



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/9286/2019-5

CAPH/148/2022

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 13 SEPTEMBRE 2022**

Entre

A\_\_\_\_\_ **SÀRL**, sise \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 septembre 2021, comparant par Me Séline MULLER, avocate, rue Léon-Gaud 5, case postale, 1211 Genève 12, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

**1) Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant par Me Pascal JUNOD, avocat, rue de la Rôtisserie 6, case postale 3763, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

**2) Monsieur C**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant par Me Audrey PION, promenade du Pin 1, 1204 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 septembre 2022.

---

## **EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/356/2021 du 27 septembre 2021, reçu par A\_\_\_\_\_ SÀRL le 29 septembre suivant, le Tribunal des prud'hommes, groupe 5, statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable la demande formée le 27 juin 2019 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SARL et C\_\_\_\_\_ (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 2 juin 2020 par A\_\_\_\_\_ SARL contre B\_\_\_\_\_ (ch. 2), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à payer à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 86'612 fr. 65, sous déduction des montants nets de 800 fr., 800 euros, 10'000 dollars américains et 3'000 livres sterling, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juin 2018 (ch. 3), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à payer à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 20'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juin 2018 (ch. 4), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6), arrêté les frais de la procédure à 6'490 fr., répartis à hauteur de 1'298 fr. à charge de B\_\_\_\_\_ et de 5'192 fr. à charge de A\_\_\_\_\_ SARL, compensés avec les avances de frais effectuées qui restaient acquises à l'Etat de Genève (ch. 7 à 9), condamné en conséquence A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 4'162 fr. (ch. 10), dit qu'il n'est pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 29 octobre 2021 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ SARL appelle de ce jugement, requérant l'annulation des chiffres 3 à 10 et 12 de son dispositif. Elle conclut, avec suite de frais, au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et à la condamnation de ce dernier à lui payer les sommes de 101'913 fr. 33 et 956.67 euros avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> décembre 2018, ainsi que la somme de 1'298 fr.
  - b.** B\_\_\_\_\_ conclut, avec suite de frais, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.
  - c.** C\_\_\_\_\_ s'en rapporte à justice quant au sort de l'appel.
  - d.** Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.
  - e.** Elles ont été informées par avis du 16 février 2022 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les éléments pertinents suivants résultent du dossier soumis à la Cour :
- a.** A\_\_\_\_\_ SARL est une société de droit suisse inscrite au Registre du commerce le \_\_\_\_\_ 2017, sise à Genève, dont le but est, notamment, le coaching d'athlètes professionnels comme amateurs; la gestion de la carrière et la représentation des intérêts des sportifs; l'organisation d'évènements sportifs.

---

C\_\_\_\_\_ en est l'associé gérant président avec signature individuelle, tandis que D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ en sont les associés gérants avec signature collective à deux.

F\_\_\_\_\_ SARL est associée de A\_\_\_\_\_ SARL. C\_\_\_\_\_ y occupe la fonction d'associé gérant avec signature individuelle.

D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ détiennent 20% de A\_\_\_\_\_ SARL, tandis que F\_\_\_\_\_ SARL en détient 80%.

G\_\_\_\_\_ SARL (ci-après : [l'académie] G\_\_\_\_\_ ) est une société de droit suisse inscrite au Registre du commerce le \_\_\_\_\_ 2016, sise à Genève, dont le but est, notamment, l'exploitation directe et indirecte de salles de sports et d'arts martiaux, ainsi que la préparation physique d'athlètes de haut niveau et débutants.

C\_\_\_\_\_ en était, à l'époque des faits, gérant président avec signature individuelle. F\_\_\_\_\_ SARL en était l'associée à hauteur de 80%.

H\_\_\_\_\_ SARL est une société de droit suisse inscrite au Registre du commerce le \_\_\_\_\_ 2013 et sise à Genève. C\_\_\_\_\_ en était, à l'époque des faits, associé gérant avec signature individuelle. F\_\_\_\_\_ SARL en est devenue associée au mois d'octobre 2017.

**b.** I\_\_\_\_\_ ou "I\_\_\_\_\_" [est] un sport de combat complet associant \_\_\_\_\_ dans lequel les deux combattants peuvent utiliser [des] techniques \_\_\_\_\_, voire parfois des techniques de \_\_\_\_\_.

Il existe trois principales organisations dans ce sport, soit J\_\_\_\_\_ aux Etats-Unis, K\_\_\_\_\_ en Europe et L\_\_\_\_\_ au Moyen-Orient.

**c.** B\_\_\_\_\_, ressortissant français, a commencé la pratique du I\_\_\_\_\_ à l'âge de 18 ans et a effectué son premier combat professionnel en 2006. En parallèle, il a exercé le métier de policier dès l'âge de 21 ans au commissariat de N\_\_\_\_\_ (France), puis à la brigade anti-criminalité de cette même ville. Le 18 février 2017, il a obtenu le titre de champion du monde de l'organisation K\_\_\_\_\_. A teneur du contrat signé en décembre 2016 avec cette dernière, il s'était engagé à participer à trois combats. Le montant des primes de participation s'élevait à 3'000 livres sterling (ci-après: GBP) pour le premier combat et à 3'500 GBP pour les deux derniers.

**d.** B\_\_\_\_\_ allègue avoir été approché, au début du mois de juin 2017, par E\_\_\_\_\_, qui lui avait suggéré de rencontrer C\_\_\_\_\_, lequel souhaitait monter une équipe professionnelle de I\_\_\_\_\_ à Genève. Dans le courant du même mois, il avait rencontré C\_\_\_\_\_, lequel lui avait proposé de l'engager pour une durée déterminée de cinq ans en tant que combattant professionnel au sein de A\_\_\_\_\_ SARL, société en cours de création. La proposition de C\_\_\_\_\_ comprenait un logement de fonction, un salaire mensuel de 4'000 fr., la garantie

---

d'un accès à de nouveaux sponsors, une prime de signature entre 15'000 fr. et 20'000 fr., une rémunération de 15'000 fr. par combat et une reconversion professionnelle en fin de carrière.

A\_\_\_\_\_ SARL conteste ce qui précède. Elle allègue avoir proposé à B\_\_\_\_\_ de le rémunérer à hauteur de 4'000 fr. par mois pour environ 3-4 heures d'entraînement par jour et de lui mettre un appartement à disposition, afin de lui permettre d'atteindre ses objectifs. La répartition des revenus générés par l'activité de B\_\_\_\_\_ serait réglée en parallèle, dans un contrat de management.

e. Par courriel du 22 juin 2017, B\_\_\_\_\_ a remercié C\_\_\_\_\_ pour le temps qu'il lui avait consacré et indiqué être conscient que l'offre qui lui avait été faite constituait une grande chance pour lui et sa famille, relevant qu'en dehors du cadre sportif, la vie serait plus agréable en Suisse. Il lui a demandé si le salaire mensuel de 4'000 fr. s'entendait brut ou net, si les impôts étaient prélevés à la source, s'il était possible de percevoir la prime à la signature du contrat, si sa fille pouvait obtenir une place de crèche en septembre, si son épouse pouvait travailler à la réception de la nouvelle salle de sport et s'il était possible de démarcher des sponsors pour compléter son revenu.

f. Le 26 juin 2017, C\_\_\_\_\_ a indiqué à B\_\_\_\_\_ avoir trouvé une place de crèche pour sa fille ainsi qu'un emploi pour son épouse.

g. Par courriel du 30 juin 2017 envoyé à 0h47, B\_\_\_\_\_ a transmis à C\_\_\_\_\_ un contrat de management daté du 31 mai 2017, établi par son entraîneur et le chef de K\_\_\_\_\_, qu'il avait signé et renvoyé le 7 juin 2017, mais qu'il n'avait pas reçu signé en retour. Il a indiqué que si ce contrat était valide, il était à son avis possible de s'en départir.

Ce contrat de management liait B\_\_\_\_\_ à M\_\_\_\_\_ LTD, société liée à K\_\_\_\_\_ et basée en Angleterre, et à O\_\_\_\_\_, basée en France, par un mandat exclusif de management. Il était conclu pour une durée de 36 mois et prohibait tout autre engagement. B\_\_\_\_\_ s'engageait à rétrocéder 20% de ses revenus à M\_\_\_\_\_ LTD et à O\_\_\_\_\_.

i. Par courriel du 30 juin 2017 envoyé à 12h16, B\_\_\_\_\_ a reçu, par l'intermédiaire de P\_\_\_\_\_, assistante de direction de H\_\_\_\_\_ SARL, un contrat de travail daté du 29 juin 2017, prévoyant son engagement au sein de A\_\_\_\_\_ SARL en qualité de "Pro-Fighter I\_\_\_\_\_". B\_\_\_\_\_ devait signer ce contrat à son arrivée à Genève.

Le contrat de travail susmentionné prévoyait une durée déterminée de cinq ans à compter du 4 septembre 2017 ainsi qu'un salaire annuel de 48'000 fr. brut, payé douze fois l'an. Il garantissait à l'employé, à titre d'"autre rémunération", au moins deux combats par an avec des cachets d'au moins 15'000 fr., la garantie pour 2017 s'élevant à ce dernier montant. Il précisait qu'il était lié à un contrat de

---

management et que la résiliation de l'un entraînait celle de l'autre. Il indiquait en outre que sa validité serait "*confirmée uniquement si le combattant est libre de contrat de management ou tout autre contrat le liant avec une organisation d'art martial*".

Il prévoyait que la société s'engageait à mettre à disposition de l'employé un appartement, lequel était "*directement lié à la validité du contrat de travail*".

**j.** Au début du mois de juillet 2017, B\_\_\_\_\_ a contacté M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ afin d'être libéré de ses obligations. Ces deux entités lui ont répondu qu'elles n'entendaient pas revenir sur le contrat signé.

K\_\_\_\_\_ a également refusé de renoncer à l'exécution du contrat signé en décembre 2016 et a exigé que B\_\_\_\_\_ effectue les deux combats restants.

**k.** Lors de son audition par le Tribunal, B\_\_\_\_\_ a expliqué que lorsque C\_\_\_\_\_ avait appris qu'il était lié par un contrat de management et qu'il souhaitait s'en départir, il lui avait dit qu'il l'aiderait en ce sens.

Entendu par le Tribunal en tant que représentant de A\_\_\_\_\_ SARL, C\_\_\_\_\_ a déclaré qu'au mois de juin 2017, il croyait que B\_\_\_\_\_ devait encore faire un combat, mais pas davantage. Il souhaitait en effet se lier à quelqu'un de libre. S'il avait connu les engagements pris par B\_\_\_\_\_, il ne serait pas entré en matière.

Après avoir été informé des obligations de B\_\_\_\_\_, il n'avait cependant pas renoncé au projet car il souhaitait atteindre son but. B\_\_\_\_\_ ayant résilié son bail en France et sa femme ayant démissionné, il ne voulait de plus pas les abandonner. Il n'avait pas été facile de libérer B\_\_\_\_\_ de ses obligations contractuelles, mais cela avait été fait.

Il a précisé que si aucun contrat n'avait été signé avec A\_\_\_\_\_ SARL à ce moment, c'était précisément parce que B\_\_\_\_\_ n'était pas libre. Il n'avait toutefois pas voulu différer le projet le temps que B\_\_\_\_\_ se libère de ses obligations contractuelles.

Entendue en qualité de témoin, Q\_\_\_\_\_, assistante de direction au sein de H\_\_\_\_\_ SARL, a déclaré au Tribunal qu'il était important que B\_\_\_\_\_ soit libre de combattre afin que les projets de A\_\_\_\_\_ SARL puissent aller de l'avant.

**l.** Dans le courant du mois de septembre 2017, B\_\_\_\_\_ a indiqué à C\_\_\_\_\_ et à E\_\_\_\_\_ quels étaient ses besoins en termes d'encadrement afin de se préparer pour les combats prévus au K\_\_\_\_\_. Il leur a également transmis un planning hebdomadaire prévoyant deux entraînements de deux heures par jour et un entraînement de deux heures le samedi.

---

**m.** Alors qu'il était prévu initialement que B\_\_\_\_\_ arrive à Genève le 4 septembre 2017, son arrivée a été reportée au 2 octobre 2017 car il n'avait pas été libéré de son emploi en France.

**n.** Par courriel du 22 septembre 2017, Q\_\_\_\_\_ a adressé à B\_\_\_\_\_ un nouveau contrat de travail mentionnant une date d'entrée en service le 2 octobre 2017.

Par courriel du même jour, B\_\_\_\_\_ lui a répondu que son employeur n'avait pas encore accepté son congé et l'a priée de lui adresser une version modifiée prévoyant une date d'entrée en service ultérieure.

**o.** Par courriel du 25 septembre 2017, P\_\_\_\_\_ a transmis à B\_\_\_\_\_ deux nouveaux projets de contrat de travail datés du même jour, l'un mentionnant une entrée en service le 2 octobre 2017 et l'autre – destiné à son employeur – une prise d'effet dès que B\_\_\_\_\_ serait libéré de ses engagements professionnels actuels. Elle a précisé que le contrat de travail définitif et le contrat de bail seraient signés lorsqu'il serait à Genève. Les contrats annexés étaient pour le surplus identiques au contrat du 29 juin 2017.

B\_\_\_\_\_ a remercié P\_\_\_\_\_ pour son envoi et indiqué qu'il savait "*que ce n'était pas le contrat définitif*".

**p.** A la fin du mois de septembre 2017, B\_\_\_\_\_ et sa famille sont arrivés à Genève et se sont installés dans un appartement sis rue 1\_\_\_\_\_ no. \_\_\_\_\_, lequel avait été mis à disposition par A\_\_\_\_\_ SARL et C\_\_\_\_\_. Le loyer mensuel de l'appartement s'élevait à 3'854 fr.

L'épouse de B\_\_\_\_\_ a pris ses fonctions chez R\_\_\_\_\_ SA dès le 2 janvier 2018, société dont C\_\_\_\_\_ est l'administrateur président.

**q.** Au début du mois d'octobre 2017, B\_\_\_\_\_ a commencé ses entraînements à raison de deux fois deux heures par jour dans les locaux de G\_\_\_\_\_. Il était entraîné par son frère, E\_\_\_\_\_, lequel était un employé de cette dernière société.

Dès le mois d'octobre 2017, il a perçu une rémunération mensuelle de 4'000 fr. de la part de A\_\_\_\_\_ SARL, sur laquelle des charges sociales ont été prélevées.

Q\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'à ce moment-là, il ne lui a pas été demandé de faire signer de contrat à B\_\_\_\_\_.

**r.** Par courriel du 3 octobre 2017, B\_\_\_\_\_ a demandé à C\_\_\_\_\_ de l'appeler afin d'aborder plusieurs sujets, dont la signature du contrat de travail. Celui-ci lui a répondu qu'étant débordé, ils se verraient le 5 octobre 2017 lors de la prochaine réunion de A\_\_\_\_\_ SARL. La question de la signature du contrat n'a toutefois pas été abordée à cette occasion.

---

B\_\_\_\_\_ a déclaré devant le Tribunal avoir relancé C\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises pour lui demander quand le contrat serait signé mais que celui-ci n'avait pas donné suite à ses requêtes.

s. Après plusieurs mois de négociations, B\_\_\_\_\_ a signé une convention avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_, datée du 2 novembre 2017, l'engageant pour 18 mois au lieu des 36 mois prévus. La convention prévoyait le paiement par B\_\_\_\_\_ d'une commission de 7.5% de ses revenus bruts en lien avec son activité I\_\_\_\_\_ et de 15% de tous revenus générés durant une période de 18 mois en cas d'entrée dans le circuit de J\_\_\_\_\_.

t. Le 15 novembre 2017, A\_\_\_\_\_ SARL a publié un communiqué de presse annonçant l'arrivée de B\_\_\_\_\_ au sein de sa structure. Ce communiqué indiquait notamment que *"la A\_\_\_\_\_ ajoute une prise en charge globale de l'athlète au niveau sportif (infrastructures de qualité – les entraînements se font à G\_\_\_\_\_, une préparation physique, mentale, nutritionnelle...) comme au niveau de sa rémunération (il est salarié en tant que combattant professionnel) et de sa carrière (gestion de son image et négociations des contrats de sponsoring, publicité, produits dérivés...) jusqu'à sa reconversion"*.

u. Prévu initialement le 14 octobre 2017, le second combat de B\_\_\_\_\_ au sein de K\_\_\_\_\_ a eu lieu le 25 novembre 2017 et a été perdu par le précité.

B\_\_\_\_\_ a allégué avoir perçu 4'000 GBP à cette occasion, ce que A\_\_\_\_\_ SARL conteste.

v. Lors de la réunion du 4 décembre 2017, B\_\_\_\_\_ a demandé s'il devait reverser à A\_\_\_\_\_ SARL un pourcentage de la prime de match perçue de K\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ lui a répondu qu'il pouvait la conserver pour l'instant et qu'un état des lieux rétroactifs serait effectué une fois le contrat de management signé.

w. Lors de la séance du 13 décembre 2017, les parties ont débattu des perspectives d'accession de B\_\_\_\_\_ au circuit J\_\_\_\_\_. A teneur du procès-verbal de cette séance, J\_\_\_\_\_ *"en voulait a priori"* à B\_\_\_\_\_ au motif que celui-ci avait concouru au sein de l'organisation S\_\_\_\_\_ entre 2011 et 2014. K\_\_\_\_\_ n'avait quant à elle pas non plus d'intérêt à ce que B\_\_\_\_\_ accède au circuit J\_\_\_\_\_. Ce dernier ayant déjà effectué 34 combats, J\_\_\_\_\_ l'aurait en réalité déjà engagé si elle l'avait voulu. La probabilité que B\_\_\_\_\_ accède à cette organisation était dès lors en baisse.

Selon A\_\_\_\_\_ SARL, B\_\_\_\_\_ était conscient du fait que J\_\_\_\_\_ n'était pas intéressée à l'engager depuis le début de l'année 2017. Elle lui avait en effet alors préféré un autre combattant pointant au 350<sup>ème</sup> rang mondial, alors qu'il était lui-même classé au 50<sup>ème</sup> rang environ.

---

x. Par courriel du même jour, Q\_\_\_\_\_ a transmis à B\_\_\_\_\_ le "*fameux projet de projet de contrat mixte (de travail et de management)*", en précisant que le point concernant le logement devait encore être résolu.

Q\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que C\_\_\_\_\_ avait cherché une étude d'avocat spécialisée dans les contrats de management de sportifs de haut niveau pour établir ce projet.

Elle a ajouté que B\_\_\_\_\_ lui avait posé des questions en lien notamment avec sa future rémunération et surtout la répartition des gains. La base du projet, tel qu'il la connaissait depuis le départ, était que les athlètes aient un revenu régulier tout au long de l'année (pas seulement trois ou quatre fois par an lors des combats), et qu'une fois que les frais avancés par la société aient été remboursés par les gains des combats, le surplus soit réparti entre les intéressés.

En réponse à un courriel de B\_\_\_\_\_ du 17 décembre 2017, Q\_\_\_\_\_ lui a ainsi indiqué que "*le concept est que dès que la A\_\_\_\_\_ s'est remboursée du montant des investissements consentis pour toi, tu toucheras 70% des revenus que tu génère et la A\_\_\_\_\_, 30%. Dès que le montant des investissements sera couvert deux fois, tu toucheras 80% des revenus et la A\_\_\_\_\_ 20%*".

Dans la mesure où B\_\_\_\_\_ voulait bénéficier directement de certains revenus liés au sponsoring et percevoir un pourcentage des primes reçues pour chaque combat, les parties ne sont toutefois pas parvenues à s'entendre sur la clause susmentionnée.

y. Alors qu'un troisième combat était prévu en mars 2018, B\_\_\_\_\_ a indiqué à K\_\_\_\_\_ qu'il ne souhaitait pas le disputer en raison notamment du déroulement du dernier combat. Il a exigé des conditions strictes quant au poids de son adversaire. K\_\_\_\_\_ n'a pas accédé auxdites conditions et a indiqué que le combat devait être annulé, l'adversaire prévu ayant pris d'autres engagements.

z. En date du 1<sup>er</sup> mars 2018, K\_\_\_\_\_ a mis fin au contrat la liant à B\_\_\_\_\_.

Des négociations ont ensuite été entamées avec d'autres organisations, dont L\_\_\_\_\_. Ces négociations ont abouti à la signature d'un contrat le 8 mars 2018 entre T\_\_\_\_\_, société responsable du tournoi L\_\_\_\_\_, et B\_\_\_\_\_. A teneur de ce contrat, B\_\_\_\_\_ s'engageait à effectuer une série de cinq combats moyennant une prime de participation de 10'000 dollars américains (ci-après : USD) par match.

aa. Lors de deux réunions les 8 et 14 mars 2018, il a notamment été question du premier combat au sein de l'organisation L\_\_\_\_\_ qui devait être disputé en mai 2018. B\_\_\_\_\_ a adressé à cette occasion de vifs reproches à E\_\_\_\_\_ en relation avec son manque d'engagement, le contenu des entraînements et le fait qu'il ne

---

disposait quasiment jamais d'un sparring-partner. Il a également détaillé les prérequis nécessaires à une bonne préparation.

C\_\_\_\_\_ a quant à lui relevé que la situation actuelle était très éloignée du projet initial et qu'il avait trop investi dans quelque chose qui ne fonctionnait pas et qui lui faisait perdre de l'argent. Son erreur avait été de salarier B\_\_\_\_\_ car cela lui enlevait de la "*niaque*".

**bb.** Par courriel du 19 mars 2018, B\_\_\_\_\_ a remercié C\_\_\_\_\_ pour son investissement dans le projet et a réaffirmé sa motivation.

**cc.** Par courriel du 7 mai 2018, B\_\_\_\_\_ a signalé à Q\_\_\_\_\_ qu'il n'avait toujours pas de sponsor alors que le prochain combat était prévu dans un mois. Cette situation était financièrement problématique pour lui car elle le privait d'une source de revenus. Il a ajouté qu'il était nécessaire de définir le pourcentage de la prime de match à remettre à C\_\_\_\_\_ dès lors que rien n'avait été établi à ce sujet.

Q\_\_\_\_\_ a répondu à B\_\_\_\_\_ que la question du sponsoring était en mains de C\_\_\_\_\_ et que celle de la prime de match serait abordée lors d'une prochaine séance, le 14 mai 2018.

B\_\_\_\_\_ a déclaré en audience qu'une rétrocession de 50% à 70% de la prime avait été évoquée. Il n'avait toutefois jamais reçu les références du compte de A\_\_\_\_\_ SARL sur lequel verser ce montant. Il a ensuite ajouté qu'il lui avait été répondu de tout garder et que les comptes seraient faits quand le contrat de management serait signé.

**cc.** Afin d'effectuer certaines démarches administratives liées à son installation en Suisse, B\_\_\_\_\_ a indiqué, le 13 mai 2018, à A\_\_\_\_\_ SARL qu'il lui avait été demandé de fournir une copie de ses contrats de travail et de bail. Il a dès lors suggéré à A\_\_\_\_\_ SARL de lui transmettre "*un truc non finalisé comme vous m'en aviez déjà remis*".

P\_\_\_\_\_ a répondu à B\_\_\_\_\_ qu'elle ignorait ce qu'il en était du contrat de management. Elle ne savait pas non plus ce qui était faisable en termes de contrat "*fictif*" et a invité B\_\_\_\_\_ à traiter cela directement avec Q\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_.

Le 22 mai 2018, P\_\_\_\_\_ a finalement envoyé à B\_\_\_\_\_ un contrat de travail daté du 22 septembre 2017, en lui précisant que celui-ci "*ne pourra servir que pour la douane*".

**dd.** Le 9 juin 2018, B\_\_\_\_\_ a perdu son premier combat dans le cadre du L\_\_\_\_\_ par K.-O. Il a été examiné à l'hôpital et s'est rendu chez un neurologue, lequel lui a délivré un arrêt de travail à 100% du 10 au 22 juin 2018.

**ee.** B\_\_\_\_\_ a encaissé lui-même la prime de participation de 10'000 USD relative à ce combat.

---

**ff.** C\_\_\_\_\_ a déclaré devant le Tribunal qu'après cette défaite, B\_\_\_\_\_ ne s'était plus présenté à la salle d'entraînement qui se trouvait pourtant à proximité de son domicile. Il ne répondait en outre plus aux appels téléphoniques de son frère. Il était dès lors logique que la collaboration cesse.

**gg.** Par courrier recommandé du 21 juin 2018 intitulé "*résiliation de votre contrat de travail*", A\_\_\_\_\_ SARL a résilié la relation de travail la liant à B\_\_\_\_\_ pour le 31 juillet 2018.

La lettre de résiliation précisait que le "*business model*" de la société devait être repensé car celle-ci n'était plus viable, après en particulier les deux défaites de B\_\_\_\_\_. Il était relevé que les parties n'avaient signé aucun document après neuf mois de collaboration, mais que la décision avait été prise de résilier à titre formel la situation tacite dans laquelle elles se trouvaient. En comptant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, l'engagement de B\_\_\_\_\_ à titre de salarié dans la A\_\_\_\_\_ prenait dès lors fin au 31 juillet 2018.

Il était en outre indiqué que B\_\_\_\_\_ pourrait rester dans l'appartement mis à disposition jusqu'au 31 décembre 2018.

Le pli susmentionné a été mis à disposition de B\_\_\_\_\_ au guichet postal à compter du 23 juin 2018 et celui-ci l'a retiré le 3 juillet 2018, à son retour de vacances.

**hh.** B\_\_\_\_\_ ne s'est pas manifesté auprès de A\_\_\_\_\_ SARL à la suite de la résiliation des rapports de travail.

**ii.** A\_\_\_\_\_ SARL n'a versé à B\_\_\_\_\_ ni les salaires des mois de juin et juillet 2018, ni les 15'000 fr. garantis à titre de primes de match par le contrat de travail du 29 juin 2017.

Elle a exposé que, dans la mesure où B\_\_\_\_\_ ne lui avait pas versé la prime de participation de 10'000 USD qu'il avait reçue de L\_\_\_\_\_, elle avait compensé la créance en résultant avec les montants qu'elle devait lui verser pour les mois de juin et juillet 2018.

**jj.** Les époux B\_\_\_\_\_ ont quitté l'appartement mis à leur disposition au mois d'août 2018.

**kk.** B\_\_\_\_\_ n'a pas perçu d'indemnités de chômage à la suite de la résiliation des rapports de travail. Il a été engagé par U\_\_\_\_\_ en qualité d'agent de sécurité et de surveillance auxiliaire à compter du 17 septembre 2018, puis pour une durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> décembre 2019. Son salaire annuel a été fixé à 88'576 fr. (6'813 fr. 55 par mois versé 13 fois l'an).

B\_\_\_\_\_ est également coach de l'équipe professionnelle de I\_\_\_\_\_ de [l'académie] V\_\_\_\_\_, activité bénévole pour laquelle il ne percevait aucune

---

rémunération mais bénéficie d'un accès gratuit au club (cf. témoignage W\_\_\_\_\_). Il a toutefois admis qu'il avait dispensé "*un ou deux stages*" et donné "*5 à 6 heures de coaching*", les premiers étant rémunérés à hauteur de 800 euros et les secondes de 100 fr. de l'heure.

- D. a.** Par demande déposée en conciliation le 12 avril 2019 et portée devant le Tribunal le 27 juin 2019, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL et C\_\_\_\_\_, pris conjointement et solidairement, en paiement de la somme brute totale de 545'670 fr., avec intérêts moratoires moyens à 5% dès le 21 juin 2018.

Cette somme comprenait notamment 23'000 fr. à titre de salaire, 340'284 fr. à titre d'indemnité due en vertu de l'art. 337c al. 1 CO pour résiliation injustifiée des rapports de travail et 24'000 fr., correspondant à six mois de salaire, à titre d'indemnité due en vertu de l'art. 337c al. 3 CO.

Il a fait valoir que, bien que le contrat de travail daté du 29 juin 2017 n'ait pas été signé, les parties s'étaient exécutées conformément à celui-ci. Elles étaient par conséquent liées par ce contrat pour une durée déterminée de cinq ans.

N'ayant jamais perçu les salaires des mois de juin et juillet 2018, ni les 15'000 fr. garantis à titre d'autres rémunérations par le contrat de travail du 29 juin 2017, il disposait par conséquent d'une créance de salaire de 23'000 fr. à l'encontre de A\_\_\_\_\_ SARL.

Le contrat ayant été conclu pour une durée déterminée et A\_\_\_\_\_ SARL n'ayant invoqué aucun juste motif pour mettre fin à celui-ci, il pouvait également prétendre, en vertu de l'art. 337c al. 1 CO, à une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée à hauteur de 340'284 fr., correspondant à la différence entre les revenus qu'il aurait perçus de A\_\_\_\_\_ SARL si le contrat avait couru jusqu'à son terme et ceux qu'il percevait actuellement U\_\_\_\_\_.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement était intervenu, une indemnité de 24'000 fr., correspondant à six mois de salaire, lui était en outre due en vertu de l'art. 337c al. 3 CO.

- b.** A\_\_\_\_\_ SARL a conclu à l'irrecevabilité de la demande et au déboulement de B\_\_\_\_\_.

Sur demande reconventionnelle, elle a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamné à lui payer les sommes de 101'913 fr. 33 et 956.67 euros, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2018, à titre de dommage.

Elle a notamment allégué qu'après avoir pris connaissance du contrat de management liant B\_\_\_\_\_ à M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_, elle avait contacté ce dernier pour lui faire part de son étonnement et du fait que les engagements pris mettaient à mal leur projet. B\_\_\_\_\_ lui avait alors indiqué qu'il n'aurait jamais dû

---

signer ce contrat et qu'il voulait l'invalider. Elle lui avait répondu vouloir reporter leur collaboration dans l'attente d'une clarification de la situation. Malgré cela, elle avait accepté de le rémunérer à partir du mois de septembre 2017, considérant qu'il pourrait facilement se départir de ses obligations, et mandaté un avocat pour analyser la situation. Il n'était dès lors plus question de discuter d'une collaboration plus étendue et dans la durée. Un contrat de travail n'avait ainsi jamais été conclu et signé avec l'intéressé.

Elle a également relaté les nombreuses dépenses qu'elle avait effectuées à la demande de B\_\_\_\_\_. Elle avait tout d'abord pris en charge les honoraires de l'étude d'avocat mandatée pour analyser le contrat conclu avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_. Afin de préparer le combat du 25 novembre 2017, B\_\_\_\_\_ avait requis la venue en Suisse de X\_\_\_\_\_, l'un de ses anciens entraîneurs. A\_\_\_\_\_ SARL avait alors organisé et pris en charge les frais de déplacement de ce dernier. Elle avait également organisé et financé un stage d'entraînement au Bahreïn en avril 2018. En mars 2018, elle avait fait venir Y\_\_\_\_\_, un professeur de \_\_\_\_\_, qu'elle avait rémunéré et défrayé. B\_\_\_\_\_ avait encore requis la collaboration d'un athlète allemand, Z\_\_\_\_\_, dont elle avait payé le voyage. Elle avait enfin payé les frais de déplacement de Y\_\_\_\_\_ et de AA\_\_\_\_\_ à AB\_\_\_\_\_ (Irlande) à l'occasion du deuxième combat de B\_\_\_\_\_.

A l'appui de sa demande reconventionnelle, elle a allégué avoir versé les montants suivants à B\_\_\_\_\_ durant les rapports contractuels: 10'646 fr. à titre de salaire en 2017, 22'031 fr. à titre de salaire en 2018, 4'260 fr. à titre de charges patronales, 38'540 fr. à titre de loyer de mi-septembre 2017 à mi-août 2018, 26'436 fr. 33 et 956.67 euros à titre de frais et d'investissements.

Elle considérait que B\_\_\_\_\_ devait lui rembourser ces montants au motif, notamment, qu'il l'avait trompée sur son accession prochaine au circuit J\_\_\_\_\_. Cette accession était en réalité compromise par le fait qu'il avait concouru par le passé pour le compte de l'organisation rivale S\_\_\_\_\_, ce qu'il s'était gardé de lui indiquer lors de la conclusion du contrat. Elle n'avait appris ce qui précède que lors d'une séance du mois de décembre 2017. L'accession de B\_\_\_\_\_ à J\_\_\_\_\_ avait également été contrecarrée par le conflit apparu entre celui-ci et K\_\_\_\_\_ qui était proche de J\_\_\_\_\_.

Bien qu'informée de l'existence d'un contrat de management liant B\_\_\_\_\_ à M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ au moment où elle lui avait envoyé le contrat de travail en juin 2017, elle avait en outre considéré, sur la base des dires du précité, que ce dernier pourrait facilement se départir de ce contrat, ce qui n'avait pas été le cas.

c. C\_\_\_\_\_ a conclu principalement à l'irrecevabilité de la demande avec suite de frais et, subsidiairement, à la constatation de son absence de légitimation passive et au déboutement de son adverse partie.

---

**d.** B\_\_\_\_\_ a conclu à l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle, subsidiairement à son rejet.

Il a notamment admis que A\_\_\_\_\_ SARL n'avait pas fait usage de son pouvoir directionnel durant les rapports de travail, précisant toutefois qu'il aurait été disposé à recevoir des instructions de sa part.

**e.** Lors de l'audience de débats d'instruction du 7 décembre 2020, les parties ont confirmé leurs conclusions.

**f.** Le Tribunal a tenu des audiences de débats principaux les 16 mars, 23 mars et 22 avril 2021, lors desquelles il a entendu les parties ainsi que X\_\_\_\_\_, AC\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_ en qualité de témoins. Leurs déclarations ont été intégrées en partie dans les faits exposés ci-avant. Elles seront pour le surplus résumées ci-après dans la mesure utile.

**f.a** B\_\_\_\_\_ a déclaré que la salle d'entraînement de G\_\_\_\_\_ était très belle et disposait de bons équipements. Il n'y avait en revanche quasiment aucun partenaire d'entraînement. Il n'avait pu s'entraîner qu'avec les meilleurs élèves de l'académie, ce dont il s'était rapidement plaint, d'autant plus qu'un combat était prévu. Dans ces conditions, c'était un réel danger pour lui d'accepter de combattre. Or, en réponse à ses craintes d'être insuffisamment préparé, C\_\_\_\_\_ lui avait répondu qu'ayant investi beaucoup d'argent, il devait combattre.

B\_\_\_\_\_ n'avait eu de cesse de déplorer ses conditions d'entraînement. Son frère était en charge de sa préparation physique alors qu'il n'en avait pas les compétences. Il avait donc demandé que X\_\_\_\_\_ s'en occupe et C\_\_\_\_\_ lui avait proposé de l'engager. Le précité n'avait toutefois pas accepté pour des raisons familiales. S'agissant des sparring-partners, il ne lui appartenait pas d'en chercher; cette tâche incombait à E\_\_\_\_\_. Celui-ci avait en revanche fait venir AA\_\_\_\_\_ pour la préparation physique ainsi qu'un entraîneur de \_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_. Il avait demandé à ce dernier de lui fournir les coordonnées de potentiels partenaires d'entraînements qu'il avait ensuite contactés. B\_\_\_\_\_ avait toutefois dû prendre contact lui-même avec un autre athlète, Z\_\_\_\_\_, que C\_\_\_\_\_ avait fait venir.

**f.b** C\_\_\_\_\_, entendu en qualité de représentant de A\_\_\_\_\_ SARL, a déclaré avoir fait la connaissance de E\_\_\_\_\_ au début de l'année 2017. A l'origine, le projet visait à permettre à des jeunes de s'entraîner et de réussir une formation dans la sécurité, puis de les aider à trouver un travail dans ce domaine. C'est dans ce contexte qu'il avait créé notamment A\_\_\_\_\_ SARL et s'était entouré de professionnels comme E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, vu qu'il n'avait aucune connaissance en la matière. En tant qu'investisseur, il injectait des capitaux dans F\_\_\_\_\_ SARL qui gérait les différents projets. Le groupe occupait près de mille personnes, dont une dizaine travaillant directement pour F\_\_\_\_\_ SARL. Celle-ci supervisait les responsables de chaque société du groupe.

---

---

Avant même l'arrivée de B\_\_\_\_\_, il savait que celui-ci bénéficierait de moins bonnes conditions d'entraînement qu'en France (son coach de l'époque était en effet un "*faiseur de stars*") et qu'il serait difficile de lui trouver des partenaires d'entraînement compétents compte tenu du niveau auquel il évoluait. C\_\_\_\_\_ lui avait d'ailleurs annoncé qu'il faudrait du temps pour atteindre les mêmes résultats. A\_\_\_\_\_ SARL avait dès lors financé des stages à l'étranger afin que B\_\_\_\_\_ puisse s'entraîner avec des professionnels. Le projet n'était toutefois pas philanthropique. C\_\_\_\_\_ avait investi des montants importants et voulait les rentabiliser. Une fois l'investissement couvert, B\_\_\_\_\_ percevrait le 80% du surplus.

C\_\_\_\_\_ a encore expliqué qu'il n'avait jamais insisté pour que B\_\_\_\_\_ combatte. Il était toutefois indispensable qu'il le fasse pour se départir du contrat avec K\_\_\_\_\_.

Il a enfin précisé que A\_\_\_\_\_ SARL n'avait actuellement plus d'activité.

**f.c** X\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il connaissait B\_\_\_\_\_ depuis 2012 ou 2013 et l'avait entraîné au sein de AD\_\_\_\_\_, le club situé à AE\_\_\_\_\_ [France] dans lequel B\_\_\_\_\_ évoluait. Avant de venir à Genève, B\_\_\_\_\_ était au sommet de sa carrière et avait un bon niveau mondial. Il était "*à deux doigts*" de signer un contrat avec J\_\_\_\_\_, AD\_\_\_\_\_ négociant pour lui. B\_\_\_\_\_ avait cependant décidé de s'installer à Genève car il pouvait ainsi devenir un athlète professionnel salarié. Sa famille et lui-même bénéficieraient en outre d'une meilleure qualité de vie. Les combats de I\_\_\_\_\_ étaient en effet interdits en France et il était difficile de concilier un travail à plein temps avec des entraînements. Le but ultime de B\_\_\_\_\_ était d'atteindre J\_\_\_\_\_. Or, le projet genevois lui offrait tant l'aspect sportif que la qualité de vie.

Dans la mesure où il travaillait pour un des meilleurs clubs européens de I\_\_\_\_\_ et qu'il avait une bonne réputation de préparateur physique, C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ lui avaient demandé de venir à Genève pour entraîner B\_\_\_\_\_ et former des personnes qui pourraient ensuite le relayer. A son arrivée, il avait constaté que G\_\_\_\_\_ disposait de bons équipements mais pas d'une structure fonctionnelle propre à un club de haut niveau. Les compétences pour entraîner un athlète de très haut niveau faisaient défaut.

Il avait assisté B\_\_\_\_\_ dans sa préparation lors de ses deux combats. Selon lui, le travail de E\_\_\_\_\_ n'avait pas été optimal. Les manquements relevés après le premier combat s'étaient en effet répétés lors du second. Il avait demandé à E\_\_\_\_\_ quelle stratégie avait été mise en place pour préparer B\_\_\_\_\_ au premier combat. Celui-ci lui avait répondu qu'aucune stratégie n'était nécessaire. Il naviguait donc à vue, sans mettre toutes ses chances de son côté. Cela avait été la même chose avant le second combat.

---

**f.d** Entendu en qualité de témoin, AC\_\_\_\_\_ n'a pas fourni d'éléments pertinents pour la résolution du litige.

**f.e** E\_\_\_\_\_, interrogé en tant que représentant de A\_\_\_\_\_ SARL, a déclaré que contrairement à ce qu'avait indiqué X\_\_\_\_\_, il parlait avec B\_\_\_\_\_ avant chaque combat pour le préparer.

A son arrivée à Genève, B\_\_\_\_\_ lui avait dit que le projet devait se réaliser à tout prix et n'avait pas qu'un aspect sportif. Il lui avait alors expliqué que G\_\_\_\_\_ était un nouveau club et qu'il ne disposerait pour l'instant d'aucun sparring-partner.

Il n'avait pas demandé à son frère s'il était lié avec une autre organisation et avait appris que celui-ci s'était engagé avec K\_\_\_\_\_ et une société de management anglaise en même temps que C\_\_\_\_\_. La plupart des organisations n'exigeaient toutefois pas de clause d'exclusivité et B\_\_\_\_\_ avait combattu au sein de plusieurs circuits avant son arrivée à Genève.

E\_\_\_\_\_ a encore déclaré qu'il était important pour un athlète du niveau de B\_\_\_\_\_ de disposer de sparring-partners possédant diverses qualités. Cependant, la Suisse ne disposait pas du même réservoir que AD\_\_\_\_\_. Cela ne compromettrait toutefois pas le projet; il fallait simplement du temps pour faire venir des partenaires. B\_\_\_\_\_ lui avait néanmoins reproché de ne pas avoir fait son travail sur ce plan. Comme il était très fort et très dur dans ses entraînements, il avait toutefois été difficile de trouver des sparring-partners. B\_\_\_\_\_ était en outre très expérimenté, de sorte qu'il pouvait s'entraîner avec les partenaires à disposition au sein de G\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ était par ailleurs disposé à défrayer les sparring-partners qui feraient le déplacement. Bien qu'il en ait contacté plusieurs, seul Z\_\_\_\_\_ avait accepté. C'est la raison pour laquelle il avait sollicité Y\_\_\_\_\_ pour l'aspect \_\_\_\_\_ et AA\_\_\_\_\_ pour la préparation physique.

**f.f** D\_\_\_\_\_, interrogé en tant que représentant de A\_\_\_\_\_ SARL, n'a pas fourni d'éléments pertinents pour la résolution du litige.

**f.g** Entendue en qualité de témoin, Q\_\_\_\_\_ a expliqué être la *chief operative officer* de F\_\_\_\_\_ SARL depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Auparavant, elle avait été cheffe de projet chez H\_\_\_\_\_ SARL. Elle avait fait le lien entre C\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, en charge de l'administration et des ressources humaines. Elle avait aussi participé à la mise en place de l'activité de A\_\_\_\_\_ SARL. A ce titre, elle avait fait l'intermédiaire avec l'étude d'avocats mandatée pour rédiger le contrat de management.

Elle a déclaré que B\_\_\_\_\_ savait que G\_\_\_\_\_ était débutante. Il avait fait part de ses besoins et ils avaient essayé d'y répondre au mieux. Mais il était exact qu'il avait fait part de son mécontentement au sujet de la stratégie mise en place par son frère, notamment s'agissant des sparring-partners.

---

Elle a également déclaré qu'à l'origine, C\_\_\_\_\_ voulait trouver des athlètes susceptibles d'atteindre J\_\_\_\_\_, seul niveau financièrement rentable dans le cadre du projet. Au démarrage, outre B\_\_\_\_\_, il y avait une autre athlète, mais elle n'était pas restée longtemps. Les investissements consentis par C\_\_\_\_\_ avaient été pour certains directement liés à B\_\_\_\_\_ (comme un stage d'entraînement, un préparateur physique et un coach de \_\_\_\_\_). D'autres installations pouvaient être utilisées par d'autres athlètes.

Elle a indiqué que E\_\_\_\_\_ avait mis à disposition de B\_\_\_\_\_ six ou huit sparring-partners semi-professionnels possédant des points forts divers, ce qui lui permettait de s'entraîner à différentes techniques. B\_\_\_\_\_ était certes plus fort mais il s'agissait de vrais partenaires d'entraînement.

Elle a confirmé avoir pris le procès-verbal de la séance du 14 mars 2018, dans lequel elle avait indiqué que l'erreur de C\_\_\_\_\_ était d'avoir "*salarié B\_\_\_\_\_ car cela lui enlève de la niaque*" (cf. *supra* let. C.aa). A son sens, cela ne signifiait pas que C\_\_\_\_\_ considérait B\_\_\_\_\_ comme son employé.

- E.** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a considéré, s'agissant des points litigieux au stade de l'appel, que les parties s'étaient liées, par actes concluants, par un contrat de travail d'une durée déterminée de cinq ans, ayant débuté le 1<sup>er</sup> octobre 2017 lors de l'arrivée de B\_\_\_\_\_ à Genève et prenant fin le 30 septembre 2022. Ce contrat avait été résilié de manière injustifiée par A\_\_\_\_\_ SARL, qui ne pouvait invoquer aucun juste motif ayant entraîné une perte du rapport de confiance avec son employé. Ce dernier était dès lors en droit de percevoir, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, la rémunération qu'il aurait dû toucher jusqu'à la fin convenue des rapports de service. Son salaire était composé de divers éléments et comprenait un revenu mensuel fixe de 4'000 fr., un salaire en nature de 3'854 fr. correspondant au loyer de l'appartement mis à sa disposition et 30'000 fr. à titre de garantie de primes de match. Il s'élevait dès lors à 124'248 fr. brut par an, soit 10'354 fr. par mois. B\_\_\_\_\_ aurait dès lors dû percevoir 531'160 fr. 20 entre le 22 juin 2018 et le 30 septembre 2022.

En déduisant de ce montant les revenus que B\_\_\_\_\_ avait perçus et allait percevoir dans le cadre de son nouvel emploi, le montant qui lui était dû en vertu de l'art. 337c al. 1 CO s'élevait à 68'812 fr. 65, sous déduction des montants nets de 800 fr. et 800 euros, perçus par le précité dans sa nouvelle activité d'entraîneur. Cette créance portait intérêts à 5% dès le 21 juin 2018, date de fin des rapports de travail.

A\_\_\_\_\_ SARL n'ayant payé à B\_\_\_\_\_ ni les 15'000 fr. garantis à titre de prime de match pour l'année 2017, ni le salaire du 1<sup>er</sup> au 21 juin 2018 (2'800 fr.), elle restait également débitrice envers lui de la somme de 17'800 fr. brut. Cette somme était due sous déduction des cachets de 10'000 USD et 3'000 GBP perçus par l'intéressé.

---

B\_\_\_\_\_ ayant subi un licenciement immédiat injustifié, il pouvait en outre prétendre à recevoir une indemnité de 20'000 fr. nets, correspondant à environ deux mois de salaire, avec intérêts moratoires à 5% dès le 21 juin 2018.

A\_\_\_\_\_ SARL devait pour le surplus être déboutée de ses conclusions reconventionnelles, faute d'avoir démontré avoir conclu le contrat sous l'emprise d'un dol.

### **EN DROIT**

**1. 1.1** Compte tenu de la valeur litigieuse au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

**1.2** L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC). Il est dès lors recevable.

**1.3** Sont également recevables la réponse de l'intimé de même que les réplique et duplique respectives, déposées dans les délais légaux (art. 312 al. 2 CPC), respectivement impartis à cet effet (art. 316 al. 1 CPC).

**2.** La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). Toutefois, lorsque des questions de droit sont ainsi discutées, elle revoit librement l'application du droit, n'étant liée ni par l'argumentation juridique développée par les parties ni par la motivation du tribunal de première instance (ATF 144 III 394 consid. 4.1.4; 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_45/2021 du 14 mai 2021 consid. 3.1).

**3.** L'appelante reproche en premier lieu au Tribunal une constatation inexacte des faits.

**3.1.1** Conformément à l'art. 310 CPC, la Cour dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait. Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les témoignages et les déclarations des parties tels qu'ils ont été dûment consignés au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (art. 157 CPC; ATF

---

138 III 374 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 s. ; 4A\_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

**3.1.2** La présente procédure est régie par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC). Il en résulte notamment que le juge ne peut fonder sa décision que sur les faits allégués par les parties et, si ces faits sont contestés, sur les faits allégués dont il considère que la preuve a été apportée par les moyens de preuves qu'elles ont offerts (BASTONS BULLETTI, note sur les arrêts du Tribunal fédéral 4A\_195/2014 et 4A\_197/2014 du 27 novembre 2014, in CPC Online, newsletter du 7 janvier 2015).

**3.1.3** Conformément au but poursuivi par l'art. 221 al. 1 lit. d et e CPC, il faut en principe satisfaire aux fardeaux de l'allégation et de la motivation dans les mémoires. Un simple renvoi global aux pièces annexes ne suffit en général pas. Il importe que le tribunal et la partie adverse n'aient pas besoin de rechercher la présentation des faits dans l'ensemble des annexes. Ce n'est pas à eux qu'il incombe de fouiller dans les pièces pour chercher si l'on peut y trouver des éléments en faveur de la partie qui supporte le fardeau de l'allégation (BASTONS BULLETTI, note sur l'ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.2 in CPC Online, newsletter du 9 janvier 2019, ainsi que sur les arrêts du Tribunal fédéral 4A\_284/2017 consid. 4.2 s. et 4A\_281/2017 du 22 janvier 2018 consid. 5 s. in CPC Online, newsletter du 21 mars 2018).

**3.2.1** En l'espèce, l'appelante fait tout d'abord grief au Tribunal d'avoir considéré comme admis par les parties qu'au printemps 2017, C\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ avaient approché l'intimé pour lui proposer un emploi salarié, d'une durée déterminée de cinq ans, de combattant professionnel au sein de son académie. En l'occurrence, le fait en question a été allégué par l'intimé dans sa demande, mais contesté par l'appelante dans sa réponse, de sorte qu'il ne pouvait être considéré comme admis. L'état de fait sera par conséquent corrigé sur ce point.

**3.2.2** L'appelante reproche également aux premiers juges de ne pas avoir retenu que l'intimé avait indiqué, à réception du courriel du 25 septembre 2017 lui transmettant un nouveau contrat de travail avec une date d'entrée en service modifiée, qu'il était conscient que ce contrat n'était pas définitif. En l'occurrence, ce fait a été dûment allégué par l'appelante. Il ressort en outre de l'échange de correspondance versé à la procédure que l'intimé a accusé réception du courriel susmentionné, en indiquant notamment "*que ce n'était pas le contrat définitif*". L'état de fait sera dès lors complété en ce sens.

**3.2.3** L'appelante fait ensuite grief au Tribunal d'avoir retenu que l'intimé lui avait demandé, par courriel du 13 mai 2018, de lui fournir une copie de son "*contrat de travail*" alors qu'il ne s'était pas exprimé en ces termes. En l'espèce, l'intimé a

---

indiqué à l'appelante, dans le courriel susmentionné, que les autorités douanières lui avaient demandé de fournir une copie de ses contrats de travail et de bail et l'a priée de lui transmettre "*un truc non finalisé comme vous m'en aviez déjà remis*". La critique de l'appelante est dès lors fondée, de sorte que l'état de fait sera corrigé sur ce point.

**3.2.4** L'appelante reproche en outre au Tribunal d'avoir ignoré son allégué selon lequel l'intimé lui avait transmis au mois de septembre 2017 un planning hebdomadaire prévoyant deux entraînements de deux heures par jour, ce fait étant prouvé par l'échange de correspondance versé à la procédure. Ce grief étant fondé, l'état de fait doit être complété en ce sens.

**3.2.5** L'appelante fait par ailleurs grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle avait transmis, à la fin de l'année 2017, un "*contrat mixte (travail et management)*" à l'intimé, alors que le contrat établi par ses conseils n'était pas intitulé comme tel. En l'espèce, Q\_\_\_\_\_ a indiqué à l'intimé, par courriel du 13 décembre 2017, qu'elle lui transmettait le "*fameux projet de contrat mixte (de travail et de management)*". Le constat du Tribunal ne prête dès lors pas le flanc à la critique, étant rappelé que l'intitulé du contrat n'est en soi pas déterminant (cf. *infra* consid. 4.2.2).

A cet égard, l'appelante reproche encore au Tribunal de ne pas avoir résumé la teneur du contrat susmentionné dans son état de fait alors qu'elle l'avait alléguée. En l'occurrence, l'appelante s'est limitée à décrire, dans ses écritures, le contenu de l'échange de courriels ayant suivi la transmission du contrat susmentionné à l'intimé, dans lequel Q\_\_\_\_\_ paraphrasait la clause du contrat relative à la répartition des revenus. Ni l'appelante ni l'intimé n'ont en revanche allégué dans leurs écritures le contenu du contrat en question. Elles n'ont pas davantage indiqué quelle(s) partie(s) dudit contrat devai(en)t valoir allégation(s) de partie. Dans la mesure où elles n'ont pas satisfait au fardeau de l'allégation sur ce point, le grief de l'appelante tombe à faux.

**3.2.6** L'appelante fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que l'intimé n'avait pas voulu s'engager sur la base du contrat qui lui avait été soumis au mois de décembre 2017 et qu'il avait justifié ceci par son refus de reverser la totalité de ses revenus à l'appelante.

En l'occurrence, le Tribunal s'est limité à constater, dans la partie "En droit" de son jugement, que les parties avaient entamé des pourparlers pour la conclusion d'un contrat mixte de management et de travail, lequel n'avait jamais été finalisé. L'appelante avait cependant allégué, dans sa réponse, que l'intimé avait exprimé son désaccord quant au contenu de ce contrat au motif qu'il souhaitait bénéficier directement de certains revenus de ses sponsors et percevoir un pourcentage des primes de ses combats. L'intimé avait, pour sa part, allégué des faits similaires, à savoir que les parties ne parvenaient pas à s'entendre sur la question du partage

---

des primes de match. Il résulte en outre des échanges de courriels versés à la procédure qu'à réception du contrat susmentionné, l'intimé avait questionné Q\_\_\_\_\_ sur la clause relative à la répartition des revenus. Il lui a ensuite demandé, par courriel du 7 mai 2018, de définir le pourcentage de la prime de match à remettre à C\_\_\_\_\_ dès lors que rien n'avait été établi. Il a enfin déclaré, lors de son audition, que C\_\_\_\_\_ avait introduit, fin 2017 ou début 2018, la notion de "*dette*" dans les discussions alors que ce sujet n'avait pas été évoqué précédemment. Au vu de ces éléments, il peut être considéré comme établi que l'intimé a refusé de signer le contrat susmentionné en raison de ses clauses relatives à la répartition des revenus. L'état de fait doit dès lors être complété en ce sens.

**3.2.7** L'appelante fait au surplus grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu que les parties avaient débattu, lors de la séance du 13 décembre 2017, des perspectives d'accession de l'intimé au circuit J\_\_\_\_\_. En l'occurrence, il résulte du procès-verbal de cette séance que cette question a bel et bien été discutée à cette occasion. L'état de fait sera dès lors amendé sur ce point.

**3.2.8** L'appelante reproche enfin au Tribunal de ne pas avoir retenu que la résiliation des rapports de travail était intervenue le 23 juin 2018, alors que l'intimé n'était plus en incapacité de travail, et qu'elle avait contacté celui-ci à deux reprises à la suite de ladite résiliation, l'intéressé ne lui ayant toutefois pas répondu.

En l'occurrence, l'intimé a admis, dans ses écritures de première instance, que le pli recommandé contenant la lettre de congé pouvait être retiré à l'office de poste au plus tôt le 23 juin 2018 et qu'il en avait pris connaissance à son retour de vacances, le 3 juillet 2018. Il n'a par ailleurs pas allégué avoir contacté l'appelante après cette notification, affirmant au contraire ne plus avoir voulu collaborer avec elle après cette date. Ces éléments étant pertinents pour l'issue du litige, l'état de fait sera complété en ce sens.

**3.2.9** Les autres critiques de l'appelante relatives à l'état de fait du jugement entrepris n'étant pas pertinentes pour la résolution du litige, il sera renoncé à les examiner plus avant.

- 4. 4.1.1** Sur le fond, l'appelante reproche en premier lieu au Tribunal d'avoir retenu que les parties avaient été liées par un rapport de travail en se fondant uniquement sur l'intitulé du contrat versé à la procédure, l'emploi du terme "*salarié*", le paiement des charges sociales et l'existence d'un lien de subordination, au motif que C\_\_\_\_\_ disposait d'un rôle central dans le processus de prise de décisions. Elle considère que le Tribunal n'a, ce faisant, pris en compte que des éléments non décisifs ou secondaires selon la jurisprudence. Ni l'intimé ni elle-même ne bénéficiaient en outre de connaissances juridiques, de sorte qu'elles ne pouvaient avoir conscience des conditions spécifiques d'un rapport de travail. Le projet de

---

contrat établi au mois de décembre 2017 ne faisait d'ailleurs pas mention d'un tel rapport. L'intimé avait en outre systématiquement affirmé être conscient que les divers projets qui lui étaient adressés "*ne reflétaient pas la volonté des parties*".

Le Tribunal avait par ailleurs omis de prendre en considération "*l'image globale des rapports juridiques selon la pratique de la profession*". Or, avant son arrivée en Suisse, l'intimé n'était pas lié par un rapport de travail avec son entraîneur et son manager mais concluait des contrats avec des organisations prévoyant un certain nombre de combats sur une période déterminée et se liait en parallèle à une société gérant sa carrière, qu'il rétribuait par des commissions sur ses revenus.

Dans ce contexte, les parties avaient souhaité offrir à l'intimé des conditions lui permettant de s'entraîner régulièrement, de percevoir une rémunération régulière avancée par l'appelante, plutôt que des primes sporadiques au gré des combats et d'accroître ses revenus, lesquels feraient l'objet d'une répartition.

L'intimé n'avait en revanche nullement pour but d'être intégré à l'organisation de l'appelante. Il établissait lui-même sa feuille d'entraînements et donnait des instructions à l'appelante au sujet de ses besoins en termes de matériel et d'encadrement. Il avait également refusé de participer à autre chose qu'à son entraînement, indiquant notamment à l'appelante que ce n'était pas son rôle de rechercher des sparring-partners, et avait même conservé les revenus de ses deux combats. Le lien de subordination faisait dès lors clairement défaut. Cela était d'autant plus vrai que le Tribunal n'avait pas indiqué quelles instructions l'appelante aurait données à l'intimé en lien avec son activité et que celui-ci avait admis que l'appelante n'avait jamais fait usage de son pouvoir directionnel. L'existence d'un rapport de travail entre les parties ne pouvait dès lors être retenue. Ce rapport devait plus vraisemblablement être qualifié de contrat de mandat, lequel est résiliable en tout temps, ou encore d'un autre rapport résiliable immédiatement en raison du fait que le but était devenu impossible.

**4.1.2** L'appelante expose, en second lieu, qu'à supposer que les parties aient été liées par un contrat de travail, celui-ci était de durée indéterminée. Le contrat transmis à l'intimé le 30 juin 2017 et censé débiter le 4 septembre 2017 pour une durée de cinq ans n'était en revanche jamais entré en force.

Elle fait valoir, à l'appui, que le contrat susmentionné était tout d'abord conditionné à la conclusion, en parallèle, d'un contrat de management, lequel devait être négocié durant l'été 2017, avant que l'intimé n'arrive en Suisse. La validité dudit contrat dépendait également du fait que l'intimé soit libre de tout autre contrat de management ou le liant à une organisation d'art martial. Or, cette condition n'était pas réalisée au vu du contrat exclusif de 36 mois signé par l'intimé avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ le 7 juin 2017 et des deux combats lui restant à effectuer pour K\_\_\_\_\_. Ce n'était ainsi que "*par générosité*" et afin de ne pas "*les laisser tomber*" que C\_\_\_\_\_ avait fait venir l'intimé – ainsi que sa

---

famille – à Genève au début du mois d'octobre 2017 pour lui permettre de préparer ses prochains combats et qu'il avait commencé à le rémunérer. Il était en revanche impensable que l'appelante ait alors accepté de se lier pendant cinq ans avec l'intimé aux conditions prévues par le contrat de travail du 29 juin 2017.

L'intimé avait quant à lui refusé les conditions relatives à la répartition des revenus prévues dans le contrat de management transmis au mois de décembre 2017. Il avait également refusé de reverser à l'appelante l'intégralité de la prime de 10'000 USD perçue pour le combat effectué en juin 2018. Il était ainsi manifeste qu'il n'avait pas non plus souhaité s'engager avec l'appelante pour une durée de cinq ans.

En l'absence de volonté concordante des parties sur ce point, la conclusion d'un tel contrat ne pouvait dès lors être retenue. Seule la conclusion d'un contrat de travail de durée indéterminée pouvait tout au plus être admise.

**4.2.1** La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3). Dans une première étape, il s'agit de déterminer le contenu du contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut être constatée, le contenu du contrat doit être interprété selon le principe de la confiance (ATF 145 III 365 consid. 3.2.1; 144 III 43 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2).

La jurisprudence prévoit à cet égard que le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1 et les références). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 140 III 86 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_152/2017 du 2 novembre 2017 consid. 4.1).

Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de

---

volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 précité, *ibidem* et les références).

Ces règles d'interprétation s'appliquent également aux contrats conclus par actes concluants (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_421/2020 du 26 février 2021 consid. 3.1 et les références).

**4.2.2** Une fois le contenu du contrat déterminé, il s'agit, dans une seconde étape et sur cette base, de catégoriser juridiquement la convention (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 5 et les références). La qualification juridique d'un contrat étant une question de droit, le juge détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 du 6 août 2020, consid. 5 et les références).

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021, consid. 5.1.3 et les arrêts cités).

Le contrat de travail se distingue avant tout des autres contrats de prestation de services, en particulier du mandat, par l'existence d'un lien de subordination, qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique. Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée. En principe, des instructions qui ne se limitent pas à de simples directives générales sur la manière d'exécuter la tâche, mais qui influent sur l'objet et l'organisation du travail et instaurent un droit de contrôle de l'ayant droit, révèlent l'existence d'un contrat de travail plutôt que d'un mandat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité, consid. 5.1.3.1 et les arrêts cités).

L'existence d'un contrat de travail n'implique toutefois pas obligatoirement que l'employeur donne des instructions au travailleur. Tel est notamment le cas

---

lorsque l'activité de ce dernier nécessite des connaissances spécifiques, dont l'employeur ne dispose pas (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 précité, consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Le critère de la subordination doit également être relativisé en ce qui concerne les personnes exerçant des professions typiquement libérales ou ayant des fonctions dirigeantes. Comme l'indépendance de l'employé est beaucoup plus grande, la subordination est alors essentiellement organisationnelle. Dans un tel cas, plaident notamment en faveur du contrat de travail la rémunération fixe ou périodique, la mise à disposition d'une place de travail et des outils de travail, ainsi que la prise en charge par l'employeur du risque de l'entreprise. Le travailleur renonce à participer au marché comme entrepreneur assumant le risque économique et abandonne à un tiers l'exploitation de sa prestation, en contrepartie d'un revenu assuré (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_368/2021 du 28 janvier 2022 consid. 4.1.2.1).

Les critères formels, tels l'intitulé du contrat, les déclarations des parties ou les déductions aux assurances sociales, ne sont pas déterminants. Il faut bien plutôt tenir compte de critères matériels relatifs à la manière dont la prestation de travail est effectivement exécutée, tels le degré de liberté dans l'organisation du travail et du temps, l'existence ou non d'une obligation de rendre compte de l'activité et/ou de suivre les instructions, ou encore l'identification de la partie qui supporte le risque économique. Constituent ainsi des éléments typiques du contrat de travail le remboursement des frais encourus par le travailleur et le fait que l'employeur supporte le risque économique et que le travailleur abandonne à un tiers l'exploitation de sa prestation, en contrepartie d'un revenu assuré (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité, consid. 5.1.3.2 et les arrêts cités). Le fait que le contrat soit désigné comme contrat de travail ou que les parties se qualifient mutuellement d'employeur et d'employé peut toutefois, selon les circonstances, indiquer que la qualification choisie par les parties correspond à leur volonté, avec toutes les conséquences que cela implique (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 précité, consid. 6.4 *in fine* et la référence).

La dépendance économique du travailleur est également un aspect typique du contrat de travail. Est déterminant le fait que, dans le contexte de la prestation que le travailleur doit exécuter, d'autres sources de revenus sont exclues et qu'il ne puisse pas, par ses décisions entrepreneuriales, influencer sur son revenu. Un indice pour une telle dépendance réside dans le fait qu'une personne travaille pour une seule société. Cet indice est renforcé lorsque les parties conviennent d'une interdiction d'exercer toute activité économique similaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité, consid. 5.1.3.2 et les arrêts cités).

Seul l'examen de l'ensemble des circonstances du cas concret permet de déterminer si l'activité en cause est exercée de manière dépendante ou indépendante (ATF 130 III 213 consid. 2.1; 129 III 664 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité, *ibidem*).

---

**4.2.3** Lorsque la loi ne subordonne pas la conclusion du contrat à l'observation d'une forme particulière (art. 11 al. 1 CO) – ce qui est le cas du contrat de travail (art. 320 al. 1 CO) –, une telle exigence peut néanmoins résulter de la convention des parties (cf. art. 16 al. 1 CO). Convenir d'une forme spéciale selon cette norme ne requiert aucune forme particulière et l'accord peut résulter d'actes concluants (ATF 139 III 160 consid. 2.6 et les références). La présomption posée par l'art. 16 CO, selon laquelle la forme réservée est une condition de la validité du contrat, peut être renversée par la preuve que les parties ont renoncé, après coup, à la réserve de la forme, que ce soit expressément ou par actes concluants (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.3.1.2 et la référence).

**4.2.4** Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, lors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 al. 1 CO).

Peuvent être considérés comme objectivement essentiels tous les points sur lesquels un accord des parties est indispensable, parce qu'ils ne peuvent être précisés ni par une règle du droit dispositif, ni par l'intervention du juge. Est notamment considérée comme essentielle la détermination de l'éventuelle contreprestation due en échange de la prestation caractéristique, par exemple le prix de vente ou le loyer, sous réserve des hypothèses où la loi pose des critères objectifs à cet égard (MORIN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3<sup>ème</sup> éd. 2021, art. 2, n. 3).

**4.2.5** Le contrat de durée déterminée est celui dont la fin a été conventionnellement fixée par les parties et qui s'éteint sans qu'il soit nécessaire de donner congé (art. 334 al. 1 CO). La durée du contrat doit être fixée par la loi, la convention des parties ou la nature de l'affaire. Ainsi, dans tous les cas où l'on ne peut pas constater la fixation d'une échéance, le contrat est considéré comme de durée indéterminée et un congé est alors nécessaire pour y mettre fin; c'est pourquoi la doctrine et la jurisprudence admettent qu'il faut présumer l'existence d'un contrat de durée indéterminée et qu'il incombe à la partie qui soutient le contraire d'apporter la preuve qu'une échéance a été fixée (ATF 145 V 188 consid. 5.1.2 et les arrêts cités).

Lorsqu'il a été question d'un contrat de durée déterminée durant les pourparlers, mais sans qu'une telle clause soit acceptée par les deux parties en la forme écrite contractuellement réservée, le simple fait que l'employé ait commencé le travail ne permet pas de retenir que le contrat a été conclu pour une durée déterminée (CARRON, in Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 334 CO, n. 13 et la référence).

**4.3** En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'appelante avait transmis à l'intimé plusieurs projets intitulés "*contrat de travail*" et signés par son administrateur. Ces projets mentionnaient le statut d'employé de l'intimé, ses rémunérations mensuelle

---

et variable, la durée déterminée du contrat et la date de début de l'activité, soit des éléments caractéristiques du contrat de travail. Bien qu'aucun des projets n'ait été signé, les parties avaient appliqué les éléments qui y étaient décrits et démontré, par leur comportement, que leur volonté réelle et commune était de se lier par un contrat de travail. Dès son arrivée en Suisse, l'intimé avait ainsi perçu le salaire mensuel fixé dans le contrat, charges sociales déduites, et s'était senti employé de l'appelante. Les déclarations de cette dernière ne laissaient pas non plus de doute quant à la nature de la relation. L'appelante avait en effet annoncé publiquement, via un communiqué de presse, que l'intimé faisait désormais partie de son équipe et qu'il était salarié en tant que combattant professionnel. Plus tard, son administrateur avait relevé son erreur d'avoir engagé le précité avec ce statut, estimant que ceci lui avait enlevé de la combativité. L'appelante avait enfin expressément intitulé le courrier mettant fin aux rapports contractuels "*résiliation de votre contrat de travail*" et respecté le préavis d'un mois.

Le Tribunal a également considéré comme déterminant le fait que l'appelante ait transmis à l'intimé le premier projet de contrat de travail après avoir découvert l'existence du contrat de management liant l'intimé à M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_, lequel remettait en cause leur collaboration. Il a estimé cette circonstance "*d'autant plus importante au regard de la clause contenue dans le contrat de travail à teneur de laquelle la validité du contrat était conditionnée à la non existence d'un contrat de management ou tout autre contrat liant le demandeur avec une organisation d'art martial*". Il a également relevé que l'appelante avait ensuite entrepris toutes les démarches nécessaires afin de libérer l'intimé de ce contrat et commencé à le rémunérer.

Bien que peu usuel dans le cadre de la fonction occupée par l'intimé, le rapport de subordination était en outre présent selon le Tribunal. L'intimé devait ainsi combattre pour atteindre l'objectif final fixé, soit son accession au circuit J\_\_\_\_\_. Les différentes réunions entre les protagonistes démontraient également le rôle central de C\_\_\_\_\_ dans les décisions prises, tout en laissant une marge de manœuvre à l'intimé qui était prié d'indiquer ses besoins pour que le but soit atteint.

Le Tribunal a encore relevé que les parties avaient entamé, parallèlement à leur relation de travail, des pourparlers pour la conclusion d'un contrat mixte de management et de travail, lequel n'avait toutefois jamais été finalisé.

Il a déduit de ce qui précède que, bien que n'ayant signé formellement aucun contrat, les parties s'étaient liées par un contrat de travail par actes concluants, lequel avait débuté au mois d'octobre 2017, lorsque l'intimé était arrivé à Genève.

Les différents projets de contrat mentionnant tous qu'ils étaient conclus pour une durée déterminée de cinq ans, l'appelante, qui avait rédigé les projets en question, ne pouvait en outre être suivie lorsqu'elle prétendait avoir été liée par un contrat

---

de durée indéterminée avec l'intimé. Force était dès lors de constater que les parties étaient bel et bien liées par un contrat de durée déterminée de cinq ans.

**4.4.1** En l'occurrence, quand bien même les critères formels ne sont en principe pas déterminants, il résulte du dossier que l'appelante a adressé à l'intimé, en date du 30 juin 2017, un document intitulé "*contrat de travail*", prévoyant notamment le versement d'un "*salaire*" annuel de 48'000 fr. "*bruts*" payé en douze mensualités ainsi que la mise à disposition d'un logement à "*l'employé*". L'appelante étant administrée par C\_\_\_\_\_, homme d'affaires contrôlant, à teneur du jugement entrepris, un groupe de sociétés occupant près de 1'000 personnes, elle ne pouvait ignorer – nonobstant ses dénégations sur ce point – le sens et les conséquences de cette qualification.

Bien que ce contrat n'ait pas été signé et que les différentes versions adressées par l'appelante à l'intimée aient été qualifiées de non définitives – les parties devant encore régler la problématique de la libération des engagements souscrits par l'intimé envers K\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ –, il appert également que l'intimé s'est établi à Genève au début du mois d'octobre 2017 et qu'il a entamé dès cette date ses entraînements à G\_\_\_\_\_, l'appelante lui versant pour sa part le salaire convenu de 4'000 fr. par mois, cotisations sociales déduites.

L'appelante a en outre publié, à cette occasion, un communiqué de presse annonçant l'arrivée de l'intimé au sein de sa structure et indiquant que celui-ci bénéficiait d'une prise en charge "*globale [...] au niveau sportif [...] comme au niveau de sa rémunération, [étant] salarié en tant que combattant professionnel [...]*". Bien qu'un tel rapport contractuel puisse, comme le relève l'appelante, paraître atypique dans le milieu des sports de combat, le communiqué de presse susmentionné ne comporte aucune ambiguïté sur la nature des intentions de la précitée, consistant à offrir à l'intimé un cadre d'entraînement et des revenus réguliers dans le cadre d'une relation de travail. L'appelante a par la suite continué d'employer cette qualification juridique dans le cadre de ses rapports contractuels avec l'intimé, affirmant que le fait de l'avoir engagé comme salarié avait fait baisser sa motivation, et mettant fin au contrat par une lettre de "*résiliation de votre rapport de travail*".

Pris ensemble, ces divers éléments tendent à indiquer que la qualification de contrat de travail choisie par les parties correspondait à leur volonté, avec toutes les conséquences que cela implique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 précité, consid. 6.4 *in fine* et la référence).

**4.4.2** S'agissant plus précisément des critères matériels d'examen de la qualification, l'appelante ne saurait davantage être suivie lorsqu'elle affirme qu'il n'existait aucun lien de subordination entre elle-même et l'intimé. A teneur du dossier, ce dernier effectuait ses entraînements à G\_\_\_\_\_ et y consacrait l'intégralité de son temps. Son encadrement personnel et matériel était pris en

---

charge par l'appelante, laquelle s'acquittait également des frais de déplacement de l'intimé et de ceux des entraîneurs et partenaires d'entraînement auxquels il faisait appel pour sa préparation. A cet égard, le fait que l'appelante ait souhaité tenir compte des frais engagés par ses soins dans le calcul de la rémunération variable de l'intimé prévue par le projet de contrat mixte du 13 décembre 2017 n'enlève rien au fait que c'est elle qui supportait le risque économique de l'entreprise.

Bien qu'il ait lui-même organisé son planning et défini ses besoins en termes d'encadrement – chose parfaitement admissible dans la mesure où il bénéficiait en la matière de qualifications supérieures à celle de l'appelante qui était novice dans le domaine des arts martiaux –, l'intimé n'était en outre pas libre de s'organiser selon son bon vouloir. Il devait notamment attendre la validation de l'appelante pour pouvoir faire appel à des aides externes.

Il s'ensuit que l'intimé se trouvait bel et bien dans un rapport de subordination sur le plan organisationnel avec l'appelante. Il devait en principe en aller de même sur le plan économique, dès lors que l'appelante entendait que l'intimé lui rétrocède, à terme, les revenus du sponsoring ainsi que ses primes de match en contrepartie du salaire qu'elle lui garantissait (sur ce point, cf. toutefois *infra* consid. 4.4.3).

Bien que l'appelante ne soulève pas expressément ce point devant la Cour, il est pour le surplus dénué de pertinence que les parties n'aient ni signé l'un des projets de contrat de travail remis à l'intimé, ni formalisé leurs engagements au moyen d'un autre document. Les parties ayant chacune exécuté leurs obligations durant une période de neuf mois, il est indéniable qu'elles ont, ce faisant, renoncé par actes concluants à la forme écrite qu'elles avaient réservée.

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a qualifié la relation contractuelle entretenue par les parties entre les mois d'octobre 2017 et de juin 2018 de contrat de travail et non de mandat ou de rapport *sui generis*, étant à cet égard relevé que l'appelante n'expose pas dans ses écritures les raisons pour lesquelles une telle qualification aurait dû l'emporter.

**4.4.3** Reste encore litigieuse la question de savoir si les parties se sont liées pour une période de cinq ans, comme le prévoyait le projet de contrat de travail rédigé par l'appelante.

Il résulte à cet égard des pièces versées au dossier et des déclarations partiellement concordantes des parties que ces dernières ont envisagé, initialement, de se lier sur plusieurs aspects. Elles souhaitaient tout d'abord permettre à l'intimé de progresser I\_\_\_\_\_ en lui offrant un encadrement adapté à ses besoins, en vue d'une prochaine accession à J\_\_\_\_\_, circuit plus lucratif que le K\_\_\_\_\_ dans lequel l'intimé était engagé. Il était convenu que l'intimé serait, à cette fin, mis au bénéfice d'un contrat de travail de cinq ans, moyennant une rémunération mensuelle de 4'000 fr. par mois et des garanties de primes de match à hauteur de 30'000 fr. par année.

En contrepartie de ces prestations, l'appelante attendait de l'intimé qu'il lui reverse ses revenus sportifs à concurrence des frais qu'elle engageait pour lui, le surplus étant ensuite partagé entre les intéressés selon une clé de répartition à définir. Cet aspect devait initialement être réglé au moyen d'un contrat de management, lequel serait lié au contrat de travail susmentionné, selon la clause figurant dans ce dernier.

Dans la mesure où l'intimé devait encore effectuer deux combats dans le cadre du K\_\_\_\_\_ et venait de s'engager envers deux entités tierces par un contrat exclusif d'une durée de 36 mois, les parties ont toutefois été contraintes, selon les déclarations non contestées de l'administrateur de l'appelante, de repousser la conclusion du contrat de management susmentionné à une date ultérieure, le temps que l'intimé puisse se libérer des engagements en question. Bien que l'intimé ait commencé, dans l'intervalle, à s'entraîner au sein de la A\_\_\_\_\_ et à percevoir le salaire que l'appelante s'était engagée à lui verser, le contrat de travail établi au mois de juin 2017 n'a par ailleurs pas été signé en dépit des relances de l'intimé. L'appelante souhaitait, selon toute vraisemblance, reporter cette signature au moment où le contrat de management pourrait être conclu.

L'intimé ayant livré son second combat dans le cadre du K\_\_\_\_\_ au mois de novembre 2017 et ayant obtenu simultanément que la durée du contrat conclu avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ soit réduite à 18 mois, l'appelante lui a communiqué, au début du mois de décembre 2017, un "*contrat mixte de travail et de management*" destiné à régler l'ensemble de leurs rapports juridiques. Les parties ne sont toutefois pas parvenues à s'entendre sur ce contrat en raison de leurs désaccords sur la quotité des revenus que l'intimé devait rétrocéder à l'appelante. Celui-ci n'a dès lors jamais été signé.

Il appert dès lors que les parties ne sont parvenues à s'accorder, ni sur le contenu du contrat de management auquel l'entrée en vigueur du contrat de travail initial était subordonnée, ni non plus sur la teneur du contrat mixte soumis à l'intimé en décembre 2017. Or, les aspects que ces contrats étaient censés régler constituaient, de toute évidence, des éléments essentiels de l'accord des parties. Il appert par conséquent que tant au moment où l'intimé est entré au service de l'appelante qu'à celui auquel l'appelante a mis fin aux rapports de travail, les parties n'étaient pas encore parvenues à s'entendre sur les conditions auxquelles elles accepteraient mutuellement de se lier pour une durée déterminée de cinq ans.

A supposer que ce point n'ait pas été clair pour l'intimé et qu'il puisse être considéré que celui-ci n'avait pas compris la volonté exprimée par l'appelante à ce sujet, l'application du principe de confiance ne saurait conduire à une autre issue. L'appelante n'a en effet jamais signé le contrat de travail du 29 juin 2017 malgré les relances de l'intimé. Ce dernier a en outre refusé les diverses propositions de son employeuse relatives à la répartition de ses revenus sportifs. Il ne pouvait dès lors pas déduire de bonne foi des circonstances que l'appelante était d'emblée

---

disposée à se lier à lui pour une durée fixe de cinq ans, indépendamment de l'issue de leurs négociations sur les aspects financiers susmentionnés.

En conclusion sur ce point, l'interprétation du Tribunal, selon laquelle les parties se sont liées pour une durée déterminée de cinq ans, ne peut être retenue. Le contrat de travail conclu par actes concluants entre les précités doit dès lors être considéré comme étant de durée indéterminée.

**5.** Reste dès lors à déterminer les conséquences de cette qualification du contrat.

**5.1** L'appelante soutient à cet égard que dans l'hypothèse où la conclusion d'un contrat de travail de durée indéterminée serait retenue, elle avait valablement résilié celui-ci pour le 31 juillet 2018. L'intimé ne s'étant plus présenté à son poste après avoir reçu cette résiliation, il ne pouvait prétendre à être rémunéré pour le mois de juillet 2018. Seul le salaire du mois de juin 2018 lui était dû. Le projet de contrat de travail du 29 juin 2017 n'ayant pas été signé, il ne pouvait pas non plus prétendre aux sommes de 15'000 fr. et 30'000 fr. dues à titre de garantie de primes de match pour les années 2017 et 2018.

**5.2.1** A teneur de l'art. 335c CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (al. 2).

Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service. Le congé donné pendant cette période est nul (al. 2).

La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale qui déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire: le principe de réception fait foi (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_479/2021 du 29 avril 2022 consid. 4.1).

Lorsque la résiliation est communiquée par pli recommandé et que l'agent postal n'a pas pu remettre celui-ci à son destinataire et qu'il laisse un avis de retrait dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est considéré comme reçu, en règle générale, le lendemain de ce jour (ATF 140 III 244 consid. 5.1).

Il a ainsi été jugé que lorsque l'employeur exprimait sa volonté de licencier son employé dans un courrier rédigé le jour où la période de protection conférée par l'art. 336c CO prenait fin et que le courrier était réceptionné le lendemain, le congé n'était pas nul (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_479/2021 précité, consid. 4.2 et 4.5).

---

**5.2.2** Conformément à l'article 319 al. 1<sup>er</sup> *in fine* CO, l'employeur s'engage à verser une rémunération au travailleur. Ce salaire peut être fixé d'après le temps (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois etc.) ou selon le travail fourni (salaire aux pièces, à la tâche, à la commission etc.).

Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_136/2002 du 20 juin 2003 consid. 2.1; 4C\_465/1999 du 31 mars 2000, consid. 1a).

Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (art. 324 al. 1 CO).

**5.2.3** Aux termes de l'art. 82 CO, celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat. Cette disposition s'applique au contrat de travail, tout au moins par analogie (ATF 135 III 349 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.1 et les références).

Le travailleur peut être en demeure d'exécuter sa propre obligation, c'est-à-dire de fournir sa prestation de travail (art. 102 ss CO), lorsqu'il n'exécute pas sa prestation sans en être empêché par un motif reconnu; l'employeur peut alors invoquer l'exception d'inexécution de l'art. 82 CO pour refuser de payer le salaire (ATF 135 III 349 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 précité, *ibidem*).

L'employeur peut être en demeure d'exécuter sa propre obligation (art. 102 ss CO) lorsqu'il est en retard dans le paiement de salaires échus; l'employé peut alors invoquer l'exception d'inexécution par application analogique de l'art. 82 CO et refuser d'exécuter son travail (ATF 120 II 209 consid. 6a, JdT 1995 I 367; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 précité, *ibidem*). Il s'agit d'une application analogique de l'art. 324 CO (ATF 136 III 313 consid. 2.3.1, JdT 2012 II 414; 120 II 209 consid. 6a et 9). L'employé est fondé à retenir sa prestation même si le solde dû par l'employeur n'est pas important (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, 2<sup>ème</sup> éd. 2010, n. 1.2 ad art. 323 CO et n. 1.74 ad art. 337 CO avec référence à l'arrêt du Tribunal fédéral du 21 octobre 1996 consid. 2c publié in SJ 1997 149).

Selon la doctrine, l'exercice de ce droit de rétention personnel ne présuppose pas, contrairement à ce qui prévaut en matière de demeure de l'employeur, que le travailleur offre préalablement ses services. L'employeur se trouve en effet déjà en demeure du fait de ne pas s'être acquitté à temps du salaire de son employé (BRÜHWILER, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3<sup>ème</sup> éd.

---

2014, n. 3 ad art. 324 CO, p. 157; REHBINDER/STÖCKLI, Der Arbeitsvertrag Art. 319-362 OR, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR, 2010, n. 6 ad art. 324 CO).

Le travailleur n'est pas non plus tenu de fixer un délai à l'employeur pour lui verser les salaires échus avant de refuser sa prestation. Une telle exigence ne s'applique que lorsque le travailleur entend se prévaloir du non-paiement de son salaire pour résilier les rapports contractuels avec effet immédiat. En vertu du devoir de fidélité auquel il est tenu (art. 321a al. 1 CO), l'employé doit en revanche informer l'employeur de son absence. Ce devoir ne se trouve toutefois pas dans un rapport d'échange avec l'obligation de l'employeur de payer le salaire. Le fait de ne pas prévenir ce dernier ne prive dès lors pas l'employé de son droit au salaire (arrêt du Tribunal supérieur du canton de Zurich du 4 septembre 2011 publié in ZR 110/2011 p. 286, n. 95).

Le Tribunal fédéral a toutefois retenu, dans l'arrêt du 18 avril 2019 susmentionné, que l'art. 324 al.1 CO instituait une règle spéciale pour le cas de demeure de l'employeur d'accepter la prestation de travail de l'employé. Cette demeure de l'employeur suppose en effet que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 consid. 4.2) de manière claire et sérieuse (ATF 115 V 437 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 précité, consid. 4.2.2) et que l'employeur de bonne foi doive comprendre qu'il a l'intention d'exécuter son travail. L'employeur ne se trouve pas notamment pas en demeure lorsque, après une suspension du délai de congé par suite de maladie et avant l'échéance du contrat, il est informé de la guérison du salarié et le sait disponible, alors que ce dernier, croyant que le contrat a pris fin, omet d'offrir sa prestation. Cette solution stricte se justifie pour des raisons de sécurité du droit, quand bien même elle fait supporter par l'assurance-chômage les conséquences d'une erreur du salarié, que l'employeur (auteur de la résiliation) aurait pu dissiper. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectivement offert ses services (art. 8 CC). Ce n'est qu'à ces conditions que l'employeur (créancier de cette prestation) peut être en demeure de l'accepter et, en conséquence, tenu de payer le salaire en vertu de l'art. 324 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 précité, *ibidem* et les références).

**5.3** En l'espèce, le Tribunal a considéré, aux termes du jugement entrepris, que les parties avaient été liées par un contrat de durée déterminée de cinq ans ayant débuté le 1<sup>er</sup> octobre 2017 et devant prendre fin le 30 septembre 2022. Ce contrat avait été résilié de manière injustifiée par l'appelante, qui ne pouvait invoquer aucun juste motif ayant entraîné une perte du rapport de confiance avec l'intimé. Celui-ci était dès lors en droit de percevoir, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, la rémunération qu'il aurait dû toucher jusqu'à la fin convenue des rapports de service. Cette rémunération comprenait notamment les salaires des mois de juin et juillet 2018 (2 x 4'000 fr. bruts) qui ne lui avaient pas été versés. Elle comprenait également les garanties de primes de match prévues par "*les différents contrats de*

---

*travail conclus*", soit 15'000 fr. pour l'année 2017, puis 30'000 fr. pour les années suivantes, lesquelles constituaient sans conteste un élément du salaire.

Bien que la question de la redistribution des primes de match n'ait jamais été formellement réglée, le Tribunal a par ailleurs considéré que, dans la mesure où l'appelante avait prévu de verser 15'000 fr. à l'intimé pour chaque combat effectué, celui-ci était tenu de rétrocéder les primes perçues à l'appelante. Les montants dus à l'intimé à titre de salaire impayé l'étaient dès lors sous déduction des sommes de 3'000 GBP et de 10'000 USD qui lui avaient été versées à l'occasion des combats effectués aux mois de novembre 2017 et juin 2018.

**5.4.1** En l'occurrence, il a été retenu, aux termes du présent arrêt, que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée, lequel était par conséquent congéable en tout temps moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service. L'appelante ayant résilié ledit contrat par courrier recommandé du 21 juin 2018 et l'intimé ayant pu prendre connaissance de ce pli au plus tôt le 23 juin suivant, alors que sa période d'incapacité de travail avait pris fin, ledit contrat a été valablement résilié pour le 31 juillet 2018; il n'a pas couru jusqu'au 30 septembre 2022 comme retenu par le Tribunal. C'est par conséquent à tort que les premiers juges ont condamné l'appelante à verser à l'intimé le salaire qu'il aurait dû percevoir jusqu'à cette dernière date au motif que le congé n'était pas justifié. L'intimé ne pouvait en réalité prétendre au paiement de son salaire que jusqu'au 31 juillet 2018, date d'extinction ordinaire des rapports de travail.

Ainsi que le relève à juste titre l'appelante, l'intimé ne s'est certes plus manifesté après avoir pris connaissance, le 3 juillet 2018, du courrier lui annonçant la fin des rapports de service. Il a au contraire admis ne plus avoir voulu collaborer avec l'appelante à compter de cet instant. Or, dans la mesure où il n'avait pas été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, il était tenu, à teneur de la jurisprudence, d'offrir ses services à son employeuse pendant cette période s'il entendait être rémunéré. Le fait que son incapacité de travail ait pris fin la veille de la notification du congé et qu'il se soit trouvé en vacances durant les jours qui avaient suivi ne le dispensait pas d'agir en ce sens.

Cela étant, il convient de tenir compte du fait que, lorsqu'il a pris connaissance de sa lettre de résiliation à son retour de vacances le 3 juillet 2018, l'intimé n'avait pas perçu son salaire du mois de juin, de sorte que l'appelante était en demeure de lui verser ce montant. Conformément à la doctrine et à la jurisprudence citées ci-dessus, l'intimé était dès lors fondé à refuser de fournir sa prestation de travail, sans devoir offrir préalablement ses services, ni fixer de délai à l'appelante pour lui verser le salaire échu.

En conclusion sur ce point, l'appelante demeure à ce jour débitrice envers l'intimé des salaires des mois de juin et juillet 2018, étant à toutes fins utiles rappelé

---

qu'elle ne conteste devoir que le second à l'intéressé. Elle reste dès lors tenue de lui payer la somme de 8'000 fr. bruts à ce titre (4'000 fr. x 2 mois) avec intérêts moratoires à 5% à compter du 15 juillet 2018, date moyenne (s'agissant de la compensation de cette dette avec les primes de match perçues par l'intimé, cf. *infra* consid. 5.4.2).

**5.4.2** S'agissant des sommes dues à l'intimé à titre de garantie des primes de match, l'appelante fait valoir que le projet de contrat du 29 juin 2017 n'avait jamais été conclu faute de réalisation des conditions sous-jacentes et que l'intimé n'avait jamais réclamé ces montants avant l'ouverture de la présente procédure. Sa prétention était dès lors infondée.

En l'occurrence, le projet de contrat de travail susmentionné prévoyait que l'appelante garantissait à l'intimé la perception d'un cachet de 15'000 fr. pour l'année 2017, puis de deux cachets du même montant à partir de 2018. Comme indiqué ci-avant, ce projet n'est toutefois pas venu à chef, n'ayant été ni signé, ni complété par le contrat de management auquel il devait être lié.

Il convient dès lors de déterminer si les parties sont convenues, par leurs actes concluants, de verser une telle rémunération à l'intimé, en sus de son salaire fixe et de la mise à disposition d'un appartement.

Il appert à cet égard que, bien que prévu par le projet de contrat susmentionné, le versement de cette rémunération n'a été évoqué ni à la fin de l'année 2017, ni au terme des rapports de travail, l'intimé n'élevant – à teneur des faits constatés dans le jugement entrepris – des prétentions en ce sens que dans le cadre de la demande en paiement déposée devant le Tribunal.

Les parties ont en outre entamé, à la fin de l'année 2017, des pourparlers en vue de conclure un contrat mixte de travail et de management lequel ne prévoyait pas, à teneur du dossier, le versement d'une garantie de primes de match à l'intimé, mais uniquement une répartition des gains sportifs de ce dernier à raison de 70% en sa faveur et de 30% en faveur de l'appelante, une fois couverts les frais engagés par celle-ci. L'intimé a demandé dans ce cadre à l'appelante quelle somme il devait lui reverser sur les gains perçus pour les combats effectués en novembre 2017 et mai 2018, obtenant pour réponse qu'il pouvait provisoirement conserver ces montants et que le décompte serait effectué une fois le contrat de management signé. Il n'a en revanche aucunement évoqué à cette occasion la garantie de primes prévue par le projet de contrat du 29 juin 2017.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que les parties ne sont parvenues à aucun accord sur le versement d'un montant forfaitaire à titre de garantie de primes de match.

L'intimé ne s'est en outre prévalu à aucun moment du fait qu'il pouvait présumer, en application du principe de confiance et en regard du comportement adopté par

---

l'appelante, qu'un accord était intervenu sur ce point et que ces montants lui étaient dès lors acquis. Cette question ne saurait dès lors être examinée plus avant.

Au vu de ce qui précède, la prétention de l'intimé tendant à percevoir les garanties de primes de match prévues par le projet de contrat du 29 juin 2017 est infondée.

L'intimé ne disposant d'aucune créance en ce sens, l'appelante ne saurait pour le surplus prétendre à ce que le précité lui rétrocède les cachets qu'il a perçus à l'occasion des combats effectués au mois de novembre 2017 et de juin 2018.

**5.4.3** En conclusion sur ce point, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera annulé en tant qu'il condamne l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 86'612 fr. 65, soit 15'000 fr. à titre de garantie de prime de match pour l'année 2017, 2'800 fr. à titre de salaire du 1<sup>er</sup> au 21 juin 2018 et 68'812 fr. 65 à titre de rémunération pour la période comprise entre le 21 juin 2018 et le 30 septembre 2022, le tout sous déduction des montants nets de 800 fr., 800 euros, 10'000 USD et 3'000 GBP (cf. En fait, let. E).

L'appelante sera en revanche condamnée à verser à l'intimé la somme de 8'000 fr. bruts à titre de salaire pour les mois de juin et juillet 2018, avec intérêts moratoires à 5% à compter du 15 juillet 2018.

Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens.

Le chiffre 5 dudit dispositif, invitant la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles, sera pour le surplus confirmé.

- 6.** Le contrat de travail conclu avec l'intimé pouvant être résilié de manière ordinaire contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'appelante conteste également l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié octroyée par les premiers juges à l'intéressé.

Elle fait valoir que dans la mesure où l'intimé ne s'est pas opposé au congé et n'a pas requis d'indemnité pour licenciement abusif, mais uniquement pour "*résiliation injustifiée des rapports de travail*", elle ne saurait être condamnée à lui verser un quelconque montant à ce titre.

**6.1** Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque co-contractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

En cas de licenciement abusif, le travailleur a droit à une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée en équité par le juge, compte tenu de toutes les

---

circonstances, et son montant ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaires (art. 336a al. 2 CO; ATF 131 III 243 consid. 5.2).

La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). Elle doit ensuite agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO).

**6.2** En l'espèce, le Tribunal a considéré, aux termes de la décision querellée, que l'appelante avait résilié le contrat de travail conclu avec l'intimé sans pouvoir invoquer un quelconque juste motif à l'appui. Au vu de l'ensemble des circonstances, elle a considéré que l'intimé pouvait prétendre, conformément à l'art. 337c al. 3 CO, à une indemnité pour licenciement immédiat de 20'000 fr. net, correspondant à environ deux mois de salaire.

**6.3** En l'occurrence, les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée, que l'appelante a valablement résilié de manière ordinaire pour le 31 juillet 2018. L'intimé ne pouvait par conséquent pas prétendre à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337c al. 3 CO, mais uniquement à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO. L'octroi d'une telle indemnité présupposait toutefois que l'intimé fasse opposition au congé avant que les rapports de travail ne prennent fin et agisse ensuite en justice dans les 180 jours à compter de cette date. Or, il ne résulte pas du dossier que l'intimé se serait opposé à la résiliation des rapports de travail avant le 31 juillet 2018, de sorte que la première condition susmentionnée fait d'emblée défaut. A cela s'ajoute que l'intimé n'a agi en justice qu'en date du 12 avril 2019, soit au-delà du délai de 180 jours prévu par la loi.

Il s'ensuit que le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris condamnant l'appelante à verser la somme de 20'000 fr. net à l'intimé à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié doit être annulé, et ce sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner si l'intimé peut prétendre, en lieu et place, à une indemnité pour licenciement abusif.

- 7.** L'appelante reproche enfin au Tribunal de l'avoir déboutée de ses conclusions reconventionnelles en dommages-intérêts.

Elle fait en substance valoir que, dans la mesure où les parties n'avaient pas été liées par un rapport de travail, le Tribunal ne pouvait pas lui faire supporter les frais qu'elle avait engagés pour l'intimé en raison de sa prétendue qualité d'employeuse. Elle se prévaut également du fait qu'elle ignorait, lors de la conclusion du contrat de travail, que J\_\_\_\_\_ avait déjà communiqué son désintérêt pour l'intimé au début de l'année 2017. Elle reproche enfin au précité d'avoir adopté un comportement fautif, rendant la réalisation de son projet impossible.

**7.1.1** Selon l'article 327 CO, sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin (al. 1). Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire (al. 2).

**7.1.2** Aux termes de l'art. 28 al. 1 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée, même si son erreur n'est pas essentielle. Le dol est une tromperie intentionnelle qui détermine la dupe, dans l'erreur, à accomplir un acte juridique; le dol éventuel suffit (ATF 136 III 528 consid. 3.4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_62/2017 du 22 novembre 2017 consid. 2.1).

La tromperie peut résulter de l'affirmation de faits faux ou de la dissimulation de faits vrais; l'auteur du dol cause alors l'erreur dans laquelle l'autre partie se trouve (dol par commission). L'auteur peut également s'abstenir de détromper la victime déjà dans l'erreur, en gardant le silence sur un fait qu'il avait l'obligation de révéler d'après la loi, le contrat ou les règles de la bonne foi (dol par omission; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_62/2017 précité, *ibidem* et les références).

Le dol au sens de l'art. 28 CO suppose une tromperie qui a abouti. Il n'est pas nécessaire qu'elle provoque une erreur essentielle au sens de l'art. 24 CO; il suffit que, sans l'erreur, la dupe n'aurait pas conclu le contrat ou ne l'aurait pas conclu avec le même contenu (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_62/2017 précité, *ibidem* et les arrêts cités).

Il incombe à la victime de démontrer qu'elle a subi un dol et que celui-ci a influencé sa volonté de contracter de manière causale. Cependant, la preuve du dol créant une présomption que le dol a eu une influence décisive, il appartient à l'auteur de renverser la présomption en prouvant que la victime aurait de toute façon conclu le contrat (SCHMIDLIN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3<sup>ème</sup> éd. 2021, art. 28 CO, n. 61).

**7.1.3** La victime d'un dol peut soit invalider le contrat, soit le ratifier. Faute d'invalidation dans le délai péremptoire d'un an après la découverte du dol, le contrat est tenu pour ratifié (cf. art. 31 al. 1 et 2 CO).

La ratification peut intervenir expressément ou par actes concluants avant l'écoulement du délai. La ratification est un acte juridique unilatéral, par lequel la victime du dol manifeste sa volonté de valider le contrat avec son cocontractant, en dépit du fait que ce contrat a été entaché d'une erreur induite par la tromperie. Étant donné la portée de cette renonciation à un droit, la ratification par actes concluants, spécialement en cas de dol, ne doit pas être admise trop facilement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_387/2019 du 5 août 2020 consid. 6.2 et les références).

---

**7.2** En l'espèce, le Tribunal a retenu, aux termes du jugement querellé, que les montants investis par l'appelante l'avaient été dans le cadre de ses obligations d'employeuse afin d'assurer la bonne marche générale du contrat de travail. Elle était dès lors tenue de les prendre en charge en vertu de l'art. 327 al. 1 CO.

Les premiers juges ont pour le surplus réfuté que l'intimé ait eu l'intention de tromper l'appelante au moment de la conclusion du contrat et que celui-ci puisse être invalidé pour dol. Contrairement à ce que l'appelante soutenait, l'intimé n'avait pas omis de lui indiquer être lié par un contrat de management avec des sociétés tierces; il l'en avait au contraire informée avant de recevoir le premier projet de contrat de travail, nonobstant quoi l'appelante avait exécuté ce contrat en toute connaissance de cause et entrepris en parallèle des démarches afin de libérer l'intimé de ses engagements.

S'agissant de l'accession prochaine de l'intimé au circuit J\_\_\_\_\_, le Tribunal a considéré qu'il résultait du dossier que celui-ci était bel et bien un "*aspirant plus que crédible à ce circuit*". Le témoin X\_\_\_\_\_ avait en effet déclaré que l'intimé était sur le point de rejoindre J\_\_\_\_\_ avant son arrivée à Genève, son ancien club [de] AE\_\_\_\_\_ menant des négociations à cette fin. La convention conclue avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ le 2 novembre 2017 mentionnait en outre le pourcentage de gains que l'intimé devrait remettre à ces sociétés en cas d'accession à ce circuit. L'intimé n'avait dès lors pas trompé l'appelante en affirmant que son entrée à J\_\_\_\_\_ était imminente. Bien que novice dans le domaine des sports de combat, l'appelante, qui était entourée de professionnels de ce milieu, ne pouvait au surplus ignorer que rien n'est jamais acquis en matière de sport événementiel et que d'éventuelles défaites de l'appelant pouvaient remettre en cause son entrée à J\_\_\_\_\_, ce qui avait finalement été le cas. Ses prétentions étaient dès lors infondées.

**7.3.1** En l'occurrence, l'appelante fait valoir que, "*quoi que retienne le Tribunal et en dise le témoin cité par l'intimé*", J\_\_\_\_\_ avait déjà clairement communiqué son désintérêt pour l'intimé au début de l'année 2017 en raison du fait qu'il avait concouru au sein de l'organisation S\_\_\_\_\_. Elle n'avait toutefois été informée de cette circonstance que lors de la séance du 13 décembre 2017. L'intimé lui avait en outre volontairement dissimulé, lors de la conclusion du contrat, que ses perspectives d'engagement auprès de J\_\_\_\_\_ avaient diminué depuis que cette organisation lui avait préféré un combattant moins bien classé au début de l'année 2017 (cf. En fait, let. C.w),

Ces arguments ne convainquent toutefois pas. L'allégation de l'appelante selon laquelle l'intimé lui aurait volontairement caché, lors de la conclusion du contrat, que J\_\_\_\_\_ lui avait préféré un combattant moins bien classé au début de l'année 2017, ce qui compromettrait ses chances d'accéder à ce circuit, ne sont, en premier lieu, corroborés ni par pièce, ni par témoin.

---

Ainsi que l'a retenu le Tribunal, le supposé désintérêt de J\_\_\_\_\_ pour l'intimé doit, en second lieu, être mis en perspective avec les déclarations du témoin X\_\_\_\_\_, selon lesquelles l'intimé se trouvait, au moment de son départ pour Genève, "à deux doigts" de signer un contrat avec cette organisation. Ce désintérêt doit également être relativisé dès lors que la convention conclue avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_ le 2 novembre 2017 prévoyait une éventuelle entrée de l'intimé dans le circuit J\_\_\_\_\_. Or, l'appelante ne remet pas en cause ces deux points, ni ne discute le raisonnement opéré par le Tribunal, selon lequel l'intimé ne l'aurait, au vu de ces éléments, pas trompée en lui indiquant être sur le point d'accéder à J\_\_\_\_\_.

A supposer qu'il puisse – en dépit de ce qui précède – être retenu que l'intimé a dissimulé à l'appelante des faits ayant influencé sa volonté de contracter, l'issue du litige ne serait pour le surplus pas modifiée. Il résulte en effet du dossier qu'une fois informée des circonstances susmentionnées, l'appelante a poursuivi sa collaboration avec l'intimé, en validant notamment l'intégration par ce dernier du tournoi L\_\_\_\_\_ au mois de mars 2018. En agissant de la sorte, elle a manifestement renoncé à invalider le contrat au motif que sa conclusion aurait été entachée d'un dol.

**7.3.2** L'appelante fait pour le surplus valoir que l'intimé lui aurait causé un préjudice en refusant d'exécuter le contrat conclu en juin 2017 avec M\_\_\_\_\_ LTD et O\_\_\_\_\_, réduisant ainsi encore ses chances d'accéder au circuit J\_\_\_\_\_. Il aurait également fait échouer le projet de l'appelante en se disputant avec son frère, E\_\_\_\_\_, et en refusant d'envisager une poursuite de la collaboration une fois le contrat résilié. Ce faisant, l'appelante invoque pour la première fois dans le cadre de la présente procédure une responsabilité de l'intimé fondée sur l'art. 321e CO plutôt que sur l'art. 28 CO. Elle ne s'efforce cependant nullement de démontrer, conformément aux exigences de motivation applicables au stade de l'appel, que les conditions d'imputation d'un chef de responsabilité au sens de la disposition précitée seraient réalisées. Cet argument ne saurait dès lors être examiné plus avant.

Le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors confirmé en tant qu'il déboute l'appelante de ses conclusions reconventionnelles.

- 8. 8.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

**8.1.1** Conformément à l'art. 95 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (al. 1). Les frais judiciaires comprennent notamment l'émolument forfaitaire de conciliation, l'émolument forfaitaire de décision et les frais d'administration des preuves (al. 2).

---

**8.1.2** Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 1<sup>ère</sup> phrase CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

Pour déterminer quelle est la partie qui succombe et quelle est celle qui obtient gain de cause, il convient de tenir compte aussi bien du sort des conclusions du demandeur que des conclusions, libératoires ou reconventionnelles, du défendeur. Il faut donc déterminer dans quelle proportion chacune des parties obtient gain de cause respectivement succombe, et répartir les frais et dépens en conséquence. Les créances en dépens peuvent se compenser entièrement ou partiellement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_175/2008 du 19 juin 2008 consid. 2.5).

Pour déterminer cette répartition, il faut en principe comparer ce que chaque partie obtient par rapport à ses conclusions. S'agissant de prétentions en argent, un calcul mathématique est concevable, mais une certaine pondération selon l'appréciation du juge, tenant compte d'un gain sur une question de principe et du fait qu'en réalité certaines prétentions étaient peut-être plus importantes que d'autres dans le procès paraît justifiée (TAPPY, in CPC, Commentaire romand, 2<sup>ème</sup> éd. 2019, n. 34 ad art. 106 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.1).

**8.2.1** En l'espèce, le Tribunal a fixé les frais judiciaires de première instance à 6'490 fr. Ce montant n'est pas critiqué en appel et est conforme aux dispositions applicables en la matière (art. 19 al. 3 let. c LACC, 69 RTFMC). Il sera par conséquent confirmé et compensé avec les avances effectuées par les parties, qui restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

**8.2.2** S'agissant de la répartition des frais susmentionnés, le Tribunal a considéré que l'appelante était déboutée de ses conclusions reconventionnelles. L'intimé ne se voyait quant à lui octroyer qu'un cinquième de ses conclusions mais obtenait gain de cause sur le principe pour la quasi-totalité de ses prétentions. Il convenait dès lors de mettre quatre cinquièmes des frais à la charge de la première, soit 5'192 fr., et un cinquième à la charge du second, soit 1'298 fr.

Au terme du présent arrêt, l'appelante succombe dans sa demande reconventionnelle. L'intimé n'obtient quant à lui gain de cause que pour une infime partie de ses conclusions, soit 8'000 fr. brut sur les quelques 545'000 fr. initialement réclamés. Il succombe également sur le principe de sa demande, le rapport de travail ne pouvant être qualifié de contrat de durée déterminée comme il le soutenait. Il se justifie dès lors de répartir les frais de première instance entre les parties à concurrence du montant de leurs avances, soit 1'030 fr. à la charge de l'appelante et 5'460 fr. à la charge de l'intimé.

Les chiffres 8 et 10 du dispositif du jugement entrepris seront par conséquent réformés en ce sens.

**8.3** Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 5'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LACC, 71 RTFMC) et partiellement compensés avec l'avance effectuée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Compte tenu de l'issue du litige, ces frais seront répartis à raison d'un cinquième à la charge de l'appelante, soit 1'000 fr., et de quatre cinquièmes à la charge de l'intimé, soit 4'000 fr.

L'intimé sera par conséquent condamné à verser 1'000 fr. à l'appelante à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 2 CPC), ainsi que 3'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 1 CPC).

L'absence de légitimation passive de C\_\_\_\_\_ n'ayant pas été contestée devant la Cour et celui-ci s'en étant rapporté à justice, aucun frais ne sera mis à sa charge.

Il ne sera pour le surplus pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5:**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ SARL le 29 octobre 2021 contre les chiffres 3 à 10 et 12 du dispositif du jugement JTPH/356/2021 rendu le 27 septembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9286/2019-5.

**Au fond :**

Annule les chiffres 3, 4, 8 et 10 du dispositif entrepris et statuant à nouveau:

Condamne A\_\_\_\_\_ SARL à payer à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 8'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 juillet 2018.

Met les frais judiciaires de première instance à la charge de A\_\_\_\_\_ SARL à hauteur de 1'030 fr. et de B\_\_\_\_\_ à hauteur de 5'460 fr.

Compense ces montants avec les avances de frais versées par les parties.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

**Sur les frais d'appel :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 5'000 fr. et les compense partiellement avec l'avance fournie par A\_\_\_\_\_ SARL, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Met lesdits frais à la charge de A\_\_\_\_\_ SARL à hauteur de 1'000 fr. et de B\_\_\_\_\_ à hauteur de 4'000 fr.

Condamne par conséquent B\_\_\_\_\_ à verser 1'000 fr. à A\_\_\_\_\_ SARL à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel, ainsi que 3'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

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

**Siégeant :**

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juges assesseur; 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.*