



POUVOIR JUDICIAIRE

C/15159/2019-4

CAPH/175/2021

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 19 SEPTEMBRE 2021**

Entre

A_____ (SUISSE) SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 janvier 2021 (JTPH/4/2021), comparant par Me Stéphanie FULD, avocate, rue Jacques-Balmat 5, case postale 5839, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [VD], intimé, comparant par Me Stéphanie BUTIKOFER, avocate, rue Jacques-Dalphin 45, 1227 Carouge GE, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 septembre 2021.

EN FAIT

A. **a.** A_____ (SUISSE) SA (ci-après : A_____ ou la banque) est une société sise à Genève dont le but est l'exploitation d'une banque principalement en Suisse.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 17 novembre 2016, B_____ a été engagé par la banque en qualité de responsable du conseil en investissements, à partir du 1^{er} décembre 2016, pour un salaire annuel brut de 300'000 fr.

c. Lors de son engagement, B_____, qui gérait une équipe de cinq à six personnes, avait deux supérieurs hiérarchiques : C_____, *responsable EMEA Head of investments*, pour les investissements, et D_____, responsable de l'agence de Genève, pour le *private banking*. C_____ avait des fonctions au niveau international alors que celles de B_____ étaient limitées à la Suisse.

d. En octobre 2017, E_____ a été engagé en tant que responsable *Global Head of investments*. Il est devenu le supérieur hiérarchique de C_____.

e. En 2017, A_____ a établi une évaluation élogieuse du travail de B_____.

f. C_____ a été licencié en janvier 2018.

La banque a demandé à B_____ d'effectuer le suivi de "certaines affaires" de C_____ tout en étant assisté de E_____ lequel, généralement basé à F_____ [UK], se rendait à Genève deux jours par semaine. Dans ce cadre, en mars 2018, E_____ a notamment souhaité que B_____ participe aux réunions hebdomadaires et mensuelles le temps qu'un nouveau responsable *EMEA Head of investments* soit engagé.

g. Par ailleurs, dans ses objectifs fixés le 30 janvier 2018, il a notamment été demandé à B_____ une augmentation des avoirs sous gestion avec *Advisory Premiun* à £1,2 milliard et de couvrir tout client ayant des actifs sous gestion de 5 millions et plus.

h. G_____, responsable des ressources humaines, a eu deux entretiens avec B_____ entre mai et juin 2018 en lien avec l'équipe de ce dernier, soit une promotion et une formation. Au cours du deuxième entretien, elle s'est enquis de la situation de B_____, ayant remarqué qu'il avait de la peine à se déplacer. Il lui a alors répondu qu'il souffrait d'une sciatique qui était toujours douloureuse et qu'il avait une surcharge de travail. Elle lui a alors demandé si elle pouvait en parler avec son supérieur afin d'essayer d'améliorer la situation. B_____ lui a répondu que cela "ne risquait que d'aggraver celle-ci".

i. Le 14 juin 2018, B_____ s'est vu reprocher, un manquement à ses devoirs dans la gestion d'un client, ayant donné suite à des instructions provenant d'un numéro de téléphone thaïlandais alors qu'il savait le client concerné être domicilié sur l'île de Man.

j. B_____ a été en vacances du 9 au 20 juillet 2018.

A son retour, il lui a été reproché de mal avoir assuré la délégation de ses portefeuilles durant son absence. Un employé sous ses ordres n'avait pas fait signer un certain document à un client le 11 juillet 2018 et un autre client s'était plaint de ne pas avoir eu de nouvelle de son conseiller depuis le mois de juin 2018.

k. B_____ a été en incapacité de travail due à une sciatique. Son médecin a émis un certificat médical pour la période du 7 au 18 août 2018.

B_____ a toutefois décidé de retourner au bureau le 15 août 2018, indiquant à G_____ qu'il avait "trop à faire", ayant beaucoup de choses urgentes en retard et que cela l'arrangerait de pouvoir passer outre le compte rendu sollicité par G_____ concernant une ancienne collègue.

G_____ lui a alors demandé de faire rectifier la date de reprise de travail par son médecin ou de retourner chez lui, celle-ci relevant toutefois qu'elle imaginait qu'il n'y arriverait pas, pensant intérieurement qu'à cause de ses responsabilités il devait urgemment revenir au travail. S'agissant du retour sur sa collègue, elle lui a répondu que s'il arrivait à le lui faire d'ici la fin de la semaine "ce serait formidable".

l. B_____ a été en arrêt de travail total pour cause de maladie dès le 10 septembre 2018. Il n'a pas communiqué à la banque les raisons de son absence.

m. Son évaluation de fin d'année s'est effectuée sans lui, compte tenu de son absence. Il résulte de ce bilan que B_____ n'avait pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés.

n. Par courrier du 15 janvier 2019, A_____ a licencié B_____ pour le 30 avril 2019, sans indiquer les motifs de cette résiliation.

o. Par courriers des 22 janvier et 15 mai 2019, B_____ s'est opposé au congé. Il a relevé que, compte tenu des dommages que la banque lui avait causé et l'état dans lequel il se trouvait du fait des conditions de travail insoutenables que la banque avait créées, il s'attendait à une indemnité de départ plus généreuse que les trois mois de salaires octroyés.

p. Par courrier du 25 janvier 2019, A_____ a indiqué à B_____ ne pas lui avoir accordé d'indemnité de départ mais avoir simplement résilié son contrat en

respectant le délai contractuel de trois mois pour la fin d'un mois. Elle a, en outre, contesté avoir créé des conditions de travail insoutenables.

q. B_____ a été en incapacité de travail de manière continue jusqu'au 8 avril 2019.

r. Par courrier du 15 mai 2019 adressé à A_____, B_____ a fait valoir qu'il avait fait l'objet de pressions inadmissibles de la part de sa hiérarchie, rendant l'exécution de son travail plus difficile et faisant régner dans son département une ambiance plus que délétère. Malgré ses plaintes auprès des ressources humaines, aucune disposition n'avait été prise pour sauvegarder sa personnalité. Malgré sa grande expérience dans le domaine et des épaules solide, il avait été gravement atteint dans sa santé morale et physique du fait de l'absence de mesures prises par la banque. Il avait été suivi par un psychothérapeute dès le mois de mai 2018 et avait été arrêté de travaillé dès le 10 septembre 2018.

s. Par pli du 24 mai 2019 à B_____, A_____ a contesté le caractère abusif du licenciement. Elle a relevé que B_____ n'avait pas dénoncé ces pressions inadmissibles voire une ambiance délétère auprès du département des ressources humaines et il n'avait à aucun moment requis l'intervention de ce service. Il ne pouvait dès lors être reproché à la banque de ne pas avoir pris de mesures pour sauvegarder les droits de sa personnalité.

B. a. Par demande du 4 juillet 2019, déclarée non conciliée le 19 août 2019 et introduite le 3 octobre 2019 devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a assigné la banque en paiement de la somme totale de 244'755 fr. 85, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2019, soit 133'400 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 11'354 fr. 85 brut à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature, 90'000 fr. net à titre de bonus 2018 et 10'000 fr. net à titre d'indemnité pour tort moral. Il a, en outre, demandé la délivrance d'un certificat de travail conforme.

Il a fait valoir avoir été licencié de manière abusive. Bien qu'aucun motif de congé ne lui ait été donné, il avait été licencié car il s'était plaint auprès des ressources humaines d'une surcharge de travail et des tensions existantes entre lui et son supérieur et du fait que cela compliquait l'exécution de son travail. Malgré ses plaintes, aucune disposition n'avait été prise pour sauvegarder sa personnalité.

b. La banque a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Elle a indiqué que le licenciement de B_____ avait été motivé par la baisse générale de ses performances, de ses manquements et par la nécessité organisationnelle de pallier à son absence de longue durée.

Celui-ci ne s'était jamais plaint, que ce soit d'une manière formelle ou informelle,

de sa charge de travail, ni de tensions avec son supérieur hiérarchique, alors qu'il avait connaissance de l'existence du programme d'assistance aux employés permettant d'accompagner chaque employé dans les difficultés qu'il pourrait rencontrer dans sa vie personnelle comme professionnelle et de la "Grievance Procédure" pour les conflits internes. Elle a notamment relevé que la charge de travail de B_____ ne revêtait pas un caractère exceptionnel au regard de son poste de directeur. Il n'avait notamment jamais enregistré d'heures supplémentaires ni requis de compensation pour de telles heures. Il avait, de son propre chef, décidé de venir travailler alors qu'il était en incapacité de travail, la banque n'ayant pas exigé sa présence au bureau. Ainsi le licenciement ne saurait être qualifié d'abusif et justifier l'octroi d'un tort moral.

c. Entendu par le Tribunal, B_____ a déclaré que dès son premier entretien avec le nouveau responsable global des investissements – soit E_____ – il avait constaté qu'ils ne partageaient pas les mêmes valeurs.

Lorsque C_____ avait été licencié en janvier 2018, il avait dû reprendre ses activités. Du jour au lendemain, il avait récupéré des tâches dont il n'était pas au courant (meetings supplémentaires, par exemple).

Puis, fin mars, début avril, un autre responsable de département avait été licencié et il avait dû reprendre *ad interim* la gestion commerciale de ce département.

Les relations avec E_____, lequel était devenu son supérieur direct, avaient continué de se dégrader. Tout cela dans un contexte de "charrettes". E_____ employait des termes grossiers à son égard. Lors de certaines séances de travail, il avait l'impression d'être en mode "I commit, you deliver". Il n'avait pas fait usage du plan d'aide aux employés car il craignait des représailles.

En mars 2018, il avait été voir G_____ pour lui faire part de ses inquiétudes à son sujet et pour son équipe. Il avait identifié un burnout chez un de ses collaborateurs et il s'inquiétait pour celui-ci. Il était retourné la voir au mois de juin car "il n'en pouvait plus" et ses relations avec son supérieur hiérarchique et d'autres personnes de la direction continuaient à se dégrader. Pour toute réponse il avait eu : "oui je sais ce sont des gens très difficiles".

A son retour de vacances, il avait appris qu'il risquait d'être sanctionné pour quelque chose qu'aurait fait l'un de ses collaborateurs, alors qu'il était absent.

B_____ a indiqué qu'il avait consulté chaque semaine un psychiatre dès le mois de mai 2018. Celui-ci lui avait diagnostiqué une "dépression réactive". Alors que le médecin voulait lui ordonner un arrêt de travail immédiat, il avait refusé car il pensait que cela irait mieux après ses vacances. En rentrant des vacances, il avait constaté que la situation n'avait pas changé et qu'à cela s'ajoutait la menace de sanctions. Le 6 septembre 2018, le médecin lui avait imposé un arrêt de travail car

il estimait qu'il ne pouvait plus travailler dans ces conditions.

d. Le représentant de A_____ a indiqué que celle-ci avait mis en place deux types de mesures pour assurer la santé de ses employés, lesquelles ne pouvaient pas être ignorées de ces derniers. La première permettait aux employés de prendre contact de façon anonyme avec une société externe indépendante de la banque (H_____), qui leur donnait l'opportunité de faire part de tous leurs problèmes (privés ou professionnels). La seconde, la "Grievance procedure", permettait aux employés de faire remonter leurs griefs de manière anonyme. La banque ignorait si B_____ avait utilisé les services de H_____ et, selon les ressources humaines, il n'avait pas fait usage de la "Grievance procedure".

B_____ avait repris certains dossiers suisses qui étaient sous la responsabilité de C_____ avec l'aide de E_____. Certains projets pouvaient dépasser le cadre suisse (projets menés par le groupe) mais les responsabilités de B_____ étaient limitées au cadre suisse.

L'extrait d'agenda produit par B_____ était normal pour un directeur, responsable de département. Il n'avait pas souvenir que B_____ ait signé ou pas le formulaire d'enregistrement des heures de travail.

Il n'y avait pas eu de plainte de la part de l'équipe de B_____ envers E_____. Il avait travaillé avec C_____, E_____ et B_____ et n'avait jamais entendu d'insultes proférées à l'encontre des employés, ni avoir été confronté à une attitude insultante ou irrespectueuse.

B_____ avait été licencié pour des raisons de performances. Le contenu du rapport du médecin traitant de B_____ n'était pas connu de la banque au moment du licenciement.

e. Entendu par le Tribunal en qualité de témoin, C_____ a déclaré que B_____ était un bon élément. E_____, qui était devenu son supérieur en septembre 2017, était quelqu'un de très direct, parfois abrupt et potentiellement impoli.

f. Pour I_____, qui faisait partie de l'équipe de B_____, celui-ci était un bon *team leader*. Il arrivait vers 6h du matin et était souvent le dernier à partir entre 18h30 et 19h. Si l'ambiance de service était bonne sous la direction de C_____, les rapports de travail étaient plus difficiles avec E_____. Il pensait qu'une partie des responsabilités de C_____ et d'un autre collaborateur de ce dernier qui avait été également licencié, avaient été transférées à B_____. Il a considéré que la charge de travail de B_____ après le départ de ces deux personnes était lourde. Il lui semblait qu'il y avait une pression de la part de la hiérarchie, mais comme B_____ faisait du bon travail en maintenant la pression loin de son équipe, il n'était pas impliqué directement.

g. Entendue comme témoin par le Tribunal, G_____, après avoir relaté le contenu des entretiens qui s'étaient déroulés en mai et juin 2018 (cf. supra EN FAIT A.h), a confirmé que B_____ n'avait pas déposé de plainte formelle comme il aurait pu le faire en fonction des procédures internes.

h. E_____, entendu comme témoin par le Tribunal, a déclaré qu'il avait remplacé C_____ *ad interim* en janvier 2018 et que B_____ l'avait assisté. Il travaillait à plein temps, deux jours à Genève et trois jours à F_____ [UK]. Lorsqu'il était absent personne ne le remplaçait et n'allait aux réunions à sa place. Lorsque C_____ était parti il avait été décidé qu'au lieu de suivre une cinquantaine de client, ce que faisait l'équipe des conseillers, il fallait essayer de presque tous les suivre ce qui impliquait aux conseillers de couvrir entre 50 et 100 clients en fonction de leur profil. Selon lui le problème de B_____ n'était pas la surcharge de travail mais la compréhension de l'objectif. Il n'avait jamais été en conflit avec B_____. Il lui avait rappelé à plusieurs reprises les objectifs fixés notamment en ce qui concernait les suivis. Il avait parfois l'impression qu'il ne comprenait pas, qu'il n'écoutait pas mais il avait toujours essayé de lui expliquer. Il n'avait jamais eu de problème avec qui que ce soit. Il n'avait pas non plus connaissance que B_____ se soit plaint de lui.

i. Il résulte de l'extrait de l'agenda de B_____, mêlant activités professionnelles et privées, dont il a produit les extraits pour les semaines du 11 au 17 mars 2018, du 8 au 28 avril 2018 et du 27 mai au 2 juin 2018, que celui-ci se rendait à des réunions EMEA. Il avait habituellement des réunions entre 8h30 et 17h30, ponctuellement jusqu'à 18h30.

j. Devant le Tribunal, B_____ a produit deux courriers du Dr J_____ adressés au médecin conseil du K_____ datés des 27 novembre 2018 et 13 mars 2019.

Ce médecin a constaté que B_____ présentait un *burn-out*, une anxiété généralisée, un trouble panique, des troubles mentaux et du comportement liés à l'utilisation d'alcool, un syndrome de dépendance, étant relevé que celui-ci était actuellement abstiné sous surveillance médicale, ainsi que des troubles de la personnalité narcissique. B_____ présentait un état d'épuisement professionnel, suivi d'une symptomatologie anxieuse et de troubles du sommeil. Selon les dires de B_____ cela était dû à un contexte d'importants conflits et pressions hiérarchiques. Il avait développé une addiction à l'alcool dans le but de gérer la pression, puis étaient apparus des symptômes dépressifs avec des idées suicidaires, probablement renforcés par l'effet dépressif de l'alcool selon le médecin. Les symptômes avaient été renforcés par une crise conjugale et le risque de rupture relationnelle. La prise en charge psychiatrique et psychothérapeutique hebdomadaire, associée à divers traitements psychotropes, n'avait pas été suffisante de sorte qu'une hospitalisation psychiatrique avait été nécessaire pour effectuer un sevrage d'alcool. Le médecin avait observé depuis la sortie une amélioration

clinique compte tenu d'un environnement familial plus apaisé, sans source de stress majeur. B_____ faisait des crises d'angoisse lorsqu'il était confronté à la situation professionnelle, en y pensant ou lorsqu'il recevait un message ou un téléphone d'une personne appartenant à son environnement professionnel. A la fin mars 2019, le médecin a constaté que l'évolution de B_____ était fluctuante. Des symptômes anxieux et d'épuisement réapparaissaient régulièrement. Il persistait une incertitude difficile à gérer associée à des tensions conjugales récurrentes. En outre, l'intéressé continuait de faire de crises d'angoisse en relation avec son activité professionnelle. Le médecin a ainsi considéré que B_____ pouvait reprendre son activité professionnelle mais auprès d'un autre employeur.

- C. Par jugement JTPH/4/2021 du 6 janvier 2021, le Tribunal, statuant par voie de procédure ordinaire, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 3 octobre 2019 par B_____ contre A_____ (ch. 1 du dispositif) et irrecevables les déterminations déposées par B_____ le 1er juillet 2020 (ch. 2), la pièce déposée par B_____ le 3 septembre 2020 (ch. 3) ainsi que les déterminations du 18 septembre 2020 déposées par A_____ (ch. 4). Au fond, il a condamné A_____ à verser à B_____ la somme nette de 114'720 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 30 avril 2019 (ch. 5) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6). Il a arrêté les frais de la procédure à 2'450 fr. (ch. 7), les a mis à la charge de A_____ et de B_____ pour moitié chacun (ch. 8), les a compensés avec l'avance de frais de 2'450 fr. effectuées par B_____ qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 9), condamné A_____ à verser à B_____ la somme de 1'225 fr. (ch. 10), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

Le Tribunal a retenu que le motif avancé par la banque, à savoir la baisse de performances de B_____, apparaissait fictif dans la mesure où du fait de son absence pour cause de maladie elle ne pouvait pas s'attendre, ni exiger que les performances de celui-ci en 2018 soient équivalentes à celle de 2017, voire satisfaisantes. Le licenciement de B_____ reposait de manière plus plausible sur les absences pour cause de maladie de celui-ci. Or, cette incapacité résultait du fait que la banque n'avait pris aucune mesure pour remédier à la surcharge de travail et au climat exécrable auxquels était confronté de B_____, malgré ses incapacités consécutives de travail. Certes, celui-ci n'avait pas fait usage des procédures internes, mais les ressources humaines avaient connaissance de sa surcharge de travail. I_____ avait confirmé le fait que la charge de travail du demandeur était lourde ce qui, de surcroît, a été admis par la banque. S'agissant des problèmes rencontrés avec son supérieur, B_____ ainsi que le témoin C_____ se sont accordés sur le fait que E_____ avait imposé une certaine pression et avait pu se montrer très impoli à leur égard. Dès lors que la banque était responsable de l'incapacité de B_____, le licenciement était abusif. Ce dernier était ainsi fondé à obtenir une indemnité pour licenciement abusif correspondant à quatre mois de salaire. Il était également en droit de percevoir une indemnité pour tort moral,

fixée à 8'000 fr., dès lors que le comportement de la banque avait eu pour conséquence un arrêt de travail de plus de sept mois. Malgré l'atteinte à la santé à laquelle B_____ avait dû faire face, son psychiatre retenant notamment que l'environnement professionnel représentait une source de stress élevé en raison des pressions et conflits relationnels, la banque avait persisté dans son comportement soit dans sa passivité, et à ne rien entreprendre pour chercher une solution et faire cesser la situation responsable de l'atteinte à sa santé. La banque n'avait ainsi pas prêté toute l'attention nécessaire à la protection de la personnalité de son employé, ni pris les mesures utiles à cet égard.

- D.**
- a.** Par acte expédié le 8 février 2021 au greffe de la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement, qu'elle a reçu le 7 janvier 2021. Elle sollicite son annulation et conclut à ce que B_____ soit débouté de toutes ses conclusions et condamné en tous les frais judiciaires de l'ensemble de la procédure.
 - b.** B_____ a expédié son mémoire de réponse le 30 mars 2021.
 - c.** Par ordonnance du 14 avril 2021, la Cour a écarté le mémoire de réponse de B_____ de la procédure, celui-ci ayant été déposé tardivement, et a gardé la cause à juger.

EN DROIT

- 1.** **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Interjeté dans le délai utile de trente jours (art. 142 al. 1 et 3, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 et les références citées).

Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1

CPC) sont applicables. La présente cause est en outre régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 *a contrario* CPC).

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir tenu pour établis des faits non prouvés et d'avoir ainsi considéré que le licenciement donné à l'intimé était abusif.

2.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2). Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_437/2015 précité consid. 2.2.2; 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5).

De même, en principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Toutefois, un licenciement motivé par une baisse de la qualité du travail de l'employé peut s'avérer abusif lorsque cette baisse de rendement est consécutive au harcèlement subi par le travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a-b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1).

Le travailleur qui prétend que le congé qui lui a été notifié est abusif doit en apporter la preuve (art. 8 CC ; ATF 123 III 246 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 précité consid. 2.2.5).

Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Lorsque plusieurs causes sont envisageables dont seules certaines ou une seule sont abusives, il conviendra d'établir leur influence respective sur le congé. En cas de pluralité de motifs, lorsque l'employé est parvenu à démontrer l'existence d'un motif abusif, il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il aurait licencié le

travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3 ; DUNAND, La fin du contrat de travail, in La fin des rapports de travail, 2021, p. 34).

2.1.2 Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

L'art. 328 al. 2 CO astreint l'employeur à prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégralité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

2.1.3 En cas de violation de l'art. 328 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1 et les références citées; 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1).

2.2.1 En l'espèce, ni les pièces produites, ni les témoins entendus ne permettent de retenir qu'il existait une ambiance délétère au sein de la société. C_____ a déclaré que E_____ était quelqu'un de très direct, parfois abrupt et potentiellement impoli, sans toutefois affirmer qu'il l'avait effectivement été, et selon I_____ les rapports de travail étaient plus difficiles avec E_____ qu'avec C_____. Ces qualificatifs ne permettent pas de retenir que l'ambiance de travail était insupportable à cause du comportement de E_____. Certes, plusieurs personnes avaient été licenciées au début de l'année 2018 de sorte que les autres employés devaient certainement avoir des craintes quant à la pérennité de leur emploi. Cela ne suffit pas à retenir que les conditions de travail étaient anormales. Par exemple, lorsque l'intimé avait demandé un délai à G_____ pour une tâche qu'elle lui avait demandé, cette dernière lui avait sans autre accordé un délai. S'agissant des autres tâches, il n'a pas été prouvé que la hiérarchie "mettait la pression" sur l'intimé, puisqu'il "semblait" simplement à I_____ que cela fût le cas sans qu'il en soit certain. D'ailleurs, contrairement à ses allégués, l'intimé n'a jamais pris contact avec les ressources humaines ou fait usage de la procédure mise en place par l'appelante pour faire part de son mal être. L'intimé a indiqué aux ressources humaines qu'une discussion avec son supérieur n'améliorerait pas sa situation. Cela n'était toutefois que son point de vue et, compte tenu du fait qu'il

n'a pas souhaité d'intervention, cela n'a pas pu être établi. Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas prouvé que l'ambiance de travail ait été objectivement de nature à porter atteinte à la santé de l'intimé, ni que l'intimé ait rapporté son ressenti à sa hiérarchie puisqu'aucun signalement n'a été effectué.

L'intimé n'a également pas établi que sa charge de travail était supérieure à ce qui pouvait être attendu de lui. Il n'a pas allégué précisément quelles étaient les tâches supplémentaires par rapport à 2017 qui lui ont été confiées en sus de ses activités usuelles et quel temps de travail additionnel en découlait, que ce soit pour le remplacement de C_____ ou pour les nouveaux objectifs. Sur ce dernier point, aucun témoin n'a déclaré que les objectifs fixés en 2018 ne pouvaient pas être remplis, pas même l'intimé. S'il est établi que ce dernier a participé à des séances EMEA, il n'a pas prouvé avoir dû les préparer ni indiqué quel temps il y avait consacré. La lecture des extraits de son agenda permet de retenir qu'il travaillait usuellement entre 8h30 et 17h30, étant relevé qu'il n'a pas allégué ne pas être en mesure de prendre des pauses repas le midi, ni n'a informé son employeur avoir effectué des heures supplémentaires. Cette horaire est conforme à ce qui peut être attendu d'un employé. Hormis ce document, l'intimé n'a produit aucun relevé d'heure permettant d'évaluer ses horaires de travail. Les témoins n'ont également apporté aucune précision sur ce point. Le représentant de la banque a admis que l'intimé avait repris certains dossiers avec l'aide de son supérieur hiérarchique mais il a considéré que la charge de travail globale de l'intimé était normale pour le poste qu'il occupait. I_____ a déclaré que l'intimé arrivait vers 6h du matin et était souvent le dernier à partir entre 18h30 et 19h. Cette déclaration doit toutefois être relativisée car il est peu vraisemblable que le témoin ait pu faire ce constat sauf à travailler lui-même selon ces horaires. En outre, si ce témoin a considéré que la charge de travail de l'intimé était lourde, cette déclaration ne repose sur aucun élément objectif puisque l'activité de ce dernier n'a pas été objectivée. Enfin, même si l'intimé a déclaré à G_____ avoir beaucoup de travail, ce n'est à nouveau que son propre point de vue, lequel doit être relativisé puisqu'il a refusé toute intervention de la part de son interlocutrice.

Pour le surplus, s'il n'est pas contestable que l'intimé a été atteint dans sa santé, ce n'est que sur ses propres dires que son médecin a relaté que cela était dû, pour partie, à ses conditions de travail. En effet, ce praticien n'a pas pu vérifier quelles étaient les conditions réelles de travail de l'intimé. Or, comme retenu ci-dessus, il ne ressort pas de la procédure que l'incapacité de travail de l'intimé serait due à une violation de ses obligations par l'intimée, en particulier de son devoir de protection de la personnalité de l'employé. Comme le relève l'appelante, il résulte des certificats médicaux que l'intimé présentait un trouble de la personnalité narcissique qui a pu participer à son mal être et qu'une situation personnelle compliquée l'a renforcé.

L'appelant n'ayant pas violé son obligation de protection de la personnalité de l'employé, une résiliation des rapports de travail fondée sur l'incapacité de travail de celui-ci, laquelle l'a empêché de remplir ses objectifs, n'est pas abusive et aucune indemnité, notamment pour tort moral, ne peut lui être allouée.

Partant, le chiffre 5 du dispositif du jugement sera annulé et l'intimé sera débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et en paiement d'une indemnité pour tort moral.

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

Dès lors que la quotité des frais de première instance n'a pas été remis en cause en appel et que celle-ci a été arrêtée conformément aux règles légales, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. Toutefois, compte tenu de l'issue du litige, les frais judiciaires seront mis à la charge de l'intimée.

Par conséquent les chiffres 8 et 10 du dispositif du jugement seront annulés et l'intimé sera condamné à prendre en charge les frais judiciaires de première instance.

6.2 La valeur litigieuse dans la présente procédure dépasse le montant de 50'000 fr. L'intimé qui succombe sera condamné aux frais d'appel, arrêtés à 1'150 fr. (art. 106 al. 1 CPC ; art. 71 RTFMC par analogie et par renvoi de l'art. 68 RTFMC ; art. 71 RTFMC), qui seront compensés avec l'avance de frais déjà opérée par l'appelante, acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). L'intimé sera par conséquent condamné à verser 1'150 fr. à l'appelante la somme de à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 2 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens pour l'instance d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 8 février 2021 par A_____ (SUISSE) SA contre le jugement JTPH/4/2021 rendu le 6 janvier 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15159/2019.

Au fond :

Annule les chiffres 5, 8 et 10 du dispositif de ce jugement, puis statuant à nouveau :

Déboute B_____ de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et en paiement d'une indemnité pour tort moral.

Met les frais judiciaires de première instance à la charge de B_____.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'150 fr., les compense avec l'avance fournie par A_____ (SUISSE) SA, qui reste acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de B_____.

Condamne par conséquent B_____ à verser 1'150 fr. à A_____ (SUISSE) SA à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel.

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

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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