnité pour rupture injustifiée des rapports de travail.

T_____ ne saurait donc prétendre, pour ce seul motif déjà, à une indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO.

4. Voudrait-on entrer en matière concernant l'argumentation d'T_____, elle devrait en tout état être rejetée pour les motifs suivants.
- a. T_____ semble soutenir que les parties auraient, oralement, dérogé aux termes de leur convention écrite, formalisée par la signature de la lettre d'engagement du 26 septembre 2000, notamment en ce qui concerne la durée des rapports contractuels et la prime d'engagement qu'il revendique.

Force est de constater, au vu des déclarations recueillies au cours des enquêtes que cet allégué n'a été confirmé par aucun témoin, de sorte qu'il faut considérer que T_____ a échoué dans la preuve dont le fardeau lui incombait (art. 8 CC).

- b. Il convient ensuite de rappeler que le contenu d'un contrat doit être déterminé tout d'abord par interprétation subjective, c'est-à-dire en recherchant la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; ATF 117 II 273 consid. 5a; SJ 2003, p. 315). La détermination de cette intention relève de l'appréciation des preuves dont elle est le résultat (ATF 118 II 365, rés. JdT 1993 I 362; TF in SJ 1989 p. 290).

Les circonstances survenues postérieurement à la conclusion du contrat, notamment le comportement des parties, peuvent constituer des indices de la volonté réelle des parties (TF in SJ 1996 p. 549 consid. 3 et arrêts cités).

Les déclarations des parties doivent s'interpréter d'après leur texte et leur contexte, ainsi que d'après toutes les circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 117 II 273 consid. 5 et les arrêts cités). Ce faisant, le juge doit déterminer ce qui est approprié car on ne saurait admettre que les parties ont voulu une solution inadaptée (ATF 122 III 240 consid. 3a; ATF 115 II 264 consid. 5a = JdT 1990 I 57).

Dans la règle, chaque clause contractuelle doit être interprétée eu égard au contrat dans son ensemble (SJ 1996, p. 623 et références citées).

Si le juge n'arrive pas à déterminer la volonté réelle des parties, il doit interpréter leurs déclarations selon le principe de la confiance, soit selon le sens que leur destinataire devait raisonnablement leur attribuer, s'agissant de l'interprétation dite objective (ATF 125 III 305 consid. 2b; 123 III 165 consid. 3a = JdT 1998 I 2; 123 III 16 consid. 4b; 122 III 426 consid. 5; 111 II 276 consid. 2b). En l'absence d'indices contraires, les termes utilisés par les parties sont censés être employés dans leur sens habituel. En revanche, lorsque les parties ont convenu de donner à certains mots un sens déterminé, cette définition l'emporte sur le sens habituel (TF in SJ 1996, 623 consid. 3a et les références citées). Il convient néanmoins de ne pas attacher une importance décisive au sens des mots, même clairs, utilisés par les parties, dès lors qu'il peut résulter du but poursuivi par les parties ou d'autres cir-

constances que la lettre ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (SJ 2003, p. 316 et références citées, notamment ATF 128 III 212).

Enfin, selon une jurisprudence constante, les clauses ambiguës d'un contrat s'interprètent contre la partie qui les a rédigées (ATF 122 III 119 consid. 2a; 115 II 264 consid. 5a = JdT 1990 I 57; 113 II 49).

- c. En ce qui concerne la durée des rapports contractuels, la lettre d'engagement du 26 septembre 2000 ne souffre aucune interprétation, dès lors qu'il est précisé que le contrat est conclu pour une durée indéterminée et que le délai de résiliation est clairement mentionné, étant observé T_____ a invoqué cette clause contractuelle - plus favorable que la loi -- à son profit. Le fait que les parties aient eu en vue et discuté (d') une relation contractuelle d'une certaine durée est sans incidence à cet égard. En effet, il n'y a rien d'insolite, bien au contraire, et c'est plutôt dans l'intérêt de l'employé, que les conditions futures d'une relation de travail soient définies à l'avance, notamment en ce qui concerne la rémunération, les primes d'intéressement, la durée des vacances etc. Si donc les parties ont clairement stipulé les conditions à l'octroi d'un bonus de fin d'année, ce pour plusieurs années, cela ne les empêchait pas de prévoir que l'une ou l'autre d'entre elles puisse mettre fin au contrat, en respectant le délai de préavis.

En l'occurrence, il n'a été prévu aucune prime à l'engagement et T_____ ne saurait tirer argument du fait qu'un autre établissement bancaire aurait été disposé à lui accorder une telle prime. Il ressort au contraire clairement des documents contractuels que les parties ont réglé cette question d'une autre manière, conformément à leur liberté contractuelle garantie par l'article 19 alinéa 1 CO, à savoir par l'octroi à l'employé d'actions du groupe E_____ à l'échéance de trois années de collaboration effective.

- d. En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal (article 335 alinéa 1 CO; ATF 121 III 60 = Jdt 1996, p. 47 ss., not. P. 49). Sur demande de l'autre partie, le congé doit être motivé (article 335 alinéa 2 CO).

Il appartient à celui qui prétend qu'un congé est abusif d'en apporter la preuve (ATF 121 III précité = JDT 1996 p.49).

Est notamment abusif le congé prononcé dans le seul but d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail. Sont en particulier visées les gratifications, indemnités de départ, primes d'ancienneté, augmentations du droit aux vacances, augmentations de salaire prévu par une convention collective de travail, adaptations du salaire au renchérissement (ZOOS, op. cit., p. 196).

T_____ soutient qu'on se trouve en l'espèce dans ce cas de figure, dès lors que le congé lui a été signifié pour le 30 septembre 2001, soit un mois avant l'échéance de la première année de service

Cette argumentation est simpliste. Elle reviendrait en effet, par le jeu du délai de préavis particulièrement long – trois mois (pour la fin d'un mois) – à rendre pratiquement impossible toute résiliation du contrat durant la première année de service, dès lors que n'importe quel employeur a besoin de 6 mois au minimum pour apprécier les qualifications d'un nouveau collaborateur. Le fait que T_____ – et son directeur – n'étaient pas tenus d'atteindre un objectif financier précis pour bénéficier du bonus de première année n'interdisait pas non plus à l'employeur de mettre fin aux rapports de service en raison de l'insuffisance des prestations du collaborateur.

Il ressort des explications de G_____ que T_____ – et son directeur - étaient réticents à justifier de leurs résultats et qu'il était difficile d'obtenir ponctuellement un business plan et les informations nécessaires relatives à leur stratégie et leurs dépenses. Le courriel de A_____ du 17 janvier 2001 traduit clairement ce malaise, vu l'invitation – qui ressemble à une sommation – de fixer un *modus operandi* pour faciliter leur intégration dans l'Organisation et améliorer leur savoir faire en vue d'atteindre les objectifs fixés. Le courriel du 17 février suivant est encore plus explicite, A_____ devant rappeler à C_____ et T_____ que le principal objectif d'une banque est de faire du profit pour les actionnaires. Tout aussi gênant est le reproche adressé aux deux gestionnaires - qui devaient savoir que leur activité était à ce stade déficitaire pour leur employeur – d'avoir violé certaines règles internes de la banque (immatriculation du véhicule de fonction, inscription dans un club), étant observé que ni C_____ ni T_____ n'ont contesté sur un quelconque point ce courriel. Plus de deux mois et demi plus tard, la situation ne s'était pas améliorée, vu le mécontentement exprimé par A_____ quant aux résultats financiers médiocres obtenus par les deux gestionnaires. Face à de tels constats, la question de savoir si dans les apports des intéressés devaient être compris les fonds apportés à la banque exclusivement ou au Groupe dans son ensemble paraît relativement académique tant les résultats étaient éloignés de ceux que l'employeur était en droit d'attendre de ces collaborateurs, engagés comme équipe de gestionnaires, C_____ en qualité de "Head of Private Banking".

La Cour d'appel admet donc que le licenciement est intervenu en raison d'une appréciation défavorable de l'évolution future de la collaboration en non pas pour éviter le paiement du bonus de première année. On ne voit pas quel intérêt la banque aurait pu avoir à se séparer deux collaborateurs pour une telle raison alors que le paiement de bonus est chose courante dans le domaine de la gestion de fortune et que, dès la 2^e année, le versement du bonus dépendait de conditions de performance et de rendement strictes.

L'appel de T_____ s'avère en conséquence infondé sur tous les points.

5. En ce qui concerne l'appel incident, la Cour d'appel fait siens les motifs des premiers juges. Compte tenu des qualifications particulières de T_____ qui exerce son activité dans une région précise du monde, compte tenu également du fait qu'un licenciement après quelques mois d'activité seulement ne facilite pas les recherches d'un emploi équivalent, il ne pouvait être exigé de l'intéressé qu'il prenne ses vacances durant la période du préavis contractuel, étant encore observé qu'il avait été engagé par la banque avec son directeur et qu'il pouvait légitimement prétendre à continuer cette activité en équipe.

L'appel incident sera en conséquence rejeté. Le dispositif du jugement, entaché d'une erreur manifeste, sera corrigé.

6. Il se justifie de laisser les frais de l'appel, respectivement de l'appel incident, à la charge de la partie qui les a exposés.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes, groupe 4

A la forme :

Déclare recevables les appel et appel incident interjetés par T_____ et EA_____SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 1^{er} avril 2003 dans la cause C/6707/2002-4.

Préalablement :

Ordonne la rectifications des qualités de EA_____SA, devenue E_____SA.

Au fond :

Rejette l'appel et l'appel incident et confirme le jugement, dont le dispositif est rectifié en ce sens que le bénéficiaire est T_____ et non pas C_____.

Laisse les frais de la procédure à la charge de la partie qui les a exposés.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente