



T _____
Dom. élu :
Me Stéphane PILETTA-ZANIN
Rue Adrien-Lachenal, 26
1207 Genève

E _____ GmbH
Dom. élu :
Me Gabriel AUBERT avocat
Chemin des Crêts de Champel, 4
1206 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 30 novembre 2004

- M. Christian MURBACH, président
- Mmes Monique FORNI et Rosemarie PASQUIER, juges employeuses
- MM. Roland GNAEDINGER et Robert STUTZ, juges salariées
- M. Martin SPYRAKOS, greffier d'audience

EN FAIT

A. a) En 2000, la société E_____ GmbH (ci-après : E_____), active dans le domaine de l'informatique, a signé un contrat avec la banque A_____ (ci après : la A_____) consistant à fournir à cette dernière un système informatique de gestion bancaire. Ce projet, intitulé « syA_____ », prévoyait la livraison du produit fini le 1^{er} juillet 2001.

E_____ a utilisé en sous-traitance la société genevoise B_____, spécialisée dans les solutions informatiques pour l'activité bancaire, qui était plus particulièrement chargée de la fourniture de certains éléments - dits les « livrables » - relevant du « *software* », indispensables à la réalisation du projet.

E_____ était elle-même tenue de fournir certains « livrables », qui étaient plus directement liés à l'aspect « *hardware* » du projet.

b) Par contrat de travail, établi en la forme écrite le 21 juillet 2000, T_____ a été engagé par E_____ comme informaticien.

T_____ a pris son service le 1^{er} novembre 2000, conformément à l'art. premier de son contrat de travail. Dès cette date, il a oeuvré en qualité de « *System Engineer Senior* » portant le code de fonction (« *jobcode* ») 12630, puis, à partir du 1^{er} janvier 2001, en tant que « *Project Manager-Senior/Program Manager* ».

Son lieu principal de travail était situé à Genève.

Dès le début, l'activité de T_____ a consisté à reprendre la direction de l'équipe chargée de la réalisation du projet « syA_____ » susmentionné.

Le salaire initialement convenu par les parties était de fr. 12'000.- brut par mois, versés 13 fois l'an. Dès le 1^{er} janvier 2001, cette rémunération mensuelle est passée à fr. 13'000.- brut.

b) Le contrat de travail précité comportait un art. 8 à la teneur suivante :

« En plus de son salaire de base (y compris le 13^{ème} salaire), le collaborateur reçoit une rétribution spéciale (incentive) qui dépend des résultats financiers et des objectifs que le collaborateur aura atteints. Les détails sont décrits dans les objectifs individuels à atteindre. Le versement de cette rétribution a lieu au mois de février de l'année suivante. Toutefois, celle-ci n'est due que si le collaborateur était encore au service d' E_____ au 31 décembre ».

Quant à la durée de travail, elle faisait l'objet d'un art. 9 libellé ainsi :

« La durée normale du travail est de 40 heures par semaine. On attend du collaborateur qu'il effectue sa prestation de travail conformément aux exigences de sa position et aux demandes de l'entreprise. La durée effective du travail peut donc s'écarter de la moyenne habituelle selon le lieu

de travail, le client ou les besoins de l'entreprise ».

La durée du travail est déterminée selon le jobcode de manière à ce que les tâches confiées puissent être accomplies à temps et de la manière convenue. Le collaborateur est dès lors responsable du respect de la durée du travail convenue ».

Le délai contractuel de congé était de « 3 mois pour la fin d'un mois » (art. 4 du contrat).

Par ailleurs, selon l'art. 11 du contrat précité :

« Les modifications et compléments du contrat de travail doivent, pour être valables, revêtir la forme écrite ou être transmises sous forme électronique, de manière à garantir la sûreté et l'authenticité des données. Elles nécessitent l'accord du collaborateur ».

De surcroît, l'art. 10 du contrat de travail prévoyait que « Les Conditions générales d'engagement font partie intégrante dudit contrat dans la mesure où ses annexes ne contiennent pas de dispositions expresses contraires ».

A teneur de l'art. 16 desdites Conditions « Les collaborateurs dont le jobcode commence par 1,2 ou 3 ne font pas d'heures supplémentaires donnant lieu à rémunération. On attend de leur part, vu leur position et le montant de leur salaire, qu'ils accomplissent le cas échéant du travail supplémentaire dans l'intérêt de l'entreprise, sans indemnités spéciales ».

Quant à l'art. 20 (« *Formation professionnelle* ») de ces mêmes Conditions générales, il avait la teneur suivante :

« Soucieuse d'améliorer continuellement la qualité du travail et l'étendue des connaissances de ses collaborateurs, l'entreprise encourage vivement la formation professionnelle. Elle propose, sur le plan interne, toute une palette d'offres, de formation professionnelle continue. L'entreprise peut aussi, dans certains cas, sur demande du collaborateur, offrir d'autres possibilités de formation, en tenant compte des intérêts de l'entreprise. Dans certains cas, une participation financière de l'entreprise ou une libération du collaborateur de l'obligation de travailler peuvent être envisagées.

Les termes de l'accord entre l'entreprise et le collaborateur feront l'objet d'une convention spéciale ».

Enfin, selon l'art. 15 des Conditions générales, « les heures supplémentaires sont en principe compensées par du temps libre de même durée dans un délai raisonnable. C'est l'entreprise qui décide de la compensation ».

c) Le 21 juin 2001, T _____ a reçu d' E _____ un document intitulé « *Performance management 2001* », relatif aux objectifs collectifs de l'entreprise (« *financials* ») ainsi qu'aux objectifs individuels en relation avec le ou les projets auxquels participe l'employé (« *individual objectives* »).

Les objectifs individuels faisaient état d'une rétribution spéciale (« *incentive* ») de fr. 100'000.- en relation avec un objectif 1 consistant en la réalisation du projet syA _____ (« *syA _____ implementation* »). En relation avec cet objectif, il était précisé

que les critères d'attribution (« *Measurement Criteria* ») étaient de 100 % s'ils étaient atteints le 1^{er} octobre 2001, de 90 % le 1^{er} janvier 2002, de 30 % le 1^{er} avril 2002 et de 0% plus tard. En cas de date intermédiaire entre deux des dates mentionnées, le pourcentage était défini par « *a linear interpolation* »

Toujours en relation avec l'objectif 1, il était précisé, sous l'intitulé « *comments* », que : « *The part of the Bonus will be paid independent of the overall trigger of 70%. If for a delay B_____, A_____ or "force majeure" is responsible the date when E_____ was ready to go live counts. If the date of of implementation is later than the regular payout of the incentive then the part of the project bonus will be paid (if>0) the month following the implementation* ».

Le document « *Performance management 2001* » précité comportait, en bas de page, un espace réservé à l'apposition des signatures de l'employé, du supérieur hiérarchique direct et du directeur, avec une place pour l'inscription de la date et de chacune desdites signatures.

T_____ n'a pas apposé sa signature à l'endroit réservé à cet effet, mais a inscrit, en travers de celui-ci, « proposition reçue le 21.06.01 » et a signé en dessous de cette annotation.

d) En date du 5 juillet 2001, T_____ a adressé à C_____, son supérieur hiérarchique, un « *e-mail* » dans lequel il indiquait notamment : « finalement j'accepterai volontiers la proposition bonus « syA_____ » une fois les autres points réglés ».

Le 26 juillet 2001, T_____ a fait parvenir à E_____ une contre-proposition concernant le bonus (pièce 11 chargé T_____) à laquelle E_____ n'a pas répondu.

e) La date projetée pour la livraison du produit « syA_____ », fixée au 1^{er} juillet 2001 lors de l'entrée en fonction de T_____ au sein d' E_____, a été repoussée par la suite une première fois au 1^{er} octobre 2001.

f) Par deux courriers recommandés du 27 novembre 2001, E_____ a résilié le contrat de travail de T_____ pour le 31 mars 2002, lui confirmant par ailleurs qu'il était libéré de ses fonctions avec effet rétroactif au 22 octobre 2001. Selon T_____, la libération de son obligation de travailler n'a eu lieu qu'à la mi-novembre 2001.

Le 3 janvier 2002, T_____ a, par lettre de son conseil, contesté le bien fondé de son licenciement et invoqué son caractère abusif, sollicitant, en outre, la communication de « renseignements nécessaires », en application de l'art. 322a CO.

g) En date du 1^{er} février 2002 T_____ a formé une réquisition de poursuite à l'encontre d' E_____ pour un montant de fr. 300'000.-, à la suite de quoi un commandement de payer a été notifié à cette dernière le 18 février 2002, auquel il a été fait opposition.

h) Au mois de février 2002, T_____ a reçu d' E_____ le même document que celui qui lui avait été soumis le 21 juin 2001 (« *Performance management 2001* »), à l'exception, notamment, de la rubrique « objectifs collectifs » (« *financials* ») qui mentionnait le versement à ce titre à T_____ d'une somme de fr. 13'052.49.

i) T_____ a réitéré sa demande précitée du 3 janvier 2002 par plis recommandés des 21 janvier et 11 février 2002 adressés à E_____.

Cette dernière a répondu, par lettre du 20 février 2002, que le licenciement avait été donné conformément à la loi et était motivé essentiellement par les manquements professionnels de T_____ en qualité de chef de projet informatique. E_____ précisait également qu'elle avait « généreusement et sans aucune obligation légale prolongé le délai de préavis de 3 mois (selon le contrat de travail) à 5 mois ».

Par ailleurs, elle indiquait qu'en sa qualité de chef de projet, T_____ aurait eu le droit de recevoir un bonus lié audit projet si celui-ci avait été terminé pour le 31 octobre 2001, comme planifié par l'intéressé, bonus qui se serait monté à fr. 100'000.-. Toutefois, comme à ce jour le projet n'était toujours pas terminé, aucun bonus n'était dû. Enfin, E_____ relevait que les parties ne s'étaient jamais mises d'accord sur une participation de T_____ aux résultats d'exploitation, l'intéressé n'ayant jamais accepté ni signé le plan de participation proposé, sa contre-proposition à cet égard n'ayant pas été agréée.

B. a) Par demande du 6 mai 2002, T_____ a assigné E_____ devant la juridiction des prud'hommes en paiement d'un montant de fr. 319'147.- avec intérêts, soit :

- fr. 25'859.- à titre d'heures supplémentaires ;
- fr. 11'600.- à titre de formation continue ;
- fr. 31'688.- à titre d' « *incentive* » ;
- fr. 100'000.- à titre de bonus ;
- fr. 150'000.- pour licenciement abusif.

Par ailleurs, il concluait au prononcé de la mainlevée de l'opposition faite au commandement de payer qu'il avait fait notifier le 18 février 2002 à son ex-employeur.

S'agissant du paiement des heures supplémentaires, T_____ affirmait avoir effectué 222 heures, se basant, à cet égard, sur un document intitulé « *General hierarchy display* » (pièce 31 de son chargé) qui, selon lui, établissait l'accomplissement, du 1^{er} octobre 2000 au 31 octobre 2001, de 2246 heures de travail, alors qu'il n'aurait dû en effectuer que 2024. Il convient de relever que cette pièce 31 comporte une annotation de sa main indiquant que le document susmentionné avait été fourni « à sa demande » par D_____.

Concernant la formation continue, T_____ affirmait que son contrat de travail

prévoyait à cet égard 10 jours par année, qui ne lui avaient jamais été octroyés par son employeur, ce qu'il offrait de prouver par témoins.

A propos de l' « *incentive* », T_____ indiquait qu'il correspondait à 15 % de son salaire annuel 2001, soit fr. 25'350.- et à 3 mois pour l'année 2002, soit fr. 6'338.- (sur un revenu annuel de fr. 187'000.-, soit fr. 169'000.- de salaire de base, fr. 12'000.- de frais de représentation et fr. 6'000.- de participation aux frais d'essence). Quant au bonus, il correspondait à celui qui avait été contractuellement arrêté à fr. 100'000.-.

Pour ce qui était de la résiliation de son contrat de travail, T_____ affirmait, offrant de le prouver par témoins, que ce n'était pas en raison de manquements professionnels qu'il s'était fait licencier, manquements, qui, s'ils avaient existé, auraient été précédés d'un avertissement ou d'une mise en demeure, ce qui n'avait jamais été le cas. En réalité, il avait été congédié, de manière abusive, très vraisemblablement en fonction de la propre incapacité d' E_____ à respecter complètement les termes du contrat conclu avec la A_____ - faits dont il n'était en rien responsable et sur lesquels il n'avait aucune emprise (équipe du projet complétée trop tardivement ; imprécision dans les définitions au contrat de son objet, soit de l'ouvrage à livrer précisément ; cartographie du projet (« *Scope* ») non arrêtée ; « livrables » B_____ et E_____ non fournis) - mais pour ne pas régler les montants qu'elle savait lui devoir au titre de « ses participations et bonus divers ».

Par ailleurs, T_____ expliquait qu'il avait indiqué à E_____, le 16 mars 2001, que la date de livraison au 1^{er} octobre 2001 du produit fini à la E_____ ne pourrait être envisagé qu'à la seule condition que la banque renonce à un nombre « conséquent » d'applications et/ou de fonctionnalités, ce que ladite banque avait en définitive refusé le 22 août 2001 ; il avait alors suggéré à son employeur de ne pas proposer de nouvelle date de démarrage du projet avant que la cartographie « syA_____ » soit arrêtée définitivement et les besoins de la banque « clairement exprimés et retenus ».

Au sujet de ce qui précède, T_____ indiquait encore dans sa demande que :

« Les propres « livrables » de B_____, indispensables à la perfection du projet, comme également les « livrables » d'E_____ n'étaient tout simplement pas encore prêts, de telle façon que, pour des raisons objectives mais qui étaient totalement indépendantes de lui-même, le projet n'aurait en aucun cas pu être terminé tant que ces « livrables n'étaient pas eux-mêmes préalablement fournis » (cf. demande, p.27).

T_____ expliquait ainsi que c'est en voulant agir en cherchant à préserver les intérêts de son employeur, mais en suggérant à ce dernier la renégociation d'un contrat de quelque 20 millions de francs, qu'il « allait vraisemblablement déclencher le mécanisme de la résiliation de son propre contrat ». T_____ expliquait également son licenciement par le fait qu'il fallait qu' E_____ trouve un

responsable aux problèmes rencontrés (cf. demande, p. 28-29).

b) Dans ses écritures responsives du 18 juillet 2002, E_____ a conclu au rejet de la demande, sous réserve d'un montant de fr. 13'052.50 qu'elle a reconnu devoir à son ex-employé au titre d' « *incentive* ».

c) Lors des audiences des 29 août et 14 novembre 2002, le Tribunal a procédé à l'audition tant des parties que de plusieurs témoins.

d) Par jugement rendu suite à l'audience de délibération du 3 décembre 2002, notifié le 2 mai 2003, le Tribunal a donné acte à E_____ de son engagement à payer à T_____ la somme de fr. 13'052.50 à titre d' « *incentive* », et a débouté le demandeur de toutes ses autres conclusions.

S'agissant du paiement des heures supplémentaires réclamé par de T_____, les premiers juges ont considéré que l'art. 16 des Conditions générales d'engagement d' E_____ excluait la rémunération d'heures supplémentaires pour la classe de fonction dans laquelle se trouvait l'intéressé, de sorte que ce dernier devait être débouté de ses prétentions à cet égard. Par ailleurs, T_____ avait été libéré de son obligation de travailler le 22 octobre 2001, soit un mois avant la cessation des rapports de travail en vue de la compensation des éventuelles heures de travail supplémentaires, de sorte que, même s'il avait droit au paiement de telles heures, celles-ci avaient été « compensées » en temps.

Le Tribunal a débouté T_____ de ses prétentions en paiement de l' « *incentive* », aux motifs, notamment, que le ratio de 15 % auquel se référait T_____ pour calculer cet « *incentive* » ne figurait que sur la proposition du 21 juin 2001, qui n'avait pas été contresignée par les parties. Par ailleurs, E_____ avait expressément déclaré ne pas se considérer liée par le contenu de cette proposition restée, selon elle, en suspens, de sorte que ce document ne pouvait être retenu comme base de calcul de l' « *incentive* ». Enfin, aucun autre accord oral ou écrit n'avait été allégué par T_____ quant au montant de cette participation, de sorte qu'il échouait dans la démonstration que lui imposait l'art. 8 CC. Toutefois, il était donné acte à E_____ de son engagement à verser à ce titre à son ex-employé le montant de fr. 13'052.50.

Pour ce qui est du bonus de fr. 100'000.- réclamé par T_____, les premiers juges ont considéré qu'il s'agissait d'une gratification au sens de l'art. 322d CO, évoquée par les parties au cours de l'année 2001, ayant fait l'objet d'une « proposition imprimée » mais qui n'avait pas été signée par lesdites parties. Cette gratification était soumise à la condition particulière que le produit informatique pour la réalisation duquel T_____ était employé soit livré à la banque dans le délai du 1er octobre 2001, ce qui n'avait pas été le cas. Le fait que T_____ se soit prévalu de l'imputabilité du retard dans la livraison du produit à une société tierce, B_____, chargée de fournir des composants du produit fini, était sans pertinence, dans la mesure où il était le directeur technique du projet « SyA_____ », de sorte

qu'il était « extrêmement bien placé » pour évaluer les chances de succès d'une livraison à échéance au 1er octobre 2001 ; T_____ ne pouvait donc ignorer, pour les avoir lui-même expérimentés, les risques qu' E_____ encourait de se voir livrer des composants en retard, de même que la difficulté de les obtenir ; il ne pouvait pas non plus ignorer que la proposition de bonus soumise à son approbation impliquait un « défi majeur » dont la réalisation dans les temps fixés était, non seulement difficile, mais encore dépendante d'éléments pour le moins aléatoires sur lesquels il n'avait pas d'influence ou à tout le moins pas d'emprise directe.

De surcroît, il ressortait de la nature du bonus et de son montant relativement important en comparaison avec le salaire de l'intéressé, que cette gratification avait pour but de conduire les collaborateurs, en l'occurrence le responsable technique du projet, T_____, à se surpasser. Le bonus litigieux ne pouvait ainsi être compris, conformément au principe de la bonne foi et compte tenu des circonstances, autrement que comme un « contrat de pur résultat » se superposant au contrat de travail, de sorte que les développements de T_____ quant à son absence de responsabilité dans le retard du projet étaient sans pertinence. En outre, la proposition de bonus était soumise à la forme particulière retenue par les parties, soit la forme écrite, une place ayant été expressément réservée au bas du document produit par T_____ pour la signature de chacune des parties, proposition qu'il n'avait pas signée, de sorte que le contrat était réputé ne pas avoir été conclu.

Enfin, s'agissant de l'indemnité de fr. 150'000.- réclamée par T_____ pour licenciement abusif, il fallait constater que cette demande n'avait fait l'objet d'aucun allégué particulier et n'était pas motivée, de sorte que l'intéressé n'avait pas rendu vraisemblable l'application de l'art. 336 CO.

C. a) Par acte déposé au greffe de la juridiction des prud'hommes le 4 juin 2003, T_____ appelle de ce jugement, concluant à son annulation, reprenant à cet égard ses conclusions de première instance, sous déduction de la somme de fr. 12'644.35 qui lui avait été versée le 2 décembre 2002 par E_____. Préalablement, il a sollicité, notamment, la réouverture des enquêtes.

b) L'intimée a conclu au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions et la confirmation du jugement entrepris, sous réserve que soit précisé que le montant de l'« *incentive* » qu'elle avait admis devoir verser à sa partie adverse (fr. 13'052.50), s'entendait brut, c'est-à-dire sous déduction des charges sociales.

c) La Cour de céans a procédé les 29 octobre et 10 décembre 2003 à l'audition de témoins.

d) Après un second échange d'écritures et une ultime audience le 13 juillet 2004, la cause a été gardée à juger.

D. Les enquêtes effectuées tant en première instance qu'en appel, ainsi que les

pièces produites, ont permis de mettre en évidence les éléments pertinents suivants :

- A propos de la rétribution spéciale (« *incentive* »), figurant dans le contrat de travail, et du document intitulé « *Performance managements 2001* » :

Cinq ou six personnes responsables de l'encadrement du projet « syA__ », dont T____, qui les chapeautait, ont refusé la proposition de bonus. A cet égard, F____ (P. V. du 14.11.2002, p.8-9) a expliqué que c'était parce qu'elle comportait des conditions dont ses collègues et lui-même n'avaient pas la maîtrise, à savoir que le projet finisse à une certaine date, qui était régulièrement reportée. La proposition de bonus ne leur convenant pas, une contre-proposition avait été soumise à E____ qui n'y avait jamais donné suite, précisant qu'en ce qui le concernait, il n'avait jamais touché de bonus dans le cadre du projet « syA__ ».

G____ (P. V. du 14.11.2002, p. 5), qui est par ailleurs en litige avec E____, a déclaré, en première instance, n'avoir pas accepté la proposition de bonus qui lui avait été faite, par écrit, pour le motiver à respecter une date de démarrage, à l'époque le 1^{er} juillet 2001, et que, par conséquent, il n'avait pas reçu de bonus.

Devant la Cour de céans (P. V. du 10.12.2003, p. 3), G____, a indiqué savoir, à la suite d'une erreur d'acheminement d'un « *e-mail* », que la proposition de bonus qu'il n'avait pas signée s'élevait pour T____ à fr. 100'000.- Ce témoin a, en outre, précisé que cette question de bonus avait fait l'objet de négociations avec E____, et que T____ avait fait une proposition pour que l'équipe de « syA__ » ne soit pas pénalisée en cas de retard dans le planning dont elle n'était pas responsable, proposition à laquelle il n'avait pas été répondu ; en revanche, « l'esprit de la proposition » avait été repris dans un document de l'entreprise qui avait été traduit en anglais « de manière quasiment incompréhensible ». Par ailleurs, lorsqu'un haut responsable d' E____, venu d'Allemagne, s'était occupé de cette question à Genève, il avait indiqué que le bonus serait identique aux propositions qu' E____ avait faites, de sorte qu'il n'y avait plus de discussion possible et les employés de la société n'avaient eu plus qu'à accepter ce « diktat ». Enfin, le témoin a affirmé que dans la rubrique « *comments* » du document « *Performance management 2001* » figurait le mot E____ et qu'il s'agissait de l'équipe « sy A__ » qui comprenait des consultants d' E____ et de la banque ainsi que d'autres sous-traitants.

Le témoin D____ (P.V. du 14.11.2002 p. 3) a déclaré qu'un bonus « individuellement défini » avait été discuté afin de motiver l'équipe en vue d'un démarrage avec succès dans les délais prévus dans le document fixant le bonus, et qu'il « imaginait qu'un tel bonus avait également été discuté pour T____ », à propos duquel on parlait d'un montant de fr. 100'000.-, précisant qu'en ce qui le concernait, il avait accepté la proposition de bonus qui lui avait été faite en signant le document qui lui avait été soumis à cet égard.

H _____ (P. V. du 29.08.2002, p. 3) a expliqué avoir eu, le 14 août 2001, un entretien avec T _____ au cours duquel il avait confirmé à ce dernier la proposition d'un bonus de fr. 100'000.-. Cette question était restée ouverte, dans la mesure où l'intéressé n'avait pas accepté ladite proposition ; pour ce faire, il aurait dû contresigner celle-ci, comme c'était l'usage au sein de la société, afin que les instructions nécessaires puissent être transmises au service des ressources humaines. Par ailleurs, T _____ n'avait « même pas manifesté verbalement son acceptation ».

D _____, un collègue de T _____, a indiqué (PV du 29.10.2003, p. 1) avoir reçu, en février ou mars 2002 pour l'année précédente, une prime, à titre de « *financials* », correspondant à environ 6% à 8% d'un salaire mensuel brut calculé sur 13 mois.

- A propos du retard dans la livraison du système informatique de gestion bancaire à la A _____ et du travail effectué par l'appelant :

I _____ (P. V. du 29.08.2002, p. 5 - 6) a déclaré qu'à la fin de l'année 2000 l'équipe dirigée par T _____ savait que le programme dépendant de B _____, notamment pour ce qui était des opérations boursières, ne serait pas prêt avant juin 2001. T _____ avait demandé du personnel supplémentaire provenant notamment du centre d'E _____ aux USA, complément qui n'était pas encore arrivé à fin février 2001. La mission confiée à T _____, ainsi qu'à son prédécesseur, G _____, était extrêmement difficile. Le retard dans la fourniture des « livrables » B _____ ou E _____ nécessaires à la solution à la mise en place dudit projet avait entraîné un décalage de date de démarrage. C'était le travail du chef de projet de tout faire pour atteindre son but, à commencer par définir le projet en question. La définition du « *Scope* » concernait en premier lieu les parties contractantes, soit la A _____ et E _____.

Selon J _____, l'employé de la A _____ qui a participé au projet « SyA _____ » (P. V. du 29.08.2002, p. 6 - 9), T _____ était un chef de projet très compétent qui avait introduit un rapport mensuel, duquel il résultait un manque d'effectifs, qui, au demeurant, augmentaient régulièrement. Les renforts américains et allemands promis par E _____ étaient arrivés, mais n'avaient pas été encore suffisants. Etant donné que la première date de mise en place du projet n'avait pas pu être tenue, T _____ avait demandé à toute l'équipe, vers la fin juin 2001, de faire le maximum, pour que la nouvelle date du 1er octobre 2001 soit respectée. Le retard apporté à la fourniture des « livrables » de B _____ était de nature à mettre en danger la réalisation du projet dans le délai fixé. Si le système « Sy A _____ » n'avait toujours pas été mis en place en août 2002, c'était en partie à cause du retard apporté à la fourniture desdits « livrables » par B _____. Par ailleurs, certains éléments du programme, qui étaient nécessaires pour le fonctionnement du projet, n'étaient pas terminés non plus. S'agissant de la A _____, le manque d'implication de sa direction dans le projet avait un peu surpris. T _____ semblait être un peu seul au sein d' E _____ et n'apparaissait pas avoir eu l'autorité pour

réclamer directement les « livrables » aux personnes devant les fournir. En revanche, l'appelant pouvait soit intervenir auprès de la hiérarchie de ces personnes, par exemple la direction informatique, ou du « *steering committee* ». C'était le rôle du chef de projet de faire en sorte que les « livrables » soient disponibles à temps, mais cela n'était pas toujours facile. T____ avait exigé, par un courrier électronique adressé à B____, que celle-ci remette à la banque les « livrables » qui lui étaient destinés ; le ton utilisé était « saignant » et le destinataire avait un poste élevé ; la démarche s'était avérée efficace. Sans pouvoir dire qu'il y avait une réelle volonté de freiner le projet, il existait une certaine peur à ce sujet chez plusieurs collaborateurs de la banque, y compris chez un directeur financier.

D____ a expliqué (P. V. du 14.11.2002, p. 2 - 3) que T____ avait les compétences et le niveau de connaissances nécessaires pour le poste de chef de projet. B____ était le fournisseur principal du produit L____, qui était en train d'être installé. Cette société avait connu quelques retards dans la livraison des produits qu'il lui incombait de fournir, en particulier le « *Middle Office Ordercycle* », qui constituait une partie essentielle à la mise en place du produit. Il fallait beaucoup d'insistance et de ténacité pour obtenir que B____ livre ce qu'elle s'était engagée à fournir. Les livraisons avaient fait l'objet de plusieurs réunions internes durant lesquelles T____ était intervenu au niveau de la direction d'E____. Un chef de projet était responsable, en première ligne, de tous les aspects du projet, mais devait cependant en déléguer à son équipe. T____ avait accompli ce qu'il devait faire en tant que chef de projet à 75 % . Lors de la deuxième journée « au vert », T____ était convaincu qu'une mise en route au 1^{er} octobre 2001 était possible, à la condition toutefois que plusieurs points du projet soient abandonnés ou arrangés.

G____, nommé responsable du projet « sy A____ » en mars ou avril 2000, a indiqué (P. V. du 14.11.2002, p. 4 - 5 ; P. V. du 10.12.2003, p. 1 - 4) avoir démissionné d'E____, car il n'arrivait pas à imposer ses vues ni aux clients ni à son employeur, notamment pour ce qui était de la date de démarrage, soit, à son avis, le 1^{er} janvier 2002. Toutefois, la banque tenait absolument à démarrer plus tôt, à savoir le 1^{er} janvier 2001. T____ était compétent pour occuper le poste de chef de projet. Il avait réclamé à B____ la fourniture des « livrables » et plus, notamment au chef de projet « sy A____ » chez B____. La date de démarrage donnée avait été extrêmement difficile à tenir du fait tant des retards de B____ et de l'établissement des coûts et des développements personnalisés que du manque de clarté et de décision de la banque, qui se contentait souvent de « tendances » au lieu de définir précisément ses besoins et de s'engager sur les questions déterminées qui lui étaient posées. Sans les produits B____, il n'était pas possible de livrer le produit qu'attendait le client. T____ informait de façon consciencieuse et régulière aussi bien son équipe que sa hiérarchie de l'état d'avancement du projet et des problèmes rencontrés dans sa livraison des produits nécessaires à sa réalisation. L'équipe « sy A____ » s'était opposée au changement de matériel informatique (soit le passage de « *Sun* » à « *Compac* ») qui avait malgré tout eu

lieu et engendré un retard qu'il estimait à 3 mois. Le test final avec les utilisateurs de la banque devait s'effectuer sur « *Compac* » mais n'avait pas été effectué notamment parce que ni le matériel « *Compac* » ni le « MOT » (« *Middle Office Tool* ») n'étaient opérationnels. S'agissant du « *Scope* », c'était à la banque qu'il incombait d'en définir le contenu, ce qu'elle n'avait pas fait de manière très précise.

Selon le chef du département « information système » de la A____, K____ (P V du 14.11.2002, p. 5 - 6 ; P. V. du 29.10.2003, p. 3 - 5), l'application du « MOT » représentait un aspect essentiel de l'application du projet et ne dépendait pas uniquement de B____. C'était E____ qui avait la charge d'obtenir la livraison de cette application par B____, ce qui figurait expressément dans le contrat signé avec la banque. A cet égard, des pénalités étaient prévues si E____ ne livrait pas les prestations convenues dans le délai fixé, ce qui incluait les produits livrés par B____. Par ailleurs, un contrat avait été signé entre E____ et B____, prévoyant également une pénalité en cas de retard dans la livraison. T____ n'était pas intervenu dans la signature de ces contrats, conclus avant son arrivée chez E____. En quelque sorte, selon ces contrats E____ était garante des obligations de B____. Le projet « sy A____ » était indirectement lié au contrat d'« *Outsourcing* » conclu pour 7 ans entre E____ et la A____, à raison d'environ fr. 11'000'000.- par année. Les représentants de l'équipe « sy A____ » s'étaient longtemps plaints de l'imprécision de l'absence de « *Scope* », ce qui était faux. T____ était le troisième chef du projet « sy A____ » et la banque s'était rendue compte que l'absence de soutien par E____ au niveau suisse et international de ce dernier était « suicidaire » pour le projet. Un des éléments facilitant le respect de la date de livraison était le soutien par E____ du chef de projet. Il était en revanche excessif de parler de lien direct entre ce soutien et la date de livraison. S'agissant des bons de commande entre E____ et B____, c'était le chef de projet qui les signait conjointement avec un membre de la direction. Il y avait eu du retard dans l'établissement de ces bons de commande. La banque n'avait aucun intérêt à ce que le projet traîne, ni personne du reste. Il y avait eu des accords transactionnels entre la A____ et E____ et un règlement final concernant les coûts avait été conclu. Un médiateur avait établi un rapport, ne mentionnant le nom d'aucune personne physique, aux termes duquel, il avait évalué la responsabilité respective de la banque et d' E____ à 40 % et 60 %. Le dépassement des coûts avait atteint fr. 11'000'000.-, E____ supportant ainsi fr. 6'600'000.- et la banque le reste. Un des griefs résultant dudit rapport à l'égard de la banque était son manque d'initiative quant à la demande d'un point de situation. B____ n'avait pas été partie à cet accord entre la banque et A____, étant sous-traitante de cette dernière.

S'agissant du « livrable MOT », c'était B____ qui en avait la charge. E____ devait fournir le « hardware » et était responsable de la livraison de celui-ci. L'équipe « syA____ » ne pouvait pas livrer son projet si l'application « MOT » et le « hardware » n'étaient pas fournis par E____. Lorsque, dans un projet, un élément était modifié, cela entraînait des implications sur toute une série d'autres éléments. La banque n'avait jamais demandé à E____ de remplacer T____. Le

point de la situation au 22 août 2001 (pièce 28 chargé appelant) - indiquant notamment que la stratégie de migration, consistant à reprendre des données de l'ancien système pour les intégrer dans le projet « syA___ » n'était pas réaliste - était définie par E___. Dans ce même document, il était également indiqué que l'intégration de fonctionnalité du fonctionnement des logiciels « Métier » avec L___ n'avait pas été vue, testée et contrôlée. En fait, cela signifiait que les logiciels anciens et nouveaux devaient être « collés ensemble », tâche qui incombait à l'équipe « syA___ », c'est-à-dire à E___. A l'époque, le projet avait un retard important par rapport au démarrage fixé au 1^{er} octobre 2001. Le « NIA___ » (« *New Infrastructure for A___* ») faisait partie du « hardware » dont la livraison incombait à E___. Le développement B___ et L___, mentionné en page 4 du document susmentionné, était du ressort de B___. E___ ne pouvait pas être réduit au groupe « sy A___ », qui comportait notamment un employé de la A___ ainsi que les représentants de B___.

D'après M___ (P. V. du 14.11.2002, p. 7 - 8), qui a travaillé pour la A___ en tant que chef du projet « sy A___ », des problèmes de compétences, soit le manque de connaissance du produit à installer de la part des consultants d' E___, qui étaient d'anciens employés du service informatique de la A___ et qui découvraient le produit L___ au fur et à mesure qu'ils y travaillaient, avaient engendré des retards. T___ connaissait le produit L___ pour l'avoir installé dans une autre banque auparavant, de sorte que ses connaissances et son expérience en la matière étaient bonnes. En revanche, au niveau de la gestion du projet, le mariage à trois, A___, E___ et fournisseur, constituait une première pour T___, comme pour d'autres. La gestion de l'équipe menée par T___ était beaucoup plus active que la précédente. T___ s'était très rapidement plaint de la déficience des moyens mis à sa disposition, et s'était rendu personnellement chez E___ au Texas pour y recruter du personnel. T___ avait protesté fréquemment auprès de son employeur concernant le retard de B___. En sa qualité de chef de projet, T___ avait le pouvoir de demander et d'obtenir de B___ la livraison des produits commandés, et ce, même s'il n'avait pas signé les contrats. Il avait également le pouvoir de demander et d'obtenir le « *Scope* » de la A___. Les différentes étapes du « *Scope* », telles que présentées par le chef de projet d' E___, manquaient de clarté ou de détails pour pouvoir être acceptées sans autres par la banque. Tant cette dernière qu' E___ avaient le pouvoir d'intervenir auprès de B___ avec certainement plus de poids que T___. Après le départ de ce dernier, la situation ne s'était pas tout de suite améliorée et il avait fallu que l'actionnaire de la A___ menace, à fin 2002, d'annuler purement et simplement le projet pour que les choses changent. Les spécifications fournies par T___ à B___ étaient suffisantes pour que les « livrables » soient fabriqués. E___ avait mis à disposition de T___ du personnel supplémentaire en quantité suffisante, mais pas en qualité. Actuellement, il y avait environ 35 personnes qui travaillaient sur ce projet dans le but de le faire démarrer à fin décembre 2002.

D'après F___, (P. V. du 14.01.2002 p. 8 - 9), lors de la deuxième journée

« au vert » organisée par T_____, il avait été question de « couper » sérieusement dans le projet initial, T_____ ayant en effet expliqué que, pour permettre une livraison au 1^{er} octobre 2001, il fallait se limiter à un scénario minimum. La A_____ avait rarement tenu ses engagements s'agissant de la fourniture du « *Scope* », sans lequel il était impossible de livrer le produit. T_____ avait régulièrement réclamé le « *Scope* » à la A_____. Les livraisons de B_____ posaient problèmes, les délais n'étant pas tenus et la qualité insuffisante. T_____ était un très bon chef de projet.

Par « *e-mail* » du 28 février 2001, N_____ a adressé à C_____ les critiques suivantes concernant l'état du projet « sy A_____ »: pas de plan du projet avec les allocations en poste ; pas d'estimation des tâches et des exigences de main d'œuvre basées sur les estimations des tâches disponibles, pas de gestion de risque mis en place ; plan d'action incomplet ; pas d'accord sur les rôles et les responsabilités pour les actions individuelles (pièce 11 chargé intimée).

Le 30 juillet 2001, C_____ a transmis à T_____ un « *e-mail* » au sujet des activités critiques liées au démarrage au 1^{er} octobre 2001, des documents à fournir à la A_____ et de la mise à jour du planning « sy A_____ », indiquant qu'il avait discuté de ce problème de priorité vendredi matin avec K_____ et qu'il était « très clair que nous (A_____ et E_____) avons de besoin façon urgente d'un planning qui soit mis à jour (...) » et que si chacun des chefs d'équipes avait besoin de plus de 4 à 8 heures pour mettre à jour les plans de son secteur, il pensait alors que « nous ne pourrions réellement pas mettre en œuvre le projet pour le 1^{er} octobre 2001 » (pièce 26 chargé intimée).

- A propos du licenciement de l'appelant :

Avant réception de sa lettre de licenciement, T_____ a eu des discussions avec H_____ et O_____ « dans le but de trouver une solution à sa requête de sortie à l'amiable d' E_____ », solution portant sur le règlement, durant une période suffisamment longue correspondant à ce qu'il estimait lui être dû, à titre de bonus et d'heures supplémentaires, dans le but de lui permettre de trouver un emploi équivalent. Ces négociations ayant échoué, H_____ avait informé l'intéressé, à la mi-novembre 2001, qu'il allait recevoir son congé (décl. de T_____, P. V. du 29.08.2002, p. 4).

EN DROIT

1. Interjeté dans les délai et forme prévus à l'art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.
2. T_____ sollicite le paiement de fr. 31'688.- à titre de prime de participation – qu'il qualifie d' « *incentive* » - aux résultats financiers de l'intimée. Il réclame

également le montant de fr. 100'000.- à titre de prime d'encouragement - qu'il qualifie de bonus - fixée en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels.

C'est l'art. 8 du contrat de travail ayant lié les parties qui prévoyait qu'en « plus de son salaire de base (y compris le 13^{ème} salaire), le collaborateur reçoit une rétribution spéciale (incentive) qui dépend des résultats financiers et des objectifs que le collaborateur aura atteints ».

Le document « *Performance management 2001* » communiqué à l'appelant en juin 2001 par E_____ a un contenu identique à celui de février 2002, à l'exception des rubriques « *Contribution* » et « *Contribution Result* » qui ne comportent aucun chiffre, la version de février 2002 indiquant, en outre, le paiement (« *payout* ») à T_____ d'une somme de fr. 13'052.49, soit le montant qu'a reconnu devoir E_____ à son ex-employé et qu'elle lui a versé, déductions faites des charges sociales (soit fr. 12'644.35 ; cf. pièce 39 chargé intimée), alors que la rubrique correspondante de la version de juin 2001 mentionnait la somme de « fr. 0 ».

2.1. Dans son acte d'appel (p. 17), T_____ fait grief au Tribunal de n'avoir procédé à aucun calcul à cet égard alors qu'il réclamait l'« *incentive* » non seulement pour 2001, mais également, pro rata temporis, pour les 3 premiers mois de l'année suivante, estimant que des enquêtes complémentaires étaient nécessaires à ce sujet.

Dans ses écritures responsives du 12 août 2003 (p.8-9), l'intimée, après avoir relevé qu'il convenait de fixer cet « *incentive* » en appliquant la méthode qu'elle utilisait pour tous ses employés, a procédé à un calcul aboutissant à un montant de fr. 13'052.49 en faveur de l'appelant.

Ainsi, E_____ fait valoir qu'il ressort du document intitulé « *Performance management 2001* », reçu en février 2002 par T_____, que la proportion de l'« *incentive* » dépendant des résultats financiers (« *financials* ») s'élève à 15% du salaire de l'employé et que 80% de l'« *incentive* » se calcule sur deux éléments financiers, « *Solution Center* » et « *Solution Center Geneva* », à raison de, respectivement, 33,30% et 66,70 % ; le but à atteindre pour le « *Solution Center* » étant une « *Contribution* » de fr. -475'000.- et la « *Contribution Result* » ayant été de fr. -1'486'940.-, l'« *incentive* » était de 0,96% pour celui-ci ; il était de 96,01% pour le « *Solution Center Geneva* » (but à atteindre : fr. 164'629.- (profits) pour une contribution atteinte de fr. 156'280.55).

Appliqués au cas de l'appelant, ces chiffres donnent, selon l'intimée, un montant de fr. 13'052,49 (salaire annuel déterminant : fr. 169'000.- ; proportion de l'« *incentive* » : fr. 20'280.- [169'000.- x 15% x 80%] ; part de l'« *incentive* » pour le « *Solution Center* » : fr. 64,83 [fr. 20'280.- x 33,3% x 0,96%] ; part de l'« *incentive* » pour le « *Solution Center Geneva* » : fr. 12'987,04 [fr. 20'280.- x 66,70 % x 96,01%]).

2.2. Il est vrai que le Tribunal n'a procédé à aucun calcul concernant l'« *incentive financials* » réclamé par l'appelant. Il apparaît cependant s'être référé implicitement aux calculs effectués par E_____.

Les enquêtes auxquelles il a été procédé tant en première instance que devant la Cour de céans n'ont pas démenti les calculs effectués à cet égard par l'intimée, notamment dans ses écritures d'appel.

Par ailleurs, dans ses conclusions après enquêtes du 27 février 2004, l'appelant se borne à se référer sur ce point à sa demande du 6 mai 2002, sans indiquer véritablement en quoi la façon dont E_____ a calculé sa prime de participation aux résultats de la société serait critiquable.

Au demeurant, un collègue de l'appelant, D_____, a déclaré avoir reçu, en février ou mars 2002, pour l'année précédente, une prime, à titre de « *financials* », de l'ordre de 6% à 8% d'un salaire mensuel brut calculé sur 13 mois, soit un pourcentage correspondant à ce qu'a touché l'appelant à ce titre également (soit environ 7,7% de son salaire annuel brut, 13^{ème} salaire compris [fr. 13'052,50 = 7,7% de fr. 169'000.-]).

En outre, l'appelant n'a droit à aucun « *incentive* » pour l'année 2002 puisque, à teneur de l'art. 8 de son contrat de travail, cette prime est versée au mois de février de l'année suivante et n'est due que si le collaborateur était encore au service d'E_____ au 31 décembre. Or tel n'était pas le cas de T_____ qui, à fin 2002, n'était plus employé de l'intimée.

Dans ces conditions, force est d'admettre que c'est bien un montant de fr. 13'052.50, moins les déductions sociales (soit fr. 381.50 ; cf. pièce 39 chargé intimée) qui était dû à l'appelant à titre de prime de participation aux résultats de l'entreprise.

L'appel se révèle dès lors infondé sur ce point.

2.3./ 2.3.1. S'agissant du bonus, ou prime d'encouragement de fr. 100'000.- que réclame l'appelant, ce dernier se prévaut à cet égard de la lettre qu' E_____ lui a adressée le 21 février 2002 et des déclarations de C_____ ainsi que des témoins K_____ et G_____. Il fait valoir que les parties avaient bien convenu du versement d'un bonus supplémentaire lié au projet « SyA_____ » et qu'elles avaient, en fin de compte, abandonné la réserve de la forme écrite. Il résultait ainsi du document intitulé « *Performance management 2001* » que le bonus contractuel avait été convenu de manière dégressive, à savoir 100 %, soit fr. 100'000.-, si la mise en œuvre du projet intervenait au 1^{er} octobre 2001, 90 % si elle intervenait le 1^{er} janvier 2002 et 30 % si elle avait lieu le 1^{er} avril 2002, le calcul du pourcentage devant être ajusté par « une interpolation linéaire » si cette mise en œuvre intervenait entre l'une ou l'autre des dates précitées. Or, E_____ avait tout simplement empêché, par la résiliation abusive du contrat de travail, la réalisation

de cet objectif sur lequel les deux parties s'étaient contractuellement engagées.

Par ailleurs, selon l'appelant, outre le caractère dégressif du bonus dans le temps, les parties avaient prévu des conditions spécifiques pour le versement dudit bonus, soit une « clause de sauvegarde » traduite, de manière défectueuse, en langue anglaise par E____ et insérée dans le document « *Performance management 2001* » sous la rubrique « *comments* », prévoyant que le non-respect de l'une ou l'autre des dates de démarrage du projet « SyA____ », soit les 1^{er} octobre 2001, 1^{er} janvier 2002 et 1^{er} avril 2002 ne pourrait pas être reproché aux bénéficiaires du bonus si les retards étaient imputables à B____, A____ ou à la force majeure. L'équipe « SyA____ », était totalement dépendante pour la bonne exécution du projet dans les délais prévus d'un certain nombre d'éléments communément appelés les « livrables » ainsi que des modifications des désirs du maître de l'ouvrage (la A____) comme de l'entrepreneur (E____). Pour l'essentiel, ces « livrables », au nombre desquels figuraient le « MOT », le « *Scope* », le « NiA____ » ou « *hardware* », provenaient de 3 sources distinctes, soit de la société sous-traitante, B____, d' E____ et de la A____. A cet égard, l'appelant se réfère aux témoignages de K____, G____, D____, M____ et J____.

Dès lors, T____ soutient qu'il n'est en rien responsable des retards intervenus dans la réalisation du projet, la faute en incombant exclusivement à B____, à E____, qui était garant de la bonne exécution de son sous-traitant B____, ainsi qu'à la A____.

2.3.2. S'agissant de la prime d'encouragement, E____ fait tout d'abord valoir que la proposition qu'elle a adressée à ce propos à T____ le 21 juin 2001 n'a pas été acceptée, puisque celui-ci, n'a pas retourné cette proposition signée, ni sous la forme électronique, comme l'exigeait toute modification du contrat de travail liant les parties. L'appelant s'était borné à écrire, à l'endroit réservé à l'apposition des signatures, notamment de l'employeur et de l'employé, « proposition reçue le 21 juin 2001 ». L'absence d'accord de T____ avec la proposition résultait également de l' « *e-mail* » du 5 juillet 2001 que lui avait adressé ce dernier - où il indiquait qu'il accepterait volontiers la proposition bonus de « Sy A____ » une fois les autres points réglés - ainsi que de sa contre-proposition du 26 juillet 2001, qu' E____ n'avait pas acceptée. Par ailleurs, la procédure n'avait pas établi qu'en août 2001, T____ avait accepté la proposition précitée de juin 2001.

Dès lors, le seul document dont l'appelant pouvait se prévaloir consistait en le document « *Performance management 2001* », transmis à l'appelant en février 2002, excluant, notamment, tout versement de bonus si la date de mise en œuvre du projet « Sy A____ » intervenait postérieurement au 1^{er} avril 2002, ce qui s'était produit en l'occurrence. Par ailleurs, la « clause de sauvegarde » invoquée par l'appelant, à savoir la rubrique « *comments* » (commentaires) figurant dans les documents incriminés n'était pas applicable en l'occurrence puisque le retard, considérable, pris dans la livraison de l'installation prête à l'emploi était dû en partie à B____, en partie à la banque, mais également à E____, et en particulier à

T_____ personnellement qui était le chef du projet. Le versement du bonus se déterminant ainsi en fonction de conditions qui n'avaient pas été remplies, l'appelant, comme tous les autres membres du personnel en bénéficiant, n'y avait pas droit. Au demeurant, le document « *Performance management 2001* » de février 2002 mentionnait un total à payer (« *payout* ») de fr. 13'052.49, et non pas un bonus de fr. 100'000.-, de sorte que ledit document ne comportait aucune promesse de paiement de fr. 100'000.-. Ainsi, T_____ n'avait pas établi, ni même tenté de prouver, qu' E_____ était prête à la mise en œuvre le 10 octobre 2001, pas plus que le 1^{er} avril 2002, et ce indépendamment des retards imputables à B_____ et à la A_____.

La meilleure preuve que la cause du retard n'était pas imputable uniquement à B_____ ou à la banque, mais également à E_____, résultait de l'accord mettant fin amiablement à un litige entre E_____ et la A_____, aux termes duquel E_____ avait dû renoncer à une partie non négligeable de ses honoraires (fr. 6'600'000.-) et, en outre, terminer le projet à un prix forfaitaire qui avait entraîné pour elle une perte supplémentaire de fr. 1'500'000.-.

2.3.3. Il n'est pas contesté que les parties ont eu des discussions au sujet du versement d'une prime d'encouragement dépendant de l'atteinte d'objectifs individuels.

Il ressort des enquêtes et des pièces produites que ces discussions se sont concrétisées par l'établissement, au mois de juin 2001, d'un projet sous forme d'un document intitulé « *Performance management 2001* », aux termes duquel la mise en fonctionnement de « *sy A_____* » (« *implementation of syA_____* ») conduisait au versement d'un bonus variable en fonction de la date de cette mise en œuvre, soit fr. 100'000.- (100 %) au 1^{er} octobre 2001, 90 % au 1^{er} janvier 2002 et 30 % au 1^{er} avril 2002, aucun bonus n'étant versé pour une réalisation intervenant après cette date. Si la date de mise en œuvre du projet avait lieu entre deux dates citées, le pourcentage était défini par une « interpolation linéaire ».

Comme le témoin G_____ l'a confirmé, il apparaît que T_____ a fait insérer dans le document précité, sous la rubrique « *comments* », une clause prévoyant qu'en cas de retard dont B_____, la A_____ ou la force majeure étaient responsables, c'était la date à laquelle E_____ était prête à livrer le projet qui était prise en considération. Si la date de mise en œuvre survenait plus tard que la date normale du paiement de l'« *incentive* », alors la part du projet bonus serait payée (si elle était plus grande que 0) le mois suivant ladite mise en œuvre.

L'appelant n'a toutefois jamais retourné cette proposition de bonus munie de sa signature qui devait être apposée en bas du document dans l'espace réservé à cet effet. Il résulte de l'« *e-mail* » de T_____ du 5 juillet 2001 adressé à son supérieur hiérarchique que si l'appelant n'a pas accepté cette proposition, c'était parce qu'il la faisait dépendre d'autres points qu'il était en train de négocier avec E_____. Le 26 juillet 2001, l'appelant a même fait à cet égard une contre-proposition que

l'intimée n'a pas acceptée. Par ailleurs, il résulte clairement des déclarations du témoin F_____ que plusieurs employés avaient refusé cette proposition de bonus, y compris T_____ parce qu'elle comportait des conditions dont les personnes concernées n'avaient pas la maîtrise, à savoir l'achèvement du projet à une date déterminée qui était régulièrement reportée.

L'appelant n'a pas non plus établi avoir accepté la proposition qu'il avait reçue le 21 juin 2001 lors de l'entretien qu'il a eu le 14 août 2001 avec H_____. Au contraire, ce dernier a expliqué que cette question était restée en suspens lors de cette entrevue, insistant sur le fait qu'un accord de cette nature devait impérativement être signé par les parties dans la mesure où il devait ensuite être transmis au service des ressources humaines de la société.

En revanche, en dépit de l'absence d'acceptation formelles de cette proposition par l'appelant, voire de sa soumission à la forme écrite ou à sa transmission sous la forme électronique, comme le prévoyait l'art. 11 de son contrat de travail, il apparaît qu'E_____ a malgré tout accepté que T_____ bénéficie de cette proposition de bonus dégressif en fonction de la date de mise en œuvre du projet « sy A_____ ».

En effet, il résulte clairement de la lettre du 20 février 2002 adressée par E_____ au conseil de l'appelant, qu'en sa qualité de chef de projet, T_____ aurait eu le droit de recevoir un bonus de fr. 100'000.- lié au projet « sy A_____ » si celui-ci avait été terminé pour le 31 octobre 2001. Ce courrier faisait, par ailleurs, référence à l'absence d'accord des parties au sujet d'une participation de T_____ aux résultats d'exploitation, soit les objectifs collectifs de celle-ci (« *financials* »), de sorte que si tel avait également été le cas pour le bonus, E_____ n'aurait pas manqué de l'invoquer aussi dans le courrier précité.

L'appelant peut ainsi prétendre bénéficier de la prime d'encouragement prévue dans le document intitulé « *Performance management 2001* » s'il en réunissait les conditions d'octroi.

2.3.4. A teneur du document précité, si le produit « syA_____ » a été livré postérieurement au 1^{er} avril 2002, ce qui a été le cas en l'occurrence, aucun bonus n'était dû, de sorte que l'appelant ne peut avoir droit à un tel bonus en raison de l'achèvement des travaux dans les délais prévus.

En revanche, à teneur de ce même document (« *comments* »), ledit bonus était malgré tout payable si, aux dates déterminantes, E_____ était prête à la mise en œuvre du projet et que le retard provenait de B_____, de la A_____ ou de la force majeure.

A ce propos, il convient d'emblée de relever qu'en réclamant la prime de fr. 100'000.- prévue en cas de mise en œuvre du projet le 1^{er} octobre 2001, l'appelant soutient qu'E_____ était prête à cette date-là.

Force est toutefois de constater que T_____, qui supportait à cet égard le fardeau de la preuve, ne l'a pas établi, tout comme il n'a pas prouvé non plus qu' E_____ était prête à la mise en œuvre du projet aux deux autres dates prévues (soit les 1^{er} janvier 2002 et 1^{er} avril 2002) indépendamment des retards imputables à B_____ et à la A_____, la force majeure n'entrant pas en ligne de compte dans le cas d'espèce.

Il résulte en effet des enquêtes et des pièces produites que la mission confiée à T_____ et à ses deux prédécesseurs était très ardue même si l'appelant était un chef de projet compétent qui n'a pas ménagé ses efforts pour essayer de mener à bien les tâches qui lui étaient confiées, en particulier en réclamant des effectifs plus nombreux et intervenant tant auprès d' E_____ que de B_____ pour que les composants dont elle avait la responsabilité soient livrés à temps, ce qui n'a pas été le cas.

Même si, comme le soutient T_____, on admettait que l'intimée était, en quelque sorte, garante de la bien-facture du travail exécuté par son sous-traitant B_____, il est douteux que cela exonère E_____ de toute responsabilité dans le retard dont B_____ a fait preuve dans la livraison des composants lui incombant, étant relevé à cet égard que, selon le témoin K_____, le contrat liant E_____ à la A_____ prévoyait le versement par E_____ de pénalités en cas de retard par B_____ dans la livraison de ses produits.

Quoi qu'il en soit, contrairement à ce qu'affirme l'appelant, il ressort du dossier qu' E_____, à qui il revenait de livrer certains éléments du « *hardware* », a également contribué, avec B_____ et la A_____, au retard ayant affecté la mise en œuvre du système informatisé de gestion bancaire commandé par la banque.

A cet égard, le témoin I_____ a en effet déclaré que c'était le retard dans la fourniture des « livrables » B_____ ou E_____, nécessaires à la solution à la mise en place dudit projet, qui avait entraîné un décalage des dates de démarrage.

En outre, selon le témoin M_____, il y avait eu un manque de connaissance du produit à installer de la part des consultants d' E_____, qui étaient d'anciens employés du service informatique de la A_____ et qui découvraient le produit L_____ au fur et à mesure qu'ils y travaillaient, ce qui avait engendré des retards.

Il ressort également de la procédure que l'appelant n'a pas entièrement rempli les tâches qu'il lui incombait d'accomplir en tant que chef de projet.

Ainsi, le témoin D_____ a estimé que T_____ n'avait effectué sa mission qu'aux trois quart.

Le témoin M_____ a, pour sa part, expliqué que si l'appelant connaissait le produit L_____ pour l'avoir installé dans une autre banque auparavant, de sorte que ses connaissances et son expérience en la matière étaient bonnes, en revanche, au niveau de la gestion du projet, le « mariage » à trois, A_____, E_____ et fournisseur

constituait, une première pour T_____, comme pour d'autres employés. Par ailleurs, selon ce même témoin, les différentes étapes du « *Scope* », telles que présentées par le chef de projet d' E_____, manquaient de clarté ou de détails pour pouvoir être acceptées sans autres par la banque.

Le témoins K____ a, quant à lui, indiqué qu'il y avait eu du retard dans la signature des bons de commande, tâche qui incombait au chef d'équipe.

Le travail de T_____ a fait également l'objet d'un certain nombre de critiques de la part de N_____ (« *e-mail* » du 28 février 2001 adressé à C_____) et de C_____ (« *e-mail* » du 30 juillet 22001 adressé à T_____).

De surcroît, l'appelant ne saurait également être suivi lorsqu'il affirme, par une argumentation nouvelle en appel, contenue en particulier dans ses dernières conclusions, que l'équipe « sy A_____ » qu'il dirigeait ne pouvait en aucun cas être tenue, même partiellement, pour responsable du retard apporté à la mise en œuvre du projet.

En effet, outre qu'elle est démentie par les enquêtes et les pièces produites, cette affirmation implique une interprétation de la clause dite « de sauvegarde » (« *comments* »), figurant dans le document « *Performance management 2001* », que son texte n'autorise pas, aucune référence n'étant faite à l'équipe « syA_____ ».

Enfin, il apparaît qu' E_____ et la A_____ ont passé un accord concernant la répartition des coûts - évalués à quelque fr. 11'000'000.- engendrés par le retard pris dans la mise en oeuvre du projet syA_____. Dans ce but, ils ont mandaté un médiateur qui a établi un rapport aux termes duquel celui-ci a évalué la responsabilité respective des deux parties dans les proportions de 60 % pour E_____ et de 40% pour la A_____. Ainsi, E_____ a renoncé à un montant d'honoraires de fr. 6'600'000.- et a terminé le projet à un prix forfaitaire ayant entraîné pour elle une perte supplémentaire de fr. 1'500'000.-. On conçoit mal que l'intimée ait accepté de subir pareilles pertes si elle avait pu établir son absence de responsabilité dans le retard concernant la mise en œuvre du projet « syA_____ ».

Dès lors, la clause dite « de sauvegarde », figurant dans le document incriminé, n'est pas applicable en l'espèce.

L'appel se révèle ainsi également infondé sur ce point.

3. T_____ se plaint avoir été victime d'un licenciement abusif, invoquant à cet égard l'art. 336 al. 1 lit. d, voire c, CO ; il réclame ainsi, sur la base de l'art. 336a CO, une indemnité de fr. 150'000.-.

L'appelant se prévaut des appréciations flatteuses quant à ses compétences et à son travail au sein d' E_____, résultant tant de l'intimée elle-même que des témoignages recueillis. Il soutient que les prétendus manquements professionnels

qui ont motivé son licenciement n'étaient qu'un prétexte de son employeur pour l'empêcher de concrétiser le versement de l' « *incentive* » et du bonus auxquels il avait droit.

A cet égard E_____ se réfère (mémoire de réponse à l'appel, p. 11-13) aux reproches justifiés qui ont également été adressés à l'appelant concernant son travail, tels que résultant des enquêtes et de diverses pièces de la procédure (pièces 11, 16, 21, 26 chargée intimée; pièce 31 chargée intimée).

3.1. Selon l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 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 (al.1). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al.2).

En l'espèce, l'appelant a agi dans les délais fixés dans cette disposition, de sorte qu'il peut être entré en matière sur sa demande.

3.2. Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Sous la note marginale « résiliation abusive » de cette disposition, sont énumérés les motifs pour lesquels on ne peut pas résilier un contrat de travail.

L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC ; ATF 121 III 60, JT 1986 I 47, 49).

A défaut de présomption légale quant au caractère abusif de la résiliation en cas de motivation manquante fautive ou incomplète, il faut s'en tenir, également dans des hypothèses de ce genre, au fardeau de l'allégation et de la preuve (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47).

La partie qui supporte le fardeau de la preuve ne dispose d'un droit à l'administration de celle-ci que si elle porte sur des faits juridiquement pertinents (ATF 121 III 60, JT 1996 47 (50) et les références jurisprudentielles citées).

La preuve du motif d'un congé prétendument abusif ayant pour objet des éléments subjectifs - à savoir, le réel motif de l'employeur - est difficile à rapporter, de sorte que 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 (ATF du 30.06.1992, in SJ 1993 p.361) ;

Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pour effet d'en renverser le fardeau (ATF 115 II 487 consid. b in fine et les références citées). Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut plus rester inactif et n'a d'autre issue que d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 30.06.1992 précité, in sj 1993 p.360 et les références citées). Il convient de se montrer restrictif dans les critères permettant d'admettre la preuve par indices, la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement devant être très grande, voire confinée à la certitude (WYLER, Droit du travail, 2002, p.397).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993 in SJ 1995 p.798).

A teneur de l'art. 336 al. 1 CO, le 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 (lit. d) ou seulement enfin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (lit. c).

3.3. En l'occurrence, il résulte de la lettre qu' E ____ a adressée le 20 février 2002 au conseil de l'appelant que ce dernier avait été licencié essentiellement par ses manquements professionnels en tant que chef de projet informatique E ____ responsable de l'« *implementation* » du projet informatique de la A ____.

S'il est vrai que l'appelant n'a pas fait l'objet d'avertissement(s) concernant la qualité de son travail, il n'en demeure pas moins que tout comme ses deux prédécesseurs, il n'a, objectivement, pas pu respecter les délais prévus pour la livraison du produit informatique à la A ____ . Par ailleurs, il a été vu plus haut que le travail de T ____ faisait également l'objet de certaines critiques justifiées.

Les enquêtes n'ont pas révélé non plus d'indices d'un licenciement de l'appelant parce que celui-ci faisait valoir, ou avait l'intention de faire valoir, des prétentions financières.

En revanche, selon ses dires mêmes, avant réception de sa lettre de licenciement, T ____ a eu des discussions avec H ____ et O ____ « dans le but de trouver une solution à sa requête de sortie à l'amiable d' E ____ », solution portant sur le règlement, durant une période suffisamment longue correspondant à ce qu'il estimait lui être dû, à titre de bonus et d'heures supplémentaires, dans le but de lui permettre de trouver un emploi équivalent. Ces négociations ayant échoué, H ____ avait informé l'intéressé, à la mi-novembre 2001, qu'il allait recevoir son congé.

Il faut en déduire qu'avant l'envoi de la lettre de licenciement à l'appelant, les parties avaient déjà la ferme intention de se séparer, mais qu'elles ont différé la

date de la concrétisation formelle de cette volonté afin de négocier les modalités financières de départ de l'appelant et de laisser à ce dernier le temps de retrouver un emploi équivalent. Ces négociations ayant échoué, congé a été donné à T_____ dans le respect de l'échéance contractuelle, l'appelant ayant, par ailleurs été dispensé de travailler avant de recevoir sa lettre de licenciement.

La demande en justice de T_____ apparaît au demeurant expliquer les raisons de cette intention des parties de mettre fin à leurs relations contractuelles puisque l'appelant y indique avoir eu des divergences de vues tant avec son employeur qu'avec la A___ au sujet des solutions à apporter au retard dans la délivrance du système informatique commandé. Ainsi, T_____ avait notamment suggéré à l'intimée la renégociation du contrat de quelque 20 millions de francs avec la banque ; par ailleurs, il avait proposé que cette dernière renonce à de nombreuses applications, ce que celle-ci avait refusé. L'appelant indique à ce sujet que cela « allait vraisemblablement déclencher le mécanisme de la résiliation de son propre contrat » et explique également son licenciement par le fait qu'il fallait que son employeur trouve un responsable à tous ses problèmes et au retard dans l'exécution du mandat qui lui avait été confié par la A___.

Les motifs pour lesquels l'intimée a mis fin au contrat de son employé n'apparaissent ainsi pas être en relation avec des prétentions financières que T_____ a fait valoir, ou avait l'intention de faire valoir. Dès lors, le licenciement litigieux n'est pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit c ou d CO.

Au demeurant, on conçoit mal que l'intimée se soit uniquement séparée de T_____ pour éviter de lui payer un bonus de quelque fr. 100'000.-, alors qu'elle a accepté de supporter une perte de près de fr. 7'000'000.- en raison du retard apporté à la réalisation de son mandat.

L'appel se révèle dès lors également infondé sur ce point.

4. T_____ sollicite aussi le paiement de fr. 25'859.- au titre de rémunération de l'accomplissement de 222 heures supplémentaires.

4.1. Le nombre d'heures supplémentaires allégué par T_____ a été admis par l'intimée (avant dernier paragraphe de la page 2 de ses écritures du 3 mai 2004). Elle conteste toutefois devoir les lui payer, aux motifs qu'ayant été libéré de ses fonctions dès le 22 octobre 2001, alors qu'il avait été licencié le 27 novembre 2001 pour le 31 mars 2002, l'appelant avait pu, du 22 octobre au 31 décembre 2001, soit durant environ 10 semaines ce qui correspondait à 400 heures, largement compenser lesdites heures supplémentaires. Cela valait également pour le cas où, comme l'appelant l'affirmait, la libération de son obligation de travailler avait débuté à mi-novembre 2001, ceci d'autant plus, que l'intéressé avait également été dispensé de travailler du 1^{er} janvier au 31 mars 2002, ce qui lui avait aussi laissé largement le temps de compenser les dépassements d'horaire.

Pour sa part, l'appelant fait valoir qu'il résultait d'un accord qu'il avait passé avec E____, tout comme l'ensemble des employés de la société, qu'il avait le choix entre la compensation ou le paiement des heures supplémentaires. Cet accord avait du reste été rappelé par C____ qui, lors de l'audience du 29 août 2002, avait déclaré qu'il (T____) « pourrait compenser ses heures supplémentaires ou se les faire payer en plus du bonus prévu » (P. V. de l'audience précitée, p. 3/9). Par ailleurs, il résultait du témoignage de G____ qu'E____ avait payé à ce dernier la majorité des heures supplémentaires qu'il avait accomplies (P. V. du 10.12.2003, p. 2/4). De surcroît, D____ avait également indiqué que toutes les heures supplémentaires qu'il avait effectuées avaient été, soit compensées, soit payées (P. V. du 29.10.2003, p. 2/6). T____ se réfère également à cet égard à la loi sur le travail.

4.2. L'art. 321c al. 3 CO dispose que l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.

Cette disposition, qui se réfère aux heures supplémentaires, c'est-à-dire aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel (SJ 2000, p. 629, consid. 6a), n'est ainsi que partiellement impérative.

Toutefois, la renonciation à une rémunération d'heures dépassant l'horaire contractuel ne s'étend pas au droit à la rémunération du travail excédant le maximum légal (SJ 2000, p. 169). A cet égard, l'art. 9 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (ci-après LTr), fixe la durée maximum de la semaine de travail à 45 heures pour la catégorie de travailleurs à laquelle l'appelant appartient. Le travailleur ne peut pas renoncer valablement à la rémunération des heures de travail supplémentaires qu'il a déjà accomplies (ATF 124 III 469). L'art. 12 LTr permet toutefois, sous certaines conditions et à titre exceptionnel, le dépassement de cette durée maximum. Ce travail supplémentaire sera, d'après l'art. 13 LTr, rétribué par un supplément de salaire d'au moins 25% à partir de la 61ème heure supplémentaire accomplie dans l'année civile, sauf si le travail supplémentaire a été compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.

4.3. Il convient tout d'abord de relever qu'à teneur de l'art. 16 des Conditions générales d'engagement faisant partie du contrat de travail, l'appelant n'avait pas droit, vu sa fonction de cadre au sein de l'entreprise, au paiement des heures supplémentaires accomplies qui excédaient son horaire contractuel.

L'appelant se prévaut d'une éventuelle application de la LTr. Toutefois, il n'établit pas qu'il a dépassé le maximum de 45 de travail hebdomadaire autorisées par la LTr, étant relevé en outre que l'art. 13 al. 2 de ladite loi admet expressément la compensation du travail supplémentaire.

L'appelant aurait-il accompli du travail supplémentaire, qu'il n'a pas prouvé non plus que l'intimée avait l'obligation de rémunérer un tel travail chez les employés d' E_____ occupant les mêmes fonctions que lui.

A cet égard, les témoignages de C _____ ainsi que de G _____ et de D _____ ne lui sont d'aucun secours. Au contraire, l'art. 15 des Conditions générales susmentionnées prévoyait la compensation des heures supplémentaires par du temps libre de même durée dans un délai raisonnable, avec la précision que c'est l'entreprise qui décidait du moment de la compensation.

Dès lors, même si l'on admet que l'appelant a été libéré de son obligation de travailler à mi-novembre 2001, il apparaît que, depuis cette date-là et jusqu'au 31 décembre 2001, date à laquelle E_____ aurait pu lui signifier son congé pour le 31 mars 2002 en respectant le préavis contractuel de 3 mois, il s'est écoulé environ 6 semaines correspondant à 240 heures de travail (6 x 40h hebdomadaires), de sorte que T_____ avait, durant ce laps de temps, tout loisir de compenser ses 222 heures supplémentaires.

L'appelant n'alléguant par ailleurs pas, au demeurant avec raison puisqu'il ne l'a pas demandé à son employeur, que la compensation effectuée durant cette période s'était accomplie dans un délai déraisonnable, ses prétentions en paiement d'heures supplémentaires, voire de travail supplémentaire, doivent être écartées, ceci d'autant plus il avait également le temps de compenser ce travail supplémentaire durant le premier trimestre 2002 pendant lequel il a aussi été dispensé de travailler.

L'appel doit ainsi également être rejeté sur ce point.

5. 5.1. Enfin, T_____ réclame le paiement d'une somme de fr. 11'600.- à titre de compensation des 10 journées de formation par année prévues contractuellement et dont il n'a pas bénéficié.

L'intimée fait valoir à cet égard, que le contrat de travail ne lui imposait aucunement l'obligation d'allouer à son employé 10 journées de congés payés à titre de formation continue, relevant, par ailleurs que, selon l'art. 20 al. 2 in fine et 20 al. 2 des Conditions générales faisant partie du contrat de travail, une participation financière de l'entreprise ou une libération du collaborateur de l'obligation de travailler pouvait, dans certains cas, être envisagée, mais pour autant que les termes de l'accord entre entreprise et le collaborateur aient fait l'objet d'une convention spéciale.

5.2. Ce dernier point de vue est fondé.

En effet, l'art. 20 des Conditions générales liant les parties, traitant de la formation professionnelle, ne fait que mentionner la politique suivie par E_____ à cet égard. Cette disposition ne prévoit aucune compensation financière au cas où

l'employé ne se verrait pas octroyer la possibilité de suivre une formation professionnelle, une telle formation devant, au surplus, faire l'objet d'une convention spéciale entre ledit employé et la société, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Le grief de l'appelant sur ce point s'avère dès lors infondé.

6. Le jugement entrepris est ainsi intégralement confirmé - sous réserve de la précision sollicitée par E_____ concernant le caractère brut de la somme de fr. 13'052.50 qu'elle a admis devoir verser à son ex-employé à titre d'« *incentive* » - et l'appel, dès lors, rejeté dans sa totalité.

En tant qu'il succombe en tous points, Luigi RIBON supportera l'entier de l'émolument de mise au rôle qu'il a payé (art.78 al. 1 LJP).

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 suite à l'audience de délibération du 3 décembre 2002, notifié le 2 mai 2003, rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9951/2002 – 5.

Au fond :

- Le rejette et confirme la décision entreprise, avec la précision que le montant de fr. 13'052.50 que l'intimée s'est engagée à verser à l'appelant à titre d'« *incentive* » est un montant brut dont il y a lieu de déduire les charges sociales et légales usuelles.

- Laisse à la charge de T_____ l'émolument de mise au rôle qu'il a payé

- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président