



POUVOIR JUDICIAIRE

C/10724/2018

CAPH/36/2024

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU MARDI 7 MAI 2024**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, demurant \_\_\_\_\_ (Australie), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 mars 2023, faisant élection de domicile c/o B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ [GE],

et

**D**\_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_ (ZH), intimée, représentée par Me Romain FELIX, avocat, Sulmoni & Félix, rue de Saint-Léger 2, 1205 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 mai 2024.

---

---

**EN FAIT**

A. Par jugement JTPH/84/2023 du 23 mars 2023, notifié à A\_\_\_\_\_ le 27 mars 2023, le Tribunal des prud'hommes (ci-après, le Tribunal) a, statuant par voie de procédure ordinaire, à la forme et notamment, déclaré irrecevable la conclusion formée par A\_\_\_\_\_ le 29 septembre 2022 (chiffre 3 du dispositif). Sur le fond, il a condamné D\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 15'572 fr. 25 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018 (ch. 8), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 9), condamné D\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 635 fr. 80 (ch. 10), débouté D\_\_\_\_\_ SA des fins de sa demande reconventionnelle (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12). Il a encore arrêté les frais de la procédure à 4'460 fr. (ch. 13), répartis à raison de 1'490 fr. à charge de A\_\_\_\_\_ et de 2'970 fr. à charge de D\_\_\_\_\_ SA (ch. 14) et compensés partiellement avec l'avance de frais de 2'110 fr. effectuée par A\_\_\_\_\_, qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 15), condamné D\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ 620 fr. (ch. 16), ainsi que 2'350 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 17), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 18) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 19).

B. Par acte déposé le 25 avril 2023, A\_\_\_\_\_ a formé appel de ce jugement et conclu, préalablement, à ce que la Cour déclare recevable sa conclusion en condamnation de D\_\_\_\_\_ SA à lui payer 4'887 fr. 16 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018 pour 17 demi-journées de congé non accordées pendant des samedis travaillés. Principalement, il a conclu à l'annulation des ch. 3, 8, 9, 10 et 12 du dispositif du jugement entrepris et "*dans la mesure nécessaire*" des ch. 14 à 17 et 19 de ce même dispositif. Cela fait, il a conclu à ce que la Cour condamne D\_\_\_\_\_ SA à lui payer 32'782 fr. 17 avec intérêts à 5% l'an dès le 4 décembre 2020, 4'687 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 7 avril 2016, 5'156 fr. 25 avec intérêts à 5% l'an dès le 8 avril 2017, 5'390 fr. 25 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018 et 4'887 fr. 16 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, dise que la résiliation des rapports de travail le liant à D\_\_\_\_\_ SA était abusive et condamne de ce chef D\_\_\_\_\_ SA à lui verser 74'750 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement entrepris et à ce que la Cour renvoie la cause au Tribunal, en lui prescrivant, notamment, de lui donner l'occasion de modifier ses conclusions, de déposer un mémoire de réplique et de convoquer une nouvelle audience.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. D\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse, sise à Genève, qui exploite une étude d'avocat à Genève et à Zurich. E\_\_\_\_\_ en est l'administratrice présidente,

---

dotée d'une signature collective à deux. Parmi ses administrateurs, l'on compte F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_, tous avocats associés.

**b.** Par contrat de travail signé le 4 octobre 2013, modifié par avenant du 22 juillet 2015, A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1979, avocat inscrit au barreau d'Australie et de nationalité australienne, a été engagé par D\_\_\_\_\_ SA pour une durée indéterminée, en qualité de collaborateur au sein des bureaux de l'étude de Genève. Il a débuté son activité le 13 août 2014 et travaillé au sein du groupe d'arbitrage international.

Selon le contrat de travail, un salaire mensuel brut de 10'000 fr., payé treize fois l'an, pour un taux d'activité à 100% était prévu. Un bonus discrétionnaire pouvant atteindre exceptionnellement deux mois de salaire était conditionné à une évaluation de la prestation du travailleur.

Selon l'article 10.4 des règles et directives internes pour les conseils, collaborateurs et stagiaires de novembre 2017, les bonus étaient fixés principalement sur la base des critères (non exclusifs) suivants : les résultats financiers de l'étude, la performance individuelle globale, y compris les heures facturables et les efforts de promotion et de développement des affaires, ainsi que le comportement et l'intégration au sein de l'étude. Ils n'étaient pas calculés sur la base de facteurs spécifiques quantifiables et restaient entièrement discrétionnaires. L'octroi d'un bonus au cours d'une année ne donnait pas droit à un bonus similaire pour les années suivantes.

D'après le contrat de travail, l'horaire de travail était en principe de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00. Il était précisé que dans les professions libérales une certaine souplesse était nécessaire, la règle essentielle étant que le travail soit accompli rapidement et de la plus haute qualité. Cela pouvait entraîner des dépassements d'horaire mais procurait aussi une certaine liberté dans l'organisation du travail.

**c.** Le 19 janvier 2015, A\_\_\_\_\_ a été intégré dans l'équipe s'occupant d'un important arbitrage enregistré sous le numéro de mandat 1\_\_\_\_\_.

Durant l'été 2015, E\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ se sont entretenus à propos de ce dossier. Le second a notamment estimé que des activités qu'il jugeait non nécessaires avaient été effectuées par les avocats de l'équipe travaillant sur ce mandat.

Lors de son audition par le Tribunal en qualité de partie, E\_\_\_\_\_ a exposé qu'à la suite d'une alerte faite par L\_\_\_\_\_, responsable administrative de l'étude, au Comité directeur (ci-après : ComDir ; soit l'organe de direction de l'étude) sur la souffrance de certains collaborateurs en lien avec le dossier 1\_\_\_\_\_, elle avait notamment rencontré A\_\_\_\_\_. Celui-ci lui avait déclaré que le dossier était très intéressant mais complexe, qu'il s'étonnait de certaines demandes de l'associée

---

responsable, estimant qu'elles étaient inutiles à ce stade de la procédure et pouvaient être problématiques pour le client. Il s'était plaint également des horaires de travail tardifs, d'autant qu'il avait un jeune enfant. A aucun moment elle n'avait compris qu'il parlait de violations de règles de déontologie ou éthiques. Les deux autres collaborateurs concernés n'avaient pas non plus évoqué de telles violations, ni fait état que du travail inutile aurait été demandé. Elle avait ensuite discuté avec H\_\_\_\_\_, dont les réponses l'avaient satisfaite. Elle avait alors considéré l'incident comme clos, bien qu'étant consciente que ce genre de dossier exigeait une charge de travail énorme. Elle n'avait à aucun moment communiqué à H\_\_\_\_\_ le nom des collaborateurs interrogés, ce que cette dernière a confirmé.

**d.** Le 14 juillet 2015, D\_\_\_\_\_ SA a édité et publié un "*Code of Conduct and Ethics and Anti-Bribery Compliance Policy*" (Code de conduite et d'éthique et de politique de conformité en matière de lutte contre la corruption ; ci-après : le Code de conduite).

Selon ce code, les employés se conformaient aux lois applicables et aux règlements internes de l'étude, dont le Code de conduite. De plus, D\_\_\_\_\_ SA encourageait à signaler de bonne foi toute préoccupation ou tout cas de non-conformité à sa politique. Elle garantissait que les déclarations faites de bonne foi n'auraient aucune incidence négative sur le poste et les perspectives de carrière de l'employé. En outre, aucun employé déposant un rapport de bonne foi ne serait congédié ou rétrogradé en raison de son rapport, sa fonction et ses responsabilités ne changeraient pas et sa rémunération ne serait pas affectée négativement.

**e.** Le 30 octobre 2015, un entretien d'évaluation de A\_\_\_\_\_ par M\_\_\_\_\_, associé de l'étude, H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, a eu lieu en la présence de l'intéressé.

Un retour positif a été donné, en lien avec l'engagement personnel de A\_\_\_\_\_, ses capacités intellectuelles et son attitude souvent enthousiaste. Certains points négatifs avaient été relevés, tels que sa tendance à mettre trop d'accent dans son travail sur le droit au détriment des faits ou à refuser de tenir compte des commentaires constructifs. Il était relevé qu'il devait se laisser aider pour progresser au niveau de ses capacités rédactionnelles.

Il était suggéré d'augmenter son salaire à hauteur de 11'000 fr. bruts par mois, dès lors que certains collaborateurs dont le rôle n'était pas différent du sien avaient des salaires plus élevés.

**f.** Par courriel du 11 décembre 2015, E\_\_\_\_\_ a informé A\_\_\_\_\_ qu'un bonus de 22'000 fr. lui était accordé pour l'année 2015 et que son salaire mensuel brut, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, serait désormais de 11'000 fr.

**g.** Au cours des deuxième et troisième semaines de décembre 2015 s'est tenue une audience arbitrale dans le mandat 1\_\_\_\_\_, à laquelle ont notamment participé

A\_\_\_\_\_ ainsi que trois associés, quatre collaborateurs et deux stagiaires de l'étude.

Par courriel du 13 décembre 2015 adressé à H\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a souhaité clarifier sa position relative à une note pour le client du mandat 1\_\_\_\_\_ qu'elle lui avait demandé de retravailler. Selon lui, il ne pourrait le faire que si elle-même était sûre de trois points. Il était prêt à développer ces points même s'il n'était pas d'accord sur le fond, ni sur la décision de passer un temps précieux d'interrogatoire sur ceux-ci. Il a ajouté que, professionnellement, déontologiquement et émotionnellement, il aurait de la difficulté à reprendre à zéro des points qui ne seraient même pas utilisés, après le temps important passé à développer ceux-ci.

**h.** Une réunion organisationnelle de l'équipe du mandat 1\_\_\_\_\_ s'est tenue le 6 janvier 2016.

Par courriel du 11 janvier 2016, H\_\_\_\_\_ a demandé à tous les membres de l'équipe quand ils pensaient avoir terminé le premier projet de "*post-hearing brief*" (rédaction du mémoire final, ci-après PHB) sur les volets qui leur avaient été attribués lors de la réunion précitée.

Par courriel du 11 janvier 2016, A\_\_\_\_\_ a remis en doute que ces volets aient effectivement été répartis.

Par courriel du 13 janvier 2016, H\_\_\_\_\_ a rappelé à A\_\_\_\_\_ que cette répartition avait été effectuée lors de la réunion du 6 janvier 2016 et que les volets qui lui avaient été attribués avaient été mentionnés.

Le même jour, par courriel, A\_\_\_\_\_ a répondu que l'affectation de plusieurs parties du PHB n'était en réalité pas claire après la réunion du 6 janvier 2016. Il ne comprenait par ailleurs toujours pas pourquoi H\_\_\_\_\_ semblait se plaindre du fait qu'il aurait expliqué qu'il n'était pas encore en mesure d'estimer le calendrier de ses premiers projets, une semaine seulement après la réunion du 6 janvier.

**i.** Parallèlement, le 7 janvier 2016, les avocats collaborateurs N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ ont adressé à H\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_ une demande de réunions individuelles en lien avec la gestion du dossier 1\_\_\_\_\_. Une telle réunion a eu lieu pour A\_\_\_\_\_ le 19 janvier 2016, en présence des trois associés précités.

Par courriel du 19 janvier 2016, A\_\_\_\_\_ a précisé souhaiter discuter de la répartition de la charge de travail et des responsabilités au sein de l'équipe, la gestion du temps et le soutien logistique qu'il considérait comme inadéquat.

---

I\_\_\_\_\_, entendu en qualité de partie par le Tribunal, a déclaré que O\_\_\_\_\_ lui avait fait part de sa frustration liée au déroulement de l'audience de décembre 2015. Il lui avait demandé de lui faire part de ceci par écrit, ce qu'elle avait fait dans un courriel du 5 janvier 2016. A la lecture dudit courriel, il n'avait jamais considéré que des problèmes d'ordre éthique existaient dans ce dossier ou en général au sein de l'étude.

A\_\_\_\_\_ a expliqué que la réunion avait été très tendue depuis le début et que H\_\_\_\_\_ n'était pas contente qu'elle ait lieu. Lui-même avait eu peur de se retrouver dans la situation d'un bouc émissaire, même si l'idée initiale avait été d'organiser une séance collectivement avec toute l'équipe.

N\_\_\_\_\_, avocat collaborateur travaillant encore pour D\_\_\_\_\_ SA au moment de son audition comme témoin par le Tribunal, a déclaré qu'il n'avait pas constaté qu'une activité non indispensable, demandée par H\_\_\_\_\_, avait été effectuée dans ce mandat. Il a précisé que le dossier était d'une complexité extrême et qu'il était impossible de qualifier quoi que ce soit d'inutile, tant que cela pouvait servir à contrer la stratégie de la partie adverse. Il a ajouté avoir participé à la séance de débriefing, ce qui n'avait pas eu pour lui de conséquences négatives sur ses relations avec les associés et son travail au sein de l'étude. A l'issue de la séance de répartition du travail pour le mémoire PHB, il savait quelles étaient ses tâches rédactionnelles.

Selon O\_\_\_\_\_, avocate collaboratrice ayant quitté D\_\_\_\_\_ SA en 2016, après la séance de débriefing de janvier 2016, laquelle s'était bien passée pour elle, il y avait vraisemblablement eu moins de responsabilités confiées à A\_\_\_\_\_. En outre, le ton entre H\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ était devenu moins cordial.

**j.** Le 20 janvier 2016, un entretien concernant A\_\_\_\_\_ s'est déroulé entre lui, E\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, lors duquel des reproches lui ont été faits en lien avec son comportement à l'égard des associés de l'étude, et ce principalement en relation avec les échanges de courriels résumés sous lettre **C.h.** ci-dessus. Il s'était agi d'un entretien "*d'avertissement*", A\_\_\_\_\_ étant considéré par E\_\_\_\_\_ comme proche d'être licencié : il devait, selon celle-ci, modifier son comportement vis-à-vis des associés chargés du dossier I\_\_\_\_\_ s'il voulait garder son emploi.

La question de savoir si E\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ avaient connaissance de la séance de débriefing du jour précédent lors de cet entretien est litigieuse entre les parties.

Toujours en relation avec l'échange de courriels précité, H\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que, le 13 janvier 2016, A\_\_\_\_\_ avait utilisé un ton à son sens inapproprié à la suite d'une requête qu'elle avait adressée à tous les collaborateurs en lien avec le délai nécessaire pour présenter un premier projet de PHB, sur des thèmes déjà attribués. Le contenu de la communication n'était, pour elle, pas non plus justifié.

---

E\_\_\_\_\_ a ajouté que le ton utilisé dans son message par A\_\_\_\_\_ avait été considéré comme insolent tant par les trois associés chargés du dossier I\_\_\_\_\_ que par K\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et elle-même, ce d'autant plus que le courriel avait été adressé en copie aux collaborateurs de l'équipe. Ils avaient donc souhaité lui dire que ce ton n'était pas acceptable et que sa façon de communiquer n'était pas adéquate au sein de l'étude. Elle s'était attendue à ce que A\_\_\_\_\_, lors de l'entretien du 20 janvier 2016, présente ses excuses par rapport au ton utilisé mais il s'était tout de suite posé en victime et avait prétendu que la véritable raison de la séance était ce qui s'était dit lors de la séance de débriefing de la veille.

**k.** En mai 2016, un autre associé de l'étude, Q\_\_\_\_\_, a souhaité confier un nouveau dossier à A\_\_\_\_\_. Celui-ci a émis des réserves quant à ses compétences dans les matières concernées, son temps disponible et ses contraintes familiales. D\_\_\_\_\_ SA a alors confié le dossier à un autre collaborateur, non sans souligner, dans un courriel à A\_\_\_\_\_ sous la plume de E\_\_\_\_\_, que sa réponse montrait *"un manque de motivation, pour ne pas dire de volonté basique"* et qu'il faisait *"le difficile pour choisir le travail qu'il acceptait de faire"*.

**l.** En juillet 2016, A\_\_\_\_\_ a reçu un bonus de 22'000 fr.

**m.** Le 9 décembre 2016, un entretien d'évaluation a eu lieu entre A\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_.

En vue de cet entretien, A\_\_\_\_\_ a rempli le formulaire de développement des avocats collaborateurs.

A teneur du résumé de l'évaluation, selon E\_\_\_\_\_, l'impression générale partagée par les associés, à l'exception de I\_\_\_\_\_ qui n'était pas mécontent du travail effectué pour lui, était que la performance réalisée au cours de 2016 était insatisfaisante et ne répondait pas aux attentes de l'étude, en particulier en matière d'arbitrage d'investissement.

En résumé, les commentaires formulés en 2015 étaient similaires à ceux de 2016. A\_\_\_\_\_ devait continuer à se concentrer sur l'amélioration de ses compétences rédactionnelles, en termes d'efficacité et de clarté, soit construire des arguments serrés autour des faits et non du droit. Il devait développer des compétences non techniques, à savoir dissiper le ressentiment développé envers certains associés et montrer une attitude plus positive à l'égard de l'étude et de la hiérarchie. Il devait également finaliser son doctorat et se concentrer sur le droit international public lorsque cela était possible.

M\_\_\_\_\_ avait notamment évoqué des problèmes de rédaction, comportements et réception de commentaires en lien avec un mandat n° 2\_\_\_\_\_.

---

Par courriel du 15 décembre 2016, R\_\_\_\_\_ a remis le résumé précité à A\_\_\_\_\_ et indiqué qu'une autre discussion de suivi serait fixée dans trois à six mois.

**n.** Par courriel du 16 décembre 2016, A\_\_\_\_\_ a été informé qu'un bonus de 8'000 fr. bruts lui serait octroyé et que son salaire mensuel brut serait augmenté à hauteur de 11'500 fr. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**o.** Le 19 janvier 2017, lors de la réunion d'associés du groupe d'arbitrage, il a été discuté du fait que A\_\_\_\_\_ explorait d'autres options et pensait quitter l'étude, probablement en 2017.

En effet, l'intéressé a allégué avoir fait part à E\_\_\_\_\_ de ses projets de quitter l'étude au début de 2017.

**p.** Le 27 avril 2017, toujours au cours d'une réunion d'associés du groupe précité, il a été relevé que A\_\_\_\_\_ n'était plus à la recherche d'un autre emploi. M\_\_\_\_\_ avait constaté des progrès de sa part depuis la dernière évaluation. Il était précisé qu'une autre évaluation serait organisée en collaboration avec I\_\_\_\_\_ à la mi-juin.

Comme l'a décrit lui-même A\_\_\_\_\_, une "*embellie*" était intervenue dans ses rapports avec D\_\_\_\_\_ SA à cette période.

**q.** En juin 2017 s'est tenue une audience à V\_\_\_\_\_ [France] dans le cadre du mandat 1\_\_\_\_\_.

Le 7 juillet 2017, A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont échangé par courriels à propos d'un enregistrement de cette audience. Le premier a notamment souligné qu'il n'était pas à l'aise avec l'existence de cet enregistrement, mais qu'il avait toutefois écouté la partie qui les intéressait et que celle-ci correspondait à son souvenir. La seconde a répondu que finalement elle s'était appuyée sur son souvenir à lui des constatations préliminaires du tribunal arbitral pour la rédaction du projet de courrier adressé à ce dernier.

N\_\_\_\_\_ a admis, lors de son audition par le Tribunal, avoir enregistré une partie de cette audience. Il avait souhaité être sûr d'avoir tous les éléments nécessaires. Selon lui, cet enregistrement n'était pas problématique que ce soit éthiquement ou juridiquement, dans la mesure où les parties notaient tout ce qui était en train d'être dit. Il en avait informé les associés, notamment H\_\_\_\_\_, juste après la séance. A sa connaissance, cela n'avait créé aucune inquiétude ou étonnement et A\_\_\_\_\_ ne le lui avait pas reproché. Ils n'avaient pas indiqué à leur adverse partie et au Tribunal qu'ils avaient effectué cet enregistrement.

S\_\_\_\_\_ a déclaré que l'enregistrement était inexcusable pour lui et connu des associés chargés du dossier.

En parallèle, il est apparu que l'époux de H\_\_\_\_\_ gérait une partie des fonds du client dans le cadre de sa propre activité professionnelle.

Selon le témoin S\_\_\_\_\_, cela pouvait subjectivement être un réel problème. Les associés chargés du dossier étaient au courant et il aurait souhaité que ceux-ci abordent le sujet. Il n'avait toutefois pas interpellé le *compliance officer* sur cette situation, en raison du fait que certains associés, parmi lesquels se trouvait ce dernier, en étaient informés. Sa discussion avec H\_\_\_\_\_ ne l'avait pas fait changer d'avis sur la gravité de la situation.

r. Par courriel du 17 juillet 2017, un co-conseil de l'étude sur le mandat 3\_\_\_\_\_ a rapporté aux membres de l'équipe travaillant sur ledit mandat les feedbacks du client, soit notamment que A\_\_\_\_\_ avait été brillant dans ses contre-interrogatoires.

s. Le 24 août 2017, un entretien d'évaluation intermédiaire de A\_\_\_\_\_ a eu lieu en présence de M\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_.

En vue de cet entretien, A\_\_\_\_\_ s'est attribué la note de 2 sur 4 pour la rubrique "Accountability" ("*donner l'exemple, défendre les valeurs éthiques de l'étude*") dans le formulaire de développement des avocats collaborateurs.

E\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que le formulaire y relatif ne figurait pas dans le dossier personnel de A\_\_\_\_\_, contrairement à la pratique pour les évaluations, car l'entretien avait été interrompu prématurément. Les discussions entre associés au sujet des collaborateurs n'avaient jamais été protocolées dans des procès-verbaux de séances, sauf pour certains aspects pratiques.

R\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines d'octobre 2016 à juillet 2018 entendue comme témoin par le Tribunal, a déclaré qu'au début de l'évaluation, I\_\_\_\_\_ avait commencé à relever l'amélioration rédactionnelle de A\_\_\_\_\_. Lorsque celui-ci avait répondu à M\_\_\_\_\_ qu'il ne se sentait plus en adéquation avec les pratiques de l'étude et qu'il ne pouvait pas honnêtement et selon sa conscience se donner une note supérieure à 2 à la rubrique y relative, M\_\_\_\_\_ avait souhaité arrêter l'entretien. La discussion avait quand même continué mais elle ne se souvenait pas que A\_\_\_\_\_ ait donné des exemples concrets de ce dont il parlait. A la suite de cette séance, elle avait témoigné de ce qu'elle avait entendu à I\_\_\_\_\_ – lequel était en visioconférence lors de l'évaluation – et E\_\_\_\_\_.

t. Par courriel du 25 août 2017, le ComDir a convoqué A\_\_\_\_\_ à une réunion le 31 août 2017, en lien avec les préoccupations soulevées au sujet de comportements non résolus et non éthiques au sein de l'entreprise lors de son entretien d'évaluation annuel. Ces préoccupations étaient prises très au sérieux et devaient être abordées, surtout si d'autres collaborateurs partageaient son sentiment que rien n'était fait ou ne pouvait être fait.

---

Le même jour, A\_\_\_\_\_ a répondu être disponible pour l'entretien précité. Il a confirmé qu'il ne se sentait pas à l'aise de signaler ce qu'il considérait comme des problèmes qui devaient normalement être soumis à l'examen des associés, y compris les questions d'éthique. Après que ses efforts pour signaler des problèmes remontant pour le moins à janvier 2016 avaient été écartés, il n'était pas à l'aise pour soulever de telles questions et ne le ferait donc pas lors de la réunion du 31 août 2017. En revanche, il était prêt à discuter de la réceptivité de l'étude vis-à-vis de la communication de problèmes. Il n'avait aucune intention d'identifier un problème en particulier.

Le 31 août 2017 s'est tenue la réunion agendée, en présence de E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_.

F\_\_\_\_\_ a indiqué qu'en sa qualité de *compliance officer*, son but avait été de comprendre le souci de compliance soulevé par A\_\_\_\_\_. La réunion avait été longue. Ses collègues et lui-même avaient invité A\_\_\_\_\_ à leur dire quel était ce souci, en vain. A\_\_\_\_\_ leur demandait préalablement une garantie qu'il ne souffrirait pas de conséquences négatives s'il parlait : il souhaitait que son emploi soit garanti, ce qui n'était pas acceptable vu que le Code de conduite accordait une garantie générale de tous les associés à tous les collaborateurs. Ils en avaient longuement discuté avec lui et expliqué qu'une telle garantie personnelle était exclue. En quinze ans d'expérience dans la compliance dans des entreprises internationales, jamais il ne s'était retrouvé dans une telle situation. Il s'était senti extrêmement frustré par ce qui s'était passé ce jour-là. Alors qu'il était venu à Genève pour résoudre un problème, il n'avait rien appris lors de cette réunion. Quand il avait finalement découvert la nature du problème, il avait considéré qu'il s'agissait plus d'un problème opérationnel que d'un cas de compliance.

**u.** Par courriel du 9 septembre 2017 adressé à A\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, pour le ComDir, a regretté que ce dernier, lors de la réunion du 31 août 2017, ait refusé d'évoquer en termes spécifiques les problèmes éthiques, malgré son invitation à le faire pendant plus d'une heure et demie. Elle a relevé que l'avertissement reçu en janvier 2016 de F\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ n'était pas la conséquence ses déclarations aux associés à cette époque, mais était lié à la communication faite par courriel à certains associés en janvier 2016, que ces derniers et la direction avaient considéré comme inappropriée, l'affaire s'étant close avec cet avertissement. Refuser de signaler spécifiquement des problèmes éthiques n'était pas constructif et constituait une violation grave de sa bonne foi envers l'étude. S'il se décidait à parler, le ComDir ou elle-même restaient disponibles. En l'absence de réponse de sa part d'ici au 15 septembre 2017, l'enquête serait close et il serait conclu qu'il n'y avait pas de problèmes éthiques du point de vue de A\_\_\_\_\_.

Le 13 septembre 2017, A\_\_\_\_\_ a répondu au ComDir par un courriel de trois pages. Il a contesté tout acte de mauvaise foi. Il ne signalerait aucun problème à

l'étude dans de telles circonstances, à savoir que la direction ne réagissait pas de manière appropriée au signalement des problèmes par les employés et qu'il y aurait probablement des implications professionnelles et personnelles en cas d'un tel signalement. Il a conclu à ce qu'un engagement écrit lui soit fourni qu'il n'y aurait pas d'implications pour lui ou tout autre collaborateur impliqué dans le signalement de bonne foi d'un comportement contraire à l'éthique ou aux règlements de l'étude, faute de quoi il ne signalerait pas d'autres problèmes.

v. Lors d'une réunion du 21 septembre 2017 d'associés du groupe d'arbitrage il a été évoqué que A\_\_\_\_\_ pouvait être en mesure, en temps voulu, de passer à un rôle principal / gestionnaire de cas, mais que cela était difficile vu son manque de respect et de confiance envers le cabinet et les associés, et sa négativité.

w. Par courriel du 26 septembre 2017 à A\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, pour le ComDir, a réfuté la prétendue incapacité de la direction de l'étude à répondre adéquatement à ses plaintes antérieures et à son prétendu droit à une assurance liée à sa carrière, les deux étant sans fondement. Elle a conclu que pour le ComDir, l'enquête était close.

x. Par courriel du 17 novembre 2017, A\_\_\_\_\_ a demandé à R\_\_\_\_\_ quand allait être terminé son processus d'évaluation annuel, étant donné qu'il avait été suspendu en attendant la résolution de l'affaire que le ComDir avait depuis lors déclarée close. Cette dernière a répondu, par courriel du 20 novembre 2017, qu'une réunion serait organisée en janvier 2018.

y. Par courriel du 14 décembre 2017, E\_\_\_\_\_ a informé A\_\_\_\_\_ qu'en reconnaissance de sa performance en 2017, les associés avaient décidé de lui accorder un bonus de 8'000 fr. Elle a exprimé la reconnaissance de l'étude pour sa contribution.

z. Le 22 janvier 2018, a eu lieu un entretien en présence de K\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, lors duquel le contrat de travail de ce dernier a été résilié avec effet au 31 mars 2018.

Selon R\_\_\_\_\_, il avait été question de licencier A\_\_\_\_\_ plusieurs mois après l'entretien d'évaluation du 24 août 2017.

L\_\_\_\_\_ a déclaré que des procès-verbaux de toutes les réunions d'associés existaient. Elle n'avait toutefois aucun souvenir que le cas de A\_\_\_\_\_ ait été discuté lors de celles-ci. Elle était informée des décisions prises par les différents groupes, lors de séances auxquelles elle ne participait pas, comme celles de licencier un collaborateur mais il n'en était pas parlé dans les assemblées plénières.

---

E\_\_\_\_\_ a confirmé que les licenciements étaient généralement décidés par les associés du groupe concerné. La situation de A\_\_\_\_\_ ayant été un peu particulière après ce qui s'était passé en août 2017, la décision avait été prise par le collège de tous les associés, sur recommandation du groupe arbitrage. D'après son agenda, ce dernier s'était réuni le 20 novembre 2017 et le collège le 14 décembre 2017 pour discuter des bonus et salaires. Il n'y avait aucune trace écrite concernant le licenciement de A\_\_\_\_\_.

E\_\_\_\_\_ a ajouté qu'après l'entretien de compliance du 31 août 2017, ils s'étaient trouvés choqués et démunis, ce qu'a confirmé K\_\_\_\_\_, entendu en qualité de partie par le Tribunal. Cet entretien avait reflété le comportement de A\_\_\_\_\_, lequel était compliqué et avec qui le dialogue était difficile et la collaboration peu aisée. Ils n'avaient toutefois pas pris de décision à ce moment-là car ils avaient souhaité comprendre ce qui s'était passé. Aucune décision n'avait été prise dans la précipitation et ce n'était qu'en fin d'année, en passant en revue l'intégralité du personnel, que la décision de licencier A\_\_\_\_\_ avait été prise. Il s'était agi d'une décision mûrie, reposant sur une accumulation de points : l'entretien d'évaluation pour l'année 2016 n'était pas bon si bien qu'ils avaient décidé de refaire un entretien à trois ou six mois, et ce toujours pour les mêmes motifs que ceux soulevés en 2015. E\_\_\_\_\_ a confirmé, s'agissant du compte-rendu de la séance du 21 septembre 2017, que les associés étaient tous d'accord.

G\_\_\_\_\_, entendu en qualité de partie par le Tribunal, a déclaré avoir participé à la décision collective de licencier A\_\_\_\_\_, pour le motif suivant : un cumul entre l'insatisfaction de son travail et sa personnalité, à savoir une attitude et une certaine négativité qu'il propageait parmi les collaborateurs.

K\_\_\_\_\_ a expliqué que la décision de licencier A\_\_\_\_\_ avait été une maturation lente depuis 2017 au moins, la collaboration avec celui-ci n'étant plus possible. Il a indiqué qu'après les entretiens de l'été 2017, il avait eu le sentiment assez net que A\_\_\_\_\_ essayait de créer une situation dans laquelle il serait non licenciable, ce que ce dernier a contesté.

**aa.** Par courriel du 26 janvier 2018, A\_\_\_\_\_ a écrit comprendre que K\_\_\_\_\_ lui avait indiqué, oralement, suite à sa requête au cours de la réunion, que le motif de congé était "*ne s'intègre pas à l'étude*". Il a alors requis que les motifs du congé lui soient mentionnés par écrit.

Par courrier du 30 janvier 2018, D\_\_\_\_\_ SA a répondu à A\_\_\_\_\_ que son contrat de travail avait été résilié car un avenir commun avec lui n'était plus envisagé.

**ab.** Par courriel du 27 février 2018 adressé à tous les collaborateurs de l'étude, A\_\_\_\_\_ a écrit que son licenciement était intervenu dans le contexte d'un différend de longue date avec la direction au sujet du traitement des questions de

---

compliance de l'étude. Etant désormais congédié, il pouvait communiquer les problèmes éthiques rencontrés, à savoir : l'enregistrement d'une conférence privée, sans le consentement préalable des intervenants ; un *"problème éthique et de compliance"* révélé par le représentant du client du mandat 1 \_\_\_\_\_ également le 27 juin 2017, dans le cadre duquel *"l'intérêt personnel des associés de D\_\_\_\_\_ était clairement entré en conflit avec les intérêts du client"*. Il se considérait victime d'un licenciement abusif, plus précisément d'un congé-représailles. Il a imparti un délai à D\_\_\_\_\_ SA au 7 mars 2018 afin qu'il soit remédié à sa situation, faute de quoi il saisirait notamment la juridiction prud'homale.

**ac.** Par courriel du 28 février 2018, le ComDir a contesté le caractère abusif du congé. Il a ajouté que les problèmes de compliance et de gestion évoqués dans le précédent courriel de A\_\_\_\_\_ seraient communiqués à l'interne.

**ad.** Par courrier du 10 mars 2018, A\_\_\_\_\_ a fait opposition à son congé.

**D. a.** Par requête de conciliation déposée au greffe du Tribunal le 3 mai 2018, A\_\_\_\_\_ a assigné D\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 169'002 fr. 67.

Une audience de conciliation s'est tenue le 21 juin 2018, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A\_\_\_\_\_.

Par demande ordinaire déposée au greffe du Tribunal le 14 septembre 2018, A\_\_\_\_\_ a conclu, principalement, à ce que le Tribunal constate que la résiliation de ses rapports de travail le 22 janvier 2018 était abusive et condamne D\_\_\_\_\_ SA au paiement de 211'499 fr. 16, avec suite de frais. Ladite somme se décompose comme suit :

- 22'612 fr. 98 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à titre d'indemnisation du travail dominical temporaire effectué en 2015 ;
- 5'607 fr. 46 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à titre d'indemnisation du travail dominical temporaire effectué en 2016 ;
- 5'614 fr. 44 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à titre d'indemnisation du travail dominical temporaire effectué en 2017 ;
- 13'806 fr. 59 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, à titre d'indemnité pour travail dominical non compensé par un repos ;
- 65'829 fr. 80 avec intérêts à 5% l'an dès le 7 avril 2016, à titre d'indemnité pour du travail supplémentaire effectué en 2015 ;
- 11'232 fr. 13 avec intérêts à 5% l'an dès le 8 avril 2017, à titre d'indemnité pour du travail supplémentaire effectué en 2016 ;

- 
- 12'045 fr. 76 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, à titre d'indemnité pour du travail supplémentaire effectué en 2017 ;
  - 74'750 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à six mois de salaire.

**b.** Par mémoire de réponse déposé le 25 janvier 2019, D\_\_\_\_\_ SA a conclu, principalement, au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, avec suite de frais.

Sur demande reconventionnelle, elle a conclu, principalement, à ce que A\_\_\_\_\_ lui restitue ou rapporte la preuve de la destruction de toutes les données obtenues pendant son emploi, sous la menace de l'art. 292 CP.

**c.** Par ordonnance du 5 février 2019, le Tribunal a ordonné un second échange d'écritures, au vu du complexe de faits et des différentes conclusions des parties, notamment reconventionnelles.

**d.** Le mémoire déposé par A\_\_\_\_\_ au titre de réponse sur demande reconventionnelle et réplique sur demande principale lui a été retourné en raison de sa prolixité; sa seconde version a ensuite été déclarée irrecevable, toujours pour motif de prolixité, par jugement du 16 septembre 2019; le recours de A\_\_\_\_\_ contre ce jugement a été rejeté par la Cour dans la mesure de sa recevabilité (CAPH/91/2020 du 20 mars 2020), le caractère prolix et donc irrecevable des écritures de réplique du recourant étant notamment confirmé. Le recours au Tribunal fédéral contre cet arrêt a été déclaré irrecevable par arrêt du 27 juillet 2020 (4A\_298/2020).

**e.** Par courrier du 2 octobre 2020, D\_\_\_\_\_ SA a informé le Tribunal qu'elle avait spontanément décidé de payer à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 73'598 fr. 40, ce qui correspondait à un montant brut de 100'448 fr. 85 après déduction des charges sociales usuelles et de l'impôt anticipé, ce à titre d'indemnisation des heures effectuées le dimanche et les jours fériés, du travail supplémentaire et du travail dominical excédant cinq heures non compensé par un repos, plus 9'189 fr. 60 à titre d'intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 jusqu'au 30 septembre 2020, soit un total de 82'788 fr.

**f.** Par courriel du 16 novembre 2020, A\_\_\_\_\_ a contesté que le versement effectué par D\_\_\_\_\_ SA ait éteint dans sa totalité sa prétention en indemnisation des heures de travail, en raison notamment du fait que les 60 premières heures de travail supplémentaire devaient être indemnisées, et que ses conclusions n'étaient pas devenues sans objet. Il a notamment considéré que ce montant de 82'788 fr., versé en 2020, ne devait pas être soumis à l'impôt à la source dans la mesure où il ne se trouvait plus sur sol suisse et n'exerçait plus aucune activité en Suisse. Il a enfin remis au Tribunal ses coordonnées bancaires actualisées.

---

**g.** Le 4 décembre 2020, le montant de 82'788 fr. a été versé sur le compte bancaire de A\_\_\_\_\_.

**h.** Parallèlement, D\_\_\_\_\_ SA a réglé, en 2022, l'impôt à la source dû en fonction du montant versé.

**i.** Trois audiences de débats principaux se sont tenues les 29 et 30 septembre et 4 octobre 2022. Au début de la première audience, les parties ont confirmé leurs conclusions et les allégués contenus dans leurs écritures.

A\_\_\_\_\_ a toutefois pris une nouvelle conclusion, tendant au paiement par D\_\_\_\_\_ SA de 4'870 fr. 84 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, à titre de 17 demi-journées de congé non accordées pendant les samedis travaillés. D\_\_\_\_\_ SA a conclu à l'irrecevabilité de cette conclusion.

**j.** A\_\_\_\_\_ a été entendu par le Tribunal en qualité de partie de même que, pour D\_\_\_\_\_ SA, E\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_.

Un seul témoin encore en poste au sein de D\_\_\_\_\_ SA, soit N\_\_\_\_\_, avocat collaborateur au sein du département arbitrage depuis 2012, a été cité par les parties.

Quatre autres témoins, ne travaillant plus pour D\_\_\_\_\_ SA, ont été cités par A\_\_\_\_\_, soit R\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 31 juillet 2018, S\_\_\_\_\_, avocat collaborateur de septembre 2011 à décembre 2021, O\_\_\_\_\_, avocate collaboratrice de 2014 à mi-2016 et L\_\_\_\_\_, responsable administrative pendant environ 17 ans.

**k.** Les éléments suivants ont été recueillis durant les enquêtes quant au comportement et aux prestations professionnelles de A\_\_\_\_\_.

Pour E\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ était quelqu'un de compliqué, ayant beaucoup de mal à accepter la critique et qui argumentait sur tout, ce qui rendait le dialogue très difficile.

I\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait travaillé avec A\_\_\_\_\_ et un autre collaborateur senior sur un dossier très technique et qu'il avait été très satisfait du résultat obtenu par cette équipe. A son souvenir, A\_\_\_\_\_ y avait pris du plaisir. Il a expliqué que, dès le 24 août 2017, son avis sur le comportement A\_\_\_\_\_ avait changé, comprenant ce que ses associés lui avaient relaté en termes de difficultés de comportement. Il avait alors compris que celui-ci était une personne compliquée et sa réaction lors de la séance du même jour l'avait surpris.

N\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il s'entendait bien avec A\_\_\_\_\_, lequel, sous réserve de ses conflits avec l'autorité, était bien intégré dans l'étude, ce dernier point ayant

été confirmé par R\_\_\_\_\_. Il n'avait pas constaté de commentaires peu respectueux de la part de A\_\_\_\_\_ envers certains collaborateurs. Il a ajouté que A\_\_\_\_\_ avait beaucoup de mal à accepter d'avoir tort. Sa difficulté résidait dans le travail en équipe. Pour avancer dans un dossier, il fallait accepter la décision de l'associé après que ce dernier eut recueilli et compris votre avis. Des tensions étaient créées par A\_\_\_\_\_ au sein de l'équipe, dans la mesure où il rappelait les fois où il avait eu raison et non celles où il avait eu tort. Le travail de A\_\_\_\_\_ sur le dossier 2\_\_\_\_\_ était bon mais comprenait trop de longueurs. Il avait alors lui-même revu et synthétisé celui-ci. A\_\_\_\_\_ avait été diligent, ayant rendu son travail à temps. Il pouvait arriver que celui-ci mette trop l'accent sur le droit plutôt que sur les faits ou soit trop théorique, mais pas systématiquement. Il était un bon avocat.

S\_\_\_\_\_ a indiqué qu'en décembre 2015, la collaboration de A\_\_\_\_\_ avec l'équipe se déroulait, selon lui, extrêmement bien : le prénommé était respectueux des associés et des collègues. Il avait entretenu de bons rapports professionnels avec A\_\_\_\_\_ et était toujours en contact professionnellement et amicalement avec lui. A l'époque de la préparation de l'audience de juin 2017 à V\_\_\_\_\_ [France], le travail de A\_\_\_\_\_ – chargé d'une partie de la plaidoirie orale – était apprécié par les associés : sa responsabilité était au moins aussi grande sinon plus que celle des autres collaborateurs, du fait qu'il avait une compréhension et une connaissance importantes de plusieurs aspects du dossier, notamment financiers.

O\_\_\_\_\_ a confirmé qu'au printemps 2015, A\_\_\_\_\_ entretenait de bonnes relations avec H\_\_\_\_\_. A la suite de la session de débriefing de janvier 2016, celles-ci s'étaient détériorées, devenant moins cordiales. Cela ressortait de la tonalité des meetings et des courriels et de ce dont ils discutaient. O\_\_\_\_\_ a ajouté qu'elle-même entretenait de bons rapports avec A\_\_\_\_\_ et avait gardé de bons contacts avec lui d'ordre privé. Ils n'avaient presque pas parlé ensemble de la présente procédure. La qualité de son travail était excellente, donnant principalement son avis sur des sujets dont il avait une connaissance approfondie.

H\_\_\_\_\_ a contesté que ses relations avec A\_\_\_\_\_ s'étaient dégradées et exposé que le 13 janvier 2016, A\_\_\_\_\_ avait utilisé un ton inapproprié à la suite d'une requête qu'elle avait adressée à tous les collaborateurs en lien avec le délai nécessaire pour présenter un premier projet de PHB, sur des thèmes déjà attribués. Le contenu n'était pas non plus justifié. A\_\_\_\_\_ était un avocat intelligent ayant du potentiel et travaillant beaucoup. Quelques problèmes existaient cependant dans son travail, ce qui était normal pour quelqu'un ayant son expérience (limitée) dans l'arbitrage. Ces problèmes étaient des rédactions trop longues et pas assez focalisées sur les points qui devaient être prouvés, une trop grande argumentation au lieu d'une simplification, ce qui rendait les rédactions pas assez précises ni convaincantes. Ils n'avaient pas pu l'aider à progresser, A\_\_\_\_\_ ne voulant pas

entendre ce qu'ils attendaient de lui et ne prenant pas en compte les commentaires qui lui étaient faits, ce qui était devenu problématique. Les pistes d'amélioration relevées lors de l'évaluation du 30 octobre 2015 s'étaient révélées problématiques lors de l'audience de décembre 2015.

G\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait généralement eu de bons rapports avec A\_\_\_\_\_. Il n'avait pas toujours été satisfait de son travail, qui était trop académique. Ses projets étaient un peu longs, compliqués et verbeux, tels que par exemple le sujet "*family portfolio*" dans le dossier 1\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ avait de la peine à intégrer leurs commentaires. En tant qu'associé, il avait dû lui-même retravailler certains projets, ce qui n'aurait pas été le cas si A\_\_\_\_\_ avait intégré les commentaires qui lui avaient été faits. Le travail de A\_\_\_\_\_ dans le dossier 3\_\_\_\_\_, lequel était complètement différent du dossier 1\_\_\_\_\_, leur avait donné satisfaction. Le sujet lui convenait bien, dès lors qu'il était plus technique et juridique et que les associés restaient un peu plus en retrait, laissant une plus grande autonomie aux collaborateurs.

J\_\_\_\_\_ a indiqué que l'avis juridique de droit international rendu par A\_\_\_\_\_ sur le dossier 4\_\_\_\_\_ avait été un très bon travail et qu'il avait été content du résultat.

**l.** A l'issue des enquêtes, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

**m.** Le 16 septembre 2022, D\_\_\_\_\_ SA a versé à l'administration fiscale cantonale (ci-après l'AFC) la somme de 19'840 fr. 65, à titre d'impôt à la source 2020, pour les prestations de A\_\_\_\_\_.

Lors de l'audience du 4 octobre 2022, D\_\_\_\_\_ SA s'est engagée à payer les éventuels intérêts de retard sur le montant de 19'840 fr. 65, retenu à titre d'impôt à la source.

Par courrier du 23 novembre 2022, D\_\_\_\_\_ SA a remis le bordereau de l'AFC du 10 novembre 2022, rectifiant l'intégralité des montants déclarés pour l'imposition à la source pour l'année 2020 et précisé que sur le montant déclaré, l'employeur recevait une commission de perception de 2% pour sa collaboration à la perception. Ainsi cela correspondait à la somme de 396 fr. 81, et une somme de 878 fr. 45 à titre d'intérêts moratoires, calculée par l'AFC, venait s'ajouter.

Le 6 décembre 2022, D\_\_\_\_\_ SA a ordonné le versement d'un montant de 20'322 fr. 25 en faveur de l'AFC, correspondant au solde dû d'impôt à la source.

**n.** Sur quoi, le Tribunal a gardé la cause à juger.

**E.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a examiné, en premier lieu et s'agissant des points contestés en appel, la recevabilité des conclusions nouvelles de

---

A\_\_\_\_\_ en paiement de 17 demi-journées de congé non-accordées pour des samedis travaillés : comme cette conclusion ne reposait pas sur des faits nouveaux, elle a été déclarée irrecevable.

S'agissant des réquisitions de preuves de A\_\_\_\_\_, le Tribunal s'est estimé suffisamment renseigné par les preuves déjà administrées et les a rejetées.

Se prononçant sur les conclusions de A\_\_\_\_\_ en paiement de travail dominical ou de travail supplémentaire, le Tribunal a imputé le montant déjà versé par D\_\_\_\_\_ SA et condamné celle-ci à payer le solde encore dû à A\_\_\_\_\_.

Le Tribunal, dans son calcul, a retenu que la somme nette de 82'788 fr. avait été versée par D\_\_\_\_\_ SA à A\_\_\_\_\_ pour le travail dominical et des jours fériés et le travail supplémentaire. Appliquant pour chaque année le salaire horaire correspondant, le Tribunal est parvenu à la conclusion que les sommes brutes de 29'404 fr. 30 et 11'999 fr. 84 pour le travail des dimanches et jours fériés étaient dues. Pour les heures de travail supplémentaire, la somme brute de 59'382 fr. 96 était due, ainsi que 15'234 fr. pour les heures supplémentaires. Cela signifiait que le montant de 116'021 fr. 10 brut était dû à A\_\_\_\_\_, dont à déduire la somme brute déjà reconnue par D\_\_\_\_\_ SA, soit 100'448 fr. 85, ce qui laissait un solde brut en faveur de A\_\_\_\_\_ de 15'572 fr. 25. Les intérêts moratoires dus couraient de la date de fin des rapports de travail, soit dès le 1<sup>er</sup> avril 2018 et ce jusqu'au jour du paiement soit le 4 décembre 2020. La somme servant de base de calcul audit intérêt étant 73'598 fr. 40, soit la somme nette que D\_\_\_\_\_ SA considérait due. L'intérêt moratoire total était donc de 9'825 fr. 40, dont à imputer 9'189 fr. 60 déjà versés à ce titre, soit un solde encore dû de 635 fr. 80.

Le Tribunal a ensuite examiné l'existence d'un licenciement abusif et du droit de A\_\_\_\_\_ à obtenir une indemnisation de ce chef. Reprenant la chronologie des faits, il est parvenu à la conclusion que le prénommé ne revêtait pas la qualité de lanceur d'alerte, ni ne démontrait l'existence de représailles à la suite de signalements qu'il aurait opérés. Au contraire, des motifs objectifs avaient décidé du licenciement. Aucune indemnité n'a donc été octroyée, le licenciement n'étant pas abusif.

## **EN DROIT**

1. **1.1** L'appel a été interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours (art. 142 al. 1 et 3, 143 al. 1, 145 al. 1 let. c et 311 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 CPC).

---

**1.2** La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC).

**1.3** 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).

- 2.** L'appelant formule une série de griefs d'ordre formels, placés pour la plupart à la fin de son mémoire d'appel, mais qu'il sied de traiter en premier. L'appelant invoque ainsi essentiellement son droit d'être entendu, sous plusieurs aspects différents.

**2.1** Le droit d'être entendu est garanti aux art. 29 al. 2 Cst et 53 CPC.

**2.1.1** Il comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur sujet (ATF 135 II 286 consid. 5.1; 135 I 187 consid. 2.20; 129 II 497 consid. 2.2).

Il appartient aux parties, et non au juge, de décider si une prise de position ou une pièce nouvellement versée au dossier contient des éléments déterminants qui appellent des observations de leur part (ATF 146 III 97 consid. 3.4.1; 144 III 117 consid. 2; 139 I 189 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_964/2019 du 15 janvier 2020 consid. 3.1.3). Ce droit de réplique existe indépendamment du fait que le CPC prévoit ou non l'opportunité de prendre position sur l'argumentation de la partie adverse ou que le tribunal ordonne ou non un second échange d'écritures (ATF 146 III 97 consid. 3.4.2).

Il suffit que chaque intéressé puisse présenter son point de vue par oral ou par écrit, les parties n'ayant pas un droit de se déterminer par écrit plutôt que par oral (ATF 134 I 140 consid. 5.3; 130 II 425 consid. 2.1; 125 I 113 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_126/2018 du 14 septembre 2018 consid. 6; 6B\_14/2012 du 15 septembre 2012 consid. 3.3).

**2.1.2** Le droit à la preuve est une autre composante du droit d'être entendu ; il se déduit de l'art. 8 CC et trouve une consécration expresse à l'art. 152 CPC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_793/2020 du 24 février 2021 consid. 4.1). Il implique que toute personne a droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 144 II 427 consid. 3.1; 143 III 297 consid. 9.3.2). En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la conviction acquise sur la base des preuves déjà recueillies (ATF 146 III 73

---

consid. 5.2.2; 143 III 297 consid. 9.3.2; 140 I 285 consid. 6.3.1; 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_383/2021 du 15 septembre 2021 consid. 4.2).

**2.1.3** La violation du droit d'être entendu est considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité précédente (ATF 133 I 201 consid. 2.2; 129 I 129 consid. 2.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_925/2015 du 4 mars 2016 consid. 2.3.3.2 non publié in ATF 142 III 195).

Le droit d'être entendu n'est par ailleurs pas une fin en soi. Ainsi, lorsqu'on ne voit pas quelle influence sa violation a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu non plus d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). Partant, l'admission du grief de violation du droit d'être entendu suppose que, dans sa motivation, le recourant expose quels arguments il aurait fait valoir dans la procédure et en quoi ceux-ci auraient été pertinents. A défaut, le renvoi de la cause au juge précédent, en raison de la seule violation du droit d'être entendu, risquerait de conduire à une vaine formalité et à prolonger inutilement la procédure (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_644/2022 du 31 octobre 2022 consi. 3.1; 4A\_593/2020 du 23 juin 2021 consid. 7.2; 4A\_438/2019 du 23 octobre 2019 consid. 3.2; 5A\_120/2019 du 21 août 2019 consid. 2.3).

**2.1.4** Selon un principe bien établi, dans un procès régi par la maxime des débats, les parties ont chacune deux chances de s'exprimer - c'est-à-dire d'introduire des allégués, des offres de preuves, des moyens d'attaque ou de défense - sans limites : une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures; une seconde fois soit dans le cadre d'un second échange d'écritures, soit - s'il n'en est pas ordonné - à une audience d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou "*à l'ouverture des débats principaux*" avant les premières plaidoiries (art. 229 al. 2 CPC). Une fois, par hypothèse, le double échange d'écritures intervenu il n'est plus possible d'introduire des faits nouveaux (ATF 140 III 312 consid. 6.3.2.3, JdT 2016 II 257; ATF 146 III 55 consid. 2.4.1 et 2.4.2; BASTONS BULLETTI, in CPC Online, newsletter du 11 septembre 2019 ; ATF 144 III 67 consid. 2.1; HEINZMANN, in CPC Online, newsletter du 7 février 2018).

Après la clôture de la phase d'allégation, la présentation de nova n'est plus possible qu'aux conditions restrictives de l'art. 229 al. 1 CPC (arrêt du Tribunal fédéral précité 4A\_70/2019 du 6 août 2019 consid. 2.5.2).

La modification de la demande est régie par les art. 227 et 230 CPC. Selon l'art. 227 al. 1 CPC, la demande ne peut être modifiée que si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et que l'une des conditions suivantes est remplie : la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention (let. a); la partie adverse consent à la modification de la

---

demande (let. b). Dans la phase des débats principaux, la modification de la demande est soumise à une condition supplémentaire : elle doit reposer sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 230 al. 1 let. b CPC). Les faits et moyens de preuve nouveaux font l'objet de l'art. 229 CPC. Le principe est posé à l'alinéa 1 de cette disposition : pour être admis aux débats principaux, les faits et moyens de preuve nouveaux doivent être invoqués sans retard et, en plus, remplir les conditions de nova proprement dits (let. a) ou improprement dits (let. b). Par exception, les faits et moyens de preuve nouveaux sont admis sans restriction dans deux cas : à l'ouverture des débats principaux, s'il n'y a pas eu de second échange d'écritures ni de débats d'instruction (art. 229 al. 2 CPC) et jusqu'aux délibérations, lorsque le tribunal doit établir les faits d'office (art. 229 al. 3 CPC ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_395/2017 du 11 octobre 2018 consid. 4.4.1).

**2.1.5** L'autorité cantonale est liée par sa propre décision incidente. Si un jugement incident a été attaqué de manière autonome et confirmé par l'autorité de recours, cette dernière ne peut pas revenir sur sa propre décision lors de l'examen du recours interjeté contre le jugement final (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_94/2014 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 consid. 5.1). L'admettre reviendrait en effet à contrer le but du jugement incident, qui est de liquider certaines questions avant de poursuivre, peut-être inutilement, la procédure de première instance (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_94/2014 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 consid. 5.1 ; ACJC/1521/2023 du 14 novembre 2023 consid. 3.1).

**2.2** En l'espèce, les griefs formels de l'appelant portent principalement sur une violation de son droit d'être entendu, en lien essentiellement avec la décision de déclarer irrecevable sa réplique déposée en première instance et considérée prolixie. Il reproche ainsi au Tribunal d'avoir refusé de le laisser s'exprimer sur la réponse de l'intimée, en ne lui donnant pas d'occasion supplémentaire après le rejet de sa réplique, et de ne pas lui avoir communiqué certaines pièces ou prises de position. En outre, des offres de preuves, soit la production de pièces, avaient été écartées sans droit, violant son droit à la preuve. Ses conclusions nouvelles avaient été déclarées irrecevables à tort. Il n'avait pas été notifié par le Tribunal de la fin de la phase d'allégations : ses déterminations nouvelles avaient été rejetées, mais non celles de l'intimée, ce qui violait le principe d'égalité des armes. Selon lui, il fallait revenir sur la décision de déclarer sa réplique irrecevable à la lumière de faits nouveaux. Ces différentes violations étaient la consécration d'un abus de droit de l'intimée.

Il évoque en outre ne pas avoir été mis en position de défendre son honneur et avoir été traité arbitrairement par un Tribunal qui n'était pas impartial.

L'intimée pour sa part se limite pour l'essentiel, pour l'ensemble des griefs susdécrits, développés sur pas moins de 23 pages du mémoire d'appel, à se référer au jugement contesté ainsi qu'au précédent arrêt de la Cour.

**2.2.1** A titre liminaire, il convient de rappeler que la Cour a, dans son précédent arrêt, confirmé la décision du Tribunal de déclarer la réplique de l'appelant irrecevable pour cause de prolixité.

Il ne peut être revenu sur cette décision, la Cour n'étant pas l'autorité de recours de ses propres décisions. Les prétendus faits nouveaux postérieurs invoqués par l'appelant, qui justifieraient à son sens de revenir sur cet arrêt, ne peuvent conduire à l'annulation de cette décision ou à sa modification.

Il s'agit donc d'examiner les griefs de l'appelant en se fondant sur cette prémisse.

**2.2.2** L'appelant reproche à l'autorité de première instance de ne pas l'avoir laissé se déterminer sur les allégués introduits par l'intimée dans sa réponse.

Comme il l'admet lui-même, occasion a pourtant été donnée à l'appelant de se prononcer par le biais d'un double échange d'écriture. Il a ainsi déposé une écriture de réplique dont la prolixité ne peut plus être revue à ce stade et qui a été écartée par le Tribunal. N'ayant pas saisi cette occasion de se prononcer, il ne peut pas soutenir en avoir été privé indûment.

Par conséquent, son grief doit être rejeté.

**2.2.3** Il en va de même de son grief, au fondement identique, selon lequel il n'aurait pas eu l'occasion de répliquer ni par écrit, ni par oral.

Le Tribunal a décidé, comme le lui permet le CPC, d'ordonner un second échange d'écritures. L'appelant ne pouvait donc pas prétendre au droit de s'exprimer par oral, après que sa réplique écrite a été déclarée irrecevable.

Ce grief sera lui aussi rejeté.

**2.2.4** L'appelant se plaint encore de n'avoir pas eu connaissance de communications échangées entre le Tribunal et l'intimée.

Ce faisant, il n'invoque que de vagues soupçons.

N'alléguant pas avoir consulté le dossier pour écarter ou confirmer ses soupçons, il ne formule pas de grief atteignant un seuil suffisant pour être recevable en appel.

De toute manière, le simple fait que des documents, sans égard à la pertinence de leur contenu (à titre d'exemple, le courrier du 15 août 2022 de l'intimée dont l'appelante se plaint de n'avoir pas eu connaissance figure au dossier et se limite à une communication relative aux services d'un interprète), ne lui aient pas été transmis ne permet pas encore de retenir que la situation juridique de l'appelant aurait été péjorée de quelque façon, ce qu'il ne prétend d'ailleurs pas. Ainsi, la

violation du droit d'être entendu alléguée apparaît comme une fin en soi, qui ne mérite pas protection.

**2.2.5** L'appelant se plaint d'une manière générale d'avoir été privé du droit de soumettre des preuves au Tribunal.

En tant qu'elle est générale et non rattachée à des exemples concrets, cette critique est irrecevable. S'agissant des exemples concrets de faits et de preuves correspondantes que désigne l'appelant, ils seront traités ci-après en fonction de leur relation avec des griefs au fond correspondants.

**2.2.6** L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir déclaré irrecevable sa conclusion formulée le 29 septembre 2022, qui correspondait à une conclusion déjà déclarée irrecevable précédemment.

En tant que son argumentation part, ici encore, de la prémisse erronée qu'il n'y a pas eu de second échange d'écriture en première instance, l'appelant ne peut être suivi. La présentation de conclusions nouvelles aux débats principaux ou "*à l'ouverture de ceux-ci*" était conditionnée à la présentation de *nova*, dès lors que l'occasion de se prononcer par écrit lui avait déjà été donnée deux fois. Ne soutenant pas qu'il existait des faits nouveaux, l'appelant ne peut être suivi dans son raisonnement.

Par conséquent, ses griefs seront rejetés.

**2.2.7** L'appelant se plaint ensuite d'avoir été traité inégalement par rapport à l'intimé : le Tribunal avait clos la phase d'allégation pour lui, mais non pour l'intimée. Il avait été annoncé une audience d'instruction, qui n'avait finalement jamais eu lieu. Enfin, toutes ses demandes de se prononcer sur les allégués nouveaux de l'intimée avaient été rejetées.

Peu importe que le Tribunal ait ou n'ait pas annoncé la tenue d'une telle audience, étant donné qu'il n'avait aucune obligation de donner à l'appelant une seconde chance de s'exprimer, même par oral, après que sa réplique eut été déclarée prolix.

Il demeure, à tout moment du procès, la possibilité pour les parties d'alléguer des faits nouveaux ou des produire des pièces nouvelles à certaines conditions prévues par le CPC (voir l'art. 229 CPC). Que l'intimée ait éventuellement allégué ultérieurement des faits nouveaux déclarés recevables ne consacre par *per se* une inégalité de traitement face au refus opposé à l'appelant de prendre en compte sa réplique. Encore eût-il fallu que l'appelant démontre que des faits allégués par l'intimée ont été indûment acceptés par le Tribunal, ce qu'il ne fait pas. L'intimée a fait usage de ses droits procéduraux conformément à leur but, d'une part, en demandant que la réplique soit écartée, puis en soumettant au Tribunal des faits

nouveaux, comme elle en a le droit. Il n'existe ainsi pas de consécration d'un abus de droit de l'intimée, contrairement à ce que soutient l'appelant.

Ses griefs seront rejetés.

**2.2.8** Enfin, dans une dernière série de griefs, classés dans la partie de son mémoire liée aux griefs formels listés ci-dessus, l'appelant se plaint de n'avoir pas été mis en position de défendre son honneur et invoque des droits constitutionnels et internationaux.

S'agissant de ceux-ci, l'appelant, comme il l'écrit lui-même, se contente pour l'essentiel de renvoyer à d'autres griefs identiques, mais développés sous l'angle de normes de droit fédéral, pour lesquels il invoque désormais un fondement constitutionnel ou conventionnel. Déjà traités, ou sur le point de l'être, ces griefs ne nécessitent pas de plus amples développements. Tout au plus, invoque-t-il nouvellement que le Tribunal n'était pas impartial, en sa défaveur, et qu'il avait été traité arbitrairement. Il motive succinctement ces deux griefs en se fondant sur le fait qu'il est de nationalité étrangère et que l'intimée est une étude d'avocats de la place, ce qui laisserait planer "*le spectre de la partialité*". Telle motivation est toutefois insuffisante au vu des exigences légales et ne trouve aucun appui ni dans les éléments du dossier ni dans les considérants du jugement contesté.

Enfin, l'impossibilité alléguée d'avoir pu "*défendre son honneur*" ne constitue pas, en lui-même et en l'absence de toute référence à des faits inexactly établis ou à une violation de la loi, un grief recevable en appel.

**2.2.9** Par conséquent, les griefs formels de l'appelant seront tous rejetés, dans la mesure de leur recevabilité.

3. L'appelant remet en cause l'indemnisation allouée pour le travail des dimanches, jours fériés, ainsi que les heures supplémentaires au sens large.

### **3.1**

**3.1.1** La loi fédérale sur le travail consacre le principe de l'interdiction de travailler le dimanche (art. 18 al. 1 LTr), soit du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures. L'article 19 LTr, applicable par renvoi de l'article 20a al. 1 LTr, prévoit des dérogations à l'interdiction de travailler. Ces dérogations peuvent être régulières ou périodiques (al. 2) ou alors temporaires (al. 3).

Dans la mesure où la loi prescrit des temps de repos, ceux-ci ne doivent pas être remplacés par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation des rapports de travail (art. 22 LTr).

---

Selon l'art. 17 OLT 1, avec renvoi à l'art. 22 LTr, si une indemnité est due à la fin des rapports de travail en remplacement de repos ou de périodes compensatoires de repos prévus par la loi, elle se calcule d'après l'art. 33 OLT 1.

Cette dernière disposition stipule : "*En cas de salaire au temps, le supplément de salaire pour travail supplémentaire, travail de nuit et travail du dimanche se calcule d'après le salaire horaire sans l'allocation de résidence, l'allocation de ménage ni les allocations pour enfants*" (al. 1).

Le commentaire du SECO correspondant énonce que la question du supplément de salaire se pose avant tout pour les travailleurs qui reçoivent un salaire mensualisé. Néanmoins, le travail supplémentaire comme le travail temporaire de nuit ou du dimanche sont calculés non pas en mois mais en heures (ou éventuellement en journées pour le travail de nuit et du dimanche), de telle sorte que le calcul du supplément de salaire doit se faire à partir du salaire horaire (ou éventuellement journalier). Le salaire horaire est habituellement calculé sur la base du salaire mensuel. Il convient de partir du salaire applicable au moment de l'accomplissement du travail supplémentaire (Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, n. 133-1).

**3.1.2** Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Elles se distinguent du travail supplémentaire, à savoir le travail dont la durée excède le maximum légal, soit 45 ou 50 heures selon la catégorie de travailleurs concernée (cf. art. 9 LTr).

La rémunération du travail supplémentaire est régie par l'art. 13 al. 1 LTr, qui prévoit également une rétribution à hauteur du salaire de base majoré de 25%, mais uniquement à partir de la 61<sup>ème</sup> heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés (ATF 126 III 337 consid. 6a et 6c). L'al. 2 du même article précise que le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé par un congé de même durée, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5).

**3.1.3** A teneur des directives de l'Administration fiscale cantonale genevoise concernant l'impôt à la source, le collaborateur ayant quitté la Suisse demeure imposable en Suisse s'il reçoit, après son départ, des prestations en lien avec l'activité qu'il a déployée en Suisse. N'étant plus résident fiscal suisse, son employeur doit alors prélever un impôt à la source sur les prestations versées. Il

---

peut s'agir d'un bonus, d'indemnités de départ ou d'autres prestations salariales versées par l'employeur à la fin des rapports de service par exemple. Même si le collaborateur n'était pas soumis à l'impôt à la source avant son départ de Suisse (il déposait une déclaration d'impôt annuelle selon la procédure ordinaire), l'employeur est tout de même tenu au prélèvement de l'impôt à la source sur la prestation versée après son départ. Dans une telle situation, l'employeur impose la prestation au barème de l'année du versement en fonction du taux du dernier salaire annualisé (année n-1), y compris la prestation concernée, après déduction d'éventuels éléments non périodiques qui auraient été versés avec le dernier salaire (bonus par exemple). S'agissant du barème applicable, l'employeur tiendra compte de la dernière situation familiale connue. Les prélèvements effectués sont ensuite versés au canton du siège (ou de l'établissement stable) de l'employeur. L'année suivant celle de référence (année n+1), l'employé peut demander la rectification de son imposition, justificatifs de revenus à l'appui, et ainsi faire ajuster le taux d'impôt aux revenus effectivement réalisés durant l'année de référence (année n). Dans la mesure où ces autres revenus sont réalisés à l'étranger, ils ne sont considérés que pour la détermination du taux global d'imposition applicable à la prestation de source suisse (Directives de l'administration fiscale cantonale 2024 concernant l'imposition à la source, n. 6.9 "*Départ de suisse et versement d'un bonus/indemnité de départ l'année suivante*" ; la substance de cette directive est inchangée depuis 2015 sur ce point).

Cette conception a été régulièrement confirmée par la jurisprudence (arrêts du Tribunal fédéral 2P.172/2000 du 15 février 2001 consid. 4b in Archives 71 p. 389, RDAF 2002 II p. 19, RF 56/2001 p. 409, StE 2001 B 11.2 no 6; 2C\_604/2011 du 9 mai 2012 consid. 5 ; ATF 143 II 257 consid. 6 ; OPEL / OESTERHELT, Besteuerung von Abgangsentschädigungen, RF 77/2022 p. 107 et suivante, p. 122).

**3.1.4** L'employeur en demeure pour le paiement d'heures supplémentaires doit, en vertu de l'art. 104 al. 1 CO, l'intérêt moratoire à 5 % l'an. À défaut d'interpellation antérieure, l'intérêt court dès la fin des rapports de travail sans nécessité d'une mise en demeure (cf. art. 339 al. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.414/2006 du 22 octobre 2020 consid. 6 ; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> éd. 2022, n. 34 ad art. 321c ; WYLER / HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd. 2019, p. 877 et suivantes ; *contra* NOVIER, Les procédures en droit du travail, 2020, p. 47 et suivantes et les références citées, qui préconise une exigibilité à la fin du mois pour les créances d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire).

**3.1.5** Par salaire brut, on entend le montant dû sans déduction de la part due par l'employé aux assurances sociales et, cas échéant, au fisc (ATF 149 III 258 consid. 6.2.3).

Selon la jurisprudence, bien que les pratiques cantonales ne soient pas uniformes, le salaire alloué judiciairement au travailleur est en principe un salaire brut. Deux solutions s'offrent au juge : ou bien il alloue un montant brut et opère le calcul des cotisations à déduire ; ou bien il alloue un montant brut et, sans en opérer le calcul, mentionne expressément que ce montant sera réduit des cotisations d'assurances sociales du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.319/1995 du 8 avril 1997 consid. 2b/aa cité *in* ATF 149 III 258 consid. 6.2.1).

En effet, l'employeur n'a, au moment où le jugement au fond est rendu, pas déjà payé ces cotisations. Par ailleurs, économiquement, la cotisation constitue une partie du salaire qu'elle grève ; sauf circonstances de fait exceptionnelles dans lesquelles le travailleur aurait été fondé à croire à l'existence d'un salaire net, le salaire brut fait partie du salaire convenu au sens de l'art. 322 al. 1 CO. Il n'est en outre pas toujours possible pour le travailleur de calculer son salaire net, eu égard à la complexité de déterminer les différentes cotisations et impôts (ATF 149 III 258 consid. 6.2.2).

L'employeur est le débiteur de la totalité des cotisations et impôts, y compris la part à la charge du salarié. La loi consacre donc une autorisation de l'employeur de déduire la part de cotisations à la charge de l'employé. Il ne peut pas objecter n'avoir pas reçu les cotisations du salarié. Il déduit la part de cotisation du salarié et verse celle-ci à l'institution. Par sa nature, l'obligation de l'employeur de percevoir les cotisations est une tâche de droit public prescrite par la loi (ATF 149 III 258 consid. 6.3.1.2).

Ainsi, dans le cadre de la mainlevée, l'employeur poursuivi en paiement d'une créance de salaire brut peut opposer au titre de moyen libératoire au sens de l'art. 81 al. 1 LP, son obligation de payer les cotisations sociales aux institutions concernées, dont il est seul débiteur. Quant à l'objet de ce moyen libératoire, la preuve par titre de la seule étendue de l'obligation de s'acquitter des cotisations sociales, et non du paiement effectif des cotisations avant celui du salaire net, suffit. En effet, l'employeur endosse la responsabilité de la dette. Par ailleurs, l'échéance de la cotisation sociale peut être concomitante, voire même postérieure à celle du salaire. De plus, un tribunal prud'homal ne peut pas condamner un employeur à payer des cotisations sociales aux institutions concernées. Le but de la solution susdécrite est de replacer l'employé dans la situation qui aurait été la sienne si l'employeur avait exécuté le contrat de travail, sans qu'il ait à ouvrir une action en paiement à son encontre (ATF 149 III 258 consid. 6.3.2).

**3.2** En l'espèce, l'appelant fait grief au Tribunal d'avoir utilisé le salaire horaire des années 2015, 2016 et 2017 pour calculer l'indemnité due pour les jours de repos non-donnés durant chacune de ces années, alors qu'il aurait dû utiliser le salaire horaire en vigueur à la fin des rapports de travail, soit 2018.

L'appelant reproche ensuite au Tribunal d'avoir erronément établi la date à laquelle l'intimée avait payé un montant de 19'840 fr. 65 au fisc au titre d'impôt anticipé, respectivement que ce montant n'était pas dû : en effet, il n'était plus imposable en Suisse dès 2020.

Il conteste en outre le *dies a quo* pour le calcul des intérêts moratoires des indemnités liées au travail dominical et durant des jours fériés et pour les heures de travail supplémentaire : le Tribunal avait retenu que les sommes correspondantes étaient exigibles à la date de fin des rapports de travail, alors qu'elles l'étaient quatorze semaines après la fin de l'année durant laquelle les heures avaient été prestées. De plus, les intérêts auraient dû être calculés en fonction du montant brut dû et non du montant net, comme l'avait fait le Tribunal.

**3.2.1** S'agissant du premier grief lié à la question du salaire horaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité due pour des jours de repos non pris, il ressort de l'interprétation de la loi que le salaire en vigueur au moment de l'exécution du travail supplémentaire est pertinent, mais non le salaire perçu au moment de la fin des rapports de travail.

La solution du Tribunal sur ce point, conforme au droit, sera confirmée.

**3.2.2** La question de l'imposition à la source de l'appelant pour les indemnités versées après la fin des rapports de travail et son départ de Suisse est contestée.

Or, il apparaît que le Tribunal s'est conformé au droit en retenant que le versement de l'impôt à la source était dû par l'intimée. En effet, les prestations de travail à l'origine des indemnités versées ont été effectuées alors que l'appelant était encore en Suisse et qu'il était imposable à la source, ce qu'il ne conteste pas. Partant, ces indemnités sont *a priori* soumises à l'imposition à la source. L'intimée devait donc verser l'impôt correspondant à l'administration fiscale, charge à l'appelant de faire valoir auprès de celle-ci des circonstances justifiant un remboursement en sa faveur. Contrairement à ce qu'il soutient, le fait qu'il ait quitté la Suisse après la fin des rapports de travail et avant le versement de ces indemnités est sans pertinence.

Il en va de même de la date à laquelle aurait eu lieu le versement pertinent, l'appelant n'explicitant quelle conséquence juridique aurait la prétendue erreur commise par le Tribunal sur ce point.

Enfin, si l'appelant estime que le taux ou le montant versé étaient incorrects, il lui incombe de le faire valoir auprès du fisc.

Les griefs de l'appelant seront donc rejetés.

**3.2.3** Reste le calcul des intérêts moratoires.

---

Sur la question du *dies a quo* de ceux-ci, le Tribunal a considéré qu'il s'agissait de la date de la fin des rapports de travail, dès lors que les différentes indemnités dues à l'appelant n'étaient exigibles qu'à partir de cette date.

Cette solution ne prête pas le flanc à la critique, peu importe à ce titre que la rémunération soit due pour des heures supplémentaires, du travail supplémentaire ou du travail dominical. En effet, d'une part, l'appelant n'a jamais formulé de prétention pendant les rapports de travail en paiement d'une telle indemnité, de sorte que son exigibilité a été reportée à l'expiration des rapports de travail. D'autre part, la lecture de l'art. 22 LTr proposée par l'appelant fait abstraction de son texte clair : une prétention en argent n'est exigible qu'à la fin des rapports de travail. Enfin, le fait que l'employeur ait eu connaissance ou non de l'existence de ce travail supplémentaire et qu'il ait supporté une obligation de tenir des registres ne change rien à ce qui précède : ces éléments sont les mêmes pour les heures supplémentaires et pour le travail supplémentaire, ainsi que pour le travail dominical ; or, de jurisprudence, les créances en paiement d'heures supplémentaires ne deviennent pas exigibles antérieurement à la fin des rapports de travail, en l'absence d'interpellation préalable du travailleur. L'appelant soutient, sans preuve, que l'intimée aurait instillé un climat de peur l'empêchant de faire valoir ses prétentions en compensation de travail supplémentaire, ce qui ne ressort pas des faits établis.

Quant à la question de savoir si les intérêts moratoires devaient être calculés sur les montants bruts dus par l'employeur ou sur les montants nets revenant à l'employé, il convient de se référer à la *ratio legis* de l'art. 103 al. 1 LP, qui consiste à assurer au créancier, en cas de demeure de la part du débiteur, la réparation du dommage qu'il subit du fait de l'exécution tardive de l'obligation (THEVENOZ, in CR CO I, 3<sup>ème</sup> édition, N 1 ad art. 103 CO). Lorsque l'obligation consiste dans le paiement d'une somme d'argent, ce dommage consiste dans la perte de jouissance que subit le créancier d'un débiteur en demeure; l'existence et le montant de ce dommage résultent de diverses circonstances (possibilités de placement, besoin d'emprunt, etc.) mais, dans un but de simplification et d'allègement du fardeau de la preuve pesant sur le créancier, le législateur a choisi de lui octroyer une réparation forfaitaire minimale, sous forme d'un intérêt moratoire (art. 104 al. 1 CO), dépendant exclusivement du montant de la dette et de la durée de la demeure (THEVENOZ, op. cit., N 1-2 ad art. 104 CO).

Il ressort de ces considérations qu'un intérêt moratoire ne peut être dû que sur un montant que le débiteur devait payer au créancier : si en effet le montant considéré devait être payé en faveur de tiers – par exemple l'Etat ou une institution d'assurance publique ou privée – le retard du débiteur à s'en acquitter n'a pas pour conséquence de priver le créancier de sa jouissance, et celui-ci ne subit donc aucun dommage de ce fait. D'autres types de dommage que celui résultant de la perte de jouissance du montant dû sont certes concevables dans une telle

---

hypothèse (p. ex. une non augmentation de l'avoir d'assurance d'un employé en cas de non paiement ou de paiement tardif des primes par l'employeur) mais leur existence n'a pas été alléguée en l'occurrence.

Il est constant dans le cas d'espèce – les objections de l'appelant à l'imputation par l'employeur de l'impôt à la source ayant été traitées ci-dessus – que l'intimée devait verser à l'appelant un montant net, soit un montant brut sur lequel avaient été imputés les prélèvements sociaux et l'impôt à la source. La différence entre ces deux montants ne devait donc pas être versée à l'appelant, de telle sorte que celui-ci n'a pas été privé de sa jouissance entre les 1<sup>er</sup> avril 2018, date de la fin des rapports de travail, et le 4 décembre 2020. Il ne saurait en conséquence prétendre à être indemnisé pour cette perte par la comptabilisation d'un intérêt moratoire sur cette partie du salaire. La solution appliquée par le Tribunal doit ainsi être confirmée.

4. L'appelant soutient avoir été victime d'un licenciement abusif et réclame une indemnisation de ce chef.

#### 4.1

**4.1.1** 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 de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et suivants CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2).

En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Le licenciement est en revanche abusif lorsque l'employeur le motive en accusant le travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification. Au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2; 4A\_694/2015 consid. 2.2; 4A\_99/2012 du 30 avril 2012, consid. 2.2.1).

Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de

---

travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1 ; 4A\_390/2021 du 1<sup>er</sup> février 2022 consid. 3.1.1).

Pour pouvoir examiner si la résiliation ordinaire est abusive ou non (art. 336 CO), il faut déterminer quel est le motif de congé invoqué par la partie qui a résilié (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2 2).

Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

**4.1.2** Aux termes de l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (congé dit de représailles).

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur les salaires, primes ou vacances ou encore sur un droit à la protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1 et 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC), même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du

---

Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1; 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et la référence citée).

L'émission de prétentions par le travailleur doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 précité ; 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

**4.1.3** L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1).

**4.1.4** Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO).

Cette disposition fonde une obligation *active* de l'employé : l'employeur est en droit d'attendre que le travailleur l'informe de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable qu'il constaterait dans l'exercice de son activité, même si la prévention de ce type de dommage n'entre pas directement dans sa sphère de compétence. Cela étant, il n'existe en principe pas d'obligation de dénoncer les comportements de ses collègues (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 et 7 ad art. 328 CO). En d'autres termes, en vertu de son obligation de fidélité, la personne salariée doit signaler aux responsables hiérarchiques les perturbations que pourrait subir l'exécution du travail et avertir la partie employeuse d'éventuels dommages imminents, abus ou irrégularités menaçant l'entreprise. Lorsque les irrégularités émanent de la hiérarchie directe, la personne salariée est en droit de les signaler à l'échelon supérieur, la loyauté vis-à-vis de l'entité employeuse l'emportant sur celle due au personnel d'encadrement. De façon générale, il n'existe aucune obligation, découlant de l'art. 321a CO, de dénoncer des collègues. Le devoir de fidélité peut cependant imposer une

---

dénonciation des manquements préjudiciables à la partie employeuse lorsque la personne qui effectue le signalement, de par son statut ou les instructions reçues, est tenue de surveiller le personnel, ou que les fautes commises sont de nature à léser gravement les intérêts de l'entreprise. Qu'elle agisse par devoir ou non, la personne salariée qui tire la sonnette d'alarme devra respecter l'éventuelle procédure interne de signalement, sous réserve du cas où une telle démarche apparaîtrait d'emblée inutile. Lorsque la partie employeuse mène une enquête interne afin de vérifier la réalité des faits à l'origine de la dénonciation (art. 328 CO), le devoir de fidélité de la personne salariée lui impose de collaborer à l'investigation (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> éd. 2022, n. 13 ad art. 321a ; CARRANZA / MICOTTI, Whistleblowing : Perspectives en droit suisse, 2014, p. 29 et suivante).

**4.1.5** 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. Selon le texte même de l'art. 82 CO, cette disposition s'applique aux contrats bilatéraux; elle vise directement les prestations d'un seul et même contrat synallagmatique promises l'une en échange de l'autre, soit celles qui dépendent l'une de l'autre pour leur naissance et leur exécution (ATF 128 V 224 consid. 2b; 116 III 70 consid. 3b; 107 II 411 consid. 1).

**4.2** En l'espèce, l'appelant, concernant les circonstances de son licenciement, fait grief au Tribunal de ne pas avoir présumé sa bonne foi lorsqu'il avait formulé une demande d'assurance de protection contre le licenciement s'il dénonçait des comportements répréhensibles et de n'avoir pas de preuve qu'il était de mauvaise foi. Il s'attache ainsi à démontrer qu'en son for intérieur il était de bonne foi au moment des événements litigieux, eu égard notamment au comportement de l'intimée lorsqu'il avait précédemment dénoncé des entorses à l'éthique. Il considère en outre que les règles applicables aux lanceurs d'alertes au sein d'une entreprise avaient été violées. Selon lui, les motifs retenus pour justifier son licenciement étaient des prétextes infondés.

Il s'agit, à la lumière de ces griefs, d'examiner si les conditions d'un licenciement abusif sont réalisées, l'appelant plaidant plus particulièrement un "*congé-représailles*".

**4.2.1** S'agissant des événements survenus en été et en fin de 2015 et au début de 2016, le Tribunal a retenu que ceux-ci n'avaient pas consisté en la relation par l'appelant de problèmes éthiques ou de quelconques irrégularités, n'avaient pas provoqué de mesures de rétorsion à l'encontre de l'appelant et n'étaient pas causals dans la décision de licencier.

L'appelant ne semble plus prétendre que les événements de cette époque auraient été causals dans son licenciement. Il se plaint plutôt de ce que le Tribunal aurait ignoré qu'il avait été mal traité après avoir dénoncé certains comportements qu'il avait constatés alors, raison pour laquelle il aurait été réticent à en dénoncer d'autres ultérieurement.

Il ressort sur ce point des preuves administrées que l'appelant n'a dénoncé aucune problématique de type éthique entre 2015 et 2016, se limitant alors à demander une réorganisation du travail et des ressources pour optimiser ses propres performances et son efficacité. La communication du fait que le client ait pu se voir facturer des prestations apparemment effectivement exécutées mais considérées *inutiles* par l'appelant – mais pas par la responsable du dossier au sein de l'intimée – tient davantage d'une remise en cause si ce n'est des compétences à tout le moins du jugement de l'associée responsable du dossier et d'une critique sur l'organisation du travail au sein de l'intimée que de la dénonciation de problèmes éthiques. Ce point aurait d'ailleurs été révélé dès l'été 2015 sans qu'aucune conséquence négative ne soit relevée par l'appelant jusqu'en 2016. Il ne peut ainsi être retenu que, antérieurement à 2017, l'appelant aurait signalé aux associés de l'intimée des faits susceptibles de constituer un comportement contraire à l'éthique entre 2015 et 2016.

En l'absence de dénonciation de faits de nature éthique de la part de l'appelant, il apparaît vain de se pencher sur l'existence des mesures de rétorsion subséquentes qu'il invoque. Il ressort en tout état du dossier, sur ce point, que l'appelant a certes reçu en janvier 2016 un avertissement et été informé d'un risque de licenciement s'il ne changeait pas son comportement à l'égard des associés chargés du dossier 1\_\_\_\_\_, mais que cet avertissement n'a pas été mis à exécution. A cela s'ajoute qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'avertissement donné en janvier 2016 aurait une relation de causalité avec les plaintes de l'appelant relatives à sa charge de travail et aux moyens mis à disposition plutôt qu'au ton, considéré inadéquat par plusieurs associés, et au contenu mettant en doute les affirmations de l'associée responsable du dossier 1\_\_\_\_\_, du message électronique qu'il lui avait adressé une semaine plus tôt. Ce dernier message, émanant d'un collaborateur engagé moins de deux ans plus tôt et supposé exercer son activité sous la conduite et selon les instructions de la responsable du dossier, est en effet plus que suffisant pour expliquer et fonder les reproches quant à son comportement adressés à l'appelant lors de l'entretien "*d'avertissement*".

Dans la foulée, il a d'ailleurs été l'objet d'évaluations équilibrées qui ne dénotent aucune intention de le sanctionner, a bénéficié du bonus maximum prévu par le contrat de travail et s'est vu accorder une augmentation salariale, toutes choses qui se concilient mal avec un état d'esprit négatif ou revanchard à son encontre de la part de l'employeur. Il s'est certes vu reprocher un manque de motivation en mai 2016 en raison des conditions qu'il a posées à la prise en charge d'un nouveau

---

dossier mais ce développement est sans relation avec les tensions survenues en janvier 2016, ce d'autant plus que l'associé concerné était un avocat avec qui l'appelant n'avait pas collaboré précédemment et qui n'avait pas été impliqué dans les échanges de janvier 2016. Le fait que l'appelant ait décliné la proposition d'assumer ce nouveau mandat donne au contraire à penser que, loin de s'être vu retirer certaines responsabilités après les entretiens de janvier 2016, comme un témoin isolé l'a déclaré, il continuait à assumer une charge de travail importante dans le cadre du dossier 1\_\_\_\_\_. Rien ne permet en résumé de considérer que l'appelant aurait fait l'objet de mesures de rétorsion à la suite de ses plaintes et déclarations de 2015 et début 2016, ni même qu'il pouvait considérer de bonne foi avoir fait l'objet de telles mesures.

**4.2.2** Concernant ensuite les événements survenus au second semestre 2017, il doit être rappelé que l'appelant n'a révélé aucune violation (selon lui) de règles éthiques ou légales avant que son contrat de travail ne soit résilié, se bornant à affirmer avoir connaissance de telles violations. Ainsi qu'il l'admet lui-même, il a en effet conditionné toute révélation à l'obtention d'une déclaration de l'intimée le protégeant contre une éventuelle conséquence négative de ses déclarations.

Comme l'expose à juste titre le jugement entrepris, le Code de conduite de l'intimée prévoyait cependant déjà une protection contre, notamment, le congé-représailles dans le cas de divulgation de problèmes éthiques, laquelle n'était d'ailleurs guère plus étendue que celle assurée par les dispositions correspondantes du CO prohibant les congés abusifs et injustifiés. Il est dès lors difficile de comprendre à la lecture des pièces du dossier en quoi l'appelant se serait estimé insuffisamment protégé par le Code de conduite (et les dispositions légales) et quelles garanties supplémentaires il se serait considéré en droit d'attendre de l'intimée avant de lui faire part des violations éthiques et légales qu'il affirmait avoir constatées.

Il convient à cet égard de rappeler qu'en sa qualité d'employé l'appelant était tenu envers son employeur d'un devoir de fidélité, qui l'obligeait à révéler les situations qui pourraient s'avérer dommageables pour les intérêts de celui-ci (art. 321a al. 1 CO). Il ne dépendait ainsi pas de son bon vouloir de révéler ou non des informations importantes pour la sauvegarde des intérêts de son employeur, encore moins de chercher à obtenir des avantages juridiques en échange de ces informations ou d'y poser des conditions excédant celles résultant de la loi ou du contrat. Il ne pouvait en particulier de bonne foi conditionner l'accomplissement de ce devoir d'information – portant sur des faits dont il paraissait considérer qu'ils pourraient s'avérer dommageables pour l'intimée – à l'obtention de la part de celle-ci d'une déclaration individuelle répétant, sous une forme personnalisée, des garanties déjà données à l'ensemble du personnel par le Code de conduite. En sa qualité d'avocat, l'appelant ne pouvait ignorer à cet égard que l'obtention de la part de son employeur d'un tel engagement reviendrait dans les faits à lui procurer une

protection accrue contre tous les types de licenciement, y compris ceux sans rapport avec la révélation des violations éthiques alléguées ou des faits dénoncés, au vu de la présomption de causalité entre la révélation et le congé subséquent qui en résulterait inmanquablement; à tout le moins son exigence aurait-elle eu pour effet de rendre considérablement plus difficile le droit de l'intimée à résilier en tout temps, pour un motif non abusif, le contrat de travail, ce que l'appelant ne pouvait ignorer. Comme discuté ci-dessus (consid. 4.2.1), l'appelant ne pouvait de bonne foi justifier sa demande par d'hypothétiques mesures de rétorsion dont il aurait été victime par le passé : il faut en déduire que, en subordonnant la révélation de ce qu'il considérait comme de graves violations éthiques à une condition dépourvue de justification matérielle mais dont il ne pouvait de bonne foi ignorer que sa réalisation restreindrait considérablement la liberté contractuelle de l'intimée, il a délibérément placé celle-ci dans la situation impossible de devoir choisir entre renoncer à apprendre les informations importantes que l'appelant affirmait détenir ou abandonner son droit de résilier en tout temps, pour un motif non abusif, la relation de travail. C'est donc à juste titre que le Tribunal a considéré que l'appelant n'était pas de bonne foi en soumettant la révélation des violations éthiques dont il affirmait avoir connaissance à l'octroi de garanties personnalisées – superflues au vu du Code de conduite et en l'absence de raisons objectives de craindre qu'il ne soit pas respecté – sur l'absence d'incidences négatives pour lui de ses révélations.

Faute d'avoir procédé à une quelconque révélation avant le licenciement, l'appelant ne peut pour le surplus prétendre avoir été licencié en raison de telles révélations.

L'argumentation fondée sur l'art. 82 CO tombe pour sa part complètement à faux : il ne saurait en effet être retenu que la protection contre les licenciements est une prestation promise par les parties à un contrat de travail en échange de la divulgation d'information. Il n'est donc nul besoin de se pencher plus avant sur ce point.

**4.2.3** Reste à examiner les raisons réelles du licenciement et leur caractère éventuellement abusif.

Le Tribunal a retenu que l'appelant avait montré, durant l'emploi, une difficulté à tenir compte des commentaires et à se remettre en question, de même que de l'insolence à l'égard des associés de l'intimée. En outre, le résultat de l'entretien du 31 août 2017 avait eu une influence sur la décision de le congédier.

L'appelant remet en cause que la qualité de son travail, qu'il considère irréprochable, ou sa capacité à prendre en compte des commentaires, aient joué un rôle dans la décision de lui donner son congé, dès lors qu'il avait été licencié longtemps après que ces éléments étaient ressortis de ses évaluations annuelles de

2015 et de 2016, et après qu'il eut même perçu un bonus important entretemps. Des problèmes de comportement n'avaient pas été suffisamment prouvés.

Il doit être retenu au regard des preuves administrées que le travail fourni par l'appelant souffrait de lacunes, sans être toutefois généralement mauvais. Cela ressort suffisamment des appréciations nuancées contenues dans les évaluations effectuées lors des rapports de travail, ainsi que des déclarations tenues devant le Tribunal. Il est ainsi prouvé que les manquements reprochés à l'appelant ont été relevés régulièrement durant les rapports de travail. Il n'est pas déterminant à cet égard que les prestations de l'appelant ne puissent être qualifiées de mauvaises ou de médiocres : le domaine dans lequel celui-ci était appelé à déployer son activité (l'arbitrage international) comme l'organisation en équipes du travail réunissant de nombreux avocats permettent en effet de retenir qu'il avait été engagé en qualité de spécialiste afin de fournir des prestations "*de la plus haute qualité*" à des clients exigeants dans le cadre de litiges complexes avec des valeurs litigieuses élevées. Si, dans ce contexte, des imperfections initiales devaient être attendues, une absence de progression n'était pas de nature à répondre aux souhaits de l'intimée. On comprend ainsi que la qualité du travail de l'appelant, jugée suffisante dans ses premières années d'emploi, ne le soit plus par la suite.

En l'occurrence, l'intimée a, de fait, relevé à plusieurs reprises qu'elle souhaitait voir des améliorations dans les qualités rédactionnelles de l'appelant : comme évoqué, il n'y a rien de surprenant à ce qu'elle lui ait laissé quelque temps pour se conformer à ses attentes et qu'elle ait octroyé des bonus et des augmentations de salaire en tablant sur une progression. L'éloignement temporel entre certaines remarques sur les défauts du travail de l'appelant et le licenciement n'est donc pas un facteur excluant de retenir ce motif.

Cela étant, il apparaît que le comportement de l'appelant a joué un rôle plus important, voire déterminant dans la décision de le congédier.

En effet, il ressort des incidents survenus entre 2015 et 2016 que les rapports entre les parties n'étaient pas harmonieux, puisque l'intimée était allée jusqu'à menacer l'appelant de licenciement de par le comportement de celui-ci. Se montrant très critique sur l'organisation du travail, voire même les compétences de ses supérieurs hiérarchiques, remettant en doute leur autorité et n'écoutant pas leurs instructions et leurs conseils, l'appelant ne peut pas considérer que son comportement n'était, du point de vue de son employeur, pas problématique. L'appelant lui-même ne paraissait pas plus satisfait de sa situation au sein de l'intimée puisque, au début de l'année 2017 déjà, il s'est non seulement mis à la recherche d'un autre emploi mais en a en plus fait part à celle-ci, ce qui pourrait être interprété comme une admission de sa part que, pour lui, leur relation n'était pas appelée à perdurer.

Même s'ils ne constituent pas en eux-mêmes la cause du licenciement, les événements survenus lors du second semestre de 2017 n'ont pu que conforter l'intimée dans sa perception des difficultés liées au comportement de l'appelant telles qu'elles résultent des appréciations antérieures et des déclarations tenues par les associés devant le Tribunal, soit la difficulté à communiquer avec lui, sa tendance confinante à la chicane à tout discuter, son manque d'écoute par rapport aux instructions et suggestions des associés, et la remise en cause de la manière dont les dossiers étaient traités. C'est en particulier le cas de la séance de compliance du 31 août 2017, lors de laquelle les représentants de l'intimée ont longuement et vainement tenté de convaincre l'appelant de leur faire part des informations importantes qu'il affirmait détenir : le refus de ce dernier et surtout les motifs – injustifiés – invoqués, et maintenus malgré les tentatives de discussion, ne pouvaient être compris par l'employeur que comme une manifestation de défiance à son égard, difficilement compatible avec la poursuite d'une relation d'emploi sereine. Au terme de cette séance, et au-delà de son résultat insatisfaisant pour tous les participants, il aurait été difficile pour l'employeur de ne pas aboutir à la conclusion que l'appelant ne serait vraisemblablement pas capable de modifier son comportement de manière à s'intégrer pleinement dans l'étude et à en accepter les modes de fonctionnement.

Au vu de ces éléments, il faut retenir que les motifs du licenciement résident dans l'incapacité de l'employé, en raison de son comportement, à s'intégrer dans les modes de fonctionnement de l'étude ainsi que, dans une moindre mesure, dans la qualité considérée comme insatisfaisante de ses prestations, notamment rédactionnelles. De tels motifs ne sauraient être qualifiés d'abusifs.

Principale cause du licenciement, le comportement de l'appelant ne saurait être qualifié de motif inhérent à sa personnalité (au même titre que l'orientation sexuelle ou un handicap), dans la mesure où il lui aurait été possible de le modifier. En tout état, ce comportement avait une influence sur l'exécution du travail.

L'intimée a pris un certain temps pour évaluer la situation pour parvenir finalement à la décision de congédier l'appelant. Il ne peut lui être reproché d'avoir attendu et usé d'un temps de réflexion pour prendre une décision lourde de conséquence. Ainsi, le tableau qui vient d'être dressé démontre que des raisons combinées, objectives et fondées ont justifié la décision de résilier le contrat de l'appelant pour des motifs qui ne sont pas abusifs.

**4.2.4** L'appelant reproche le manque d'égards de l'intimée lors de son licenciement.

Cet aspect de la cause ne ressort pas du jugement entrepris et l'appelant ne fait pas grief au Tribunal de ne pas avoir traité ce grief.

En tout état, s'il est vrai que le licenciement n'a pas été précédé d'un avertissement formel, l'appelant ne pouvait pas ignorer, de par l'historique qui vient d'être rappelé, que sa situation dans l'entreprise n'était pas assurée. Ne présentant pas une ancienneté importante, ni d'autres caractéristiques pertinentes, la Cour cherche en vain des motifs assimilables à un manque d'égard, que ce soit une violation de la bonne foi ou un comportement trompeur : l'intimée n'a donné aucune garantie à l'appelant sur la continuation de son emploi.

Les griefs de l'appelant concernant un licenciement abusif doivent ainsi être rejetés.

5. Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 1'500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et compensés avec l'avance de même montant fournie par celui-ci, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 25 avril 2023 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/84/2023 rendu le 23 mars 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10724/2018.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance déjà versée qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Monsieur Patrick CHENAUX, président; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.**