



POUVOIR JUDICIAIRE

C/10261/2022

ACJC/310/2026

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 26 JANVIER 2026**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (France), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 août 2024 (JTPH/204/2024), représenté par Me **B**_____, avocat, Étude **C**_____, _____ [GE],

et

D_____ **SA**, sise _____ [GE], intimée, représentée par Me **E**_____, avocat, Étude **F**_____, _____ [GE].

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 mars 2026.

EN FAIT

- A.** Par jugement du 5 août 2024, communiqué pour notification le jour même et reçu par la partie recourante le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, groupe 3, – statuant au fond – a (i) condamné D_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail conforme aux considérants et (ii) débouté les parties de toute autre conclusion puis – statuant sur les frais – (i) a arrêté les frais de procédure à 4'380 fr. tout en les répartissant par moitié entre les parties, (ii) les a compensés entièrement avec l'avance de frais de 4'180 fr. effectuée par A_____ et acquise à l'Etat de Genève, (iii) a condamné D_____ SA à verser à A_____ la somme de 2'190 fr., (iv) n'a pas alloué de dépens et (v) a débouté les parties de toute autre conclusion.
- B.**
- a.** Par acte expédié au greffe de la Cour le 16 septembre 2024, A_____ fait appel de ce jugement dont il sollicite l'annulation. Il conclut sur le fond – principalement – à ce que D_____ SA soit condamnée à lui verser les sommes de (i) 255'456 fr. brut avec intérêts à 5% l'an à compter du 17 mars 2022, (ii) de 117'500 fr. brut avec intérêts à 5% l'an à compter du 17 mars 2022 et (iii) de 5'312 fr. net avec intérêts à 5% l'an à compter du 9 mai 2022, – subsidiairement – au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants, puis – en tout état – (i) à la condamnation de D_____ SA aux frais des deux instances et (ii) au déboutement de D_____ SA de toutes autres ou contraires conclusions.
- b.** Par réponse déposée au guichet universel le 23 octobre 2024 et réceptionnée au greffe de la Cour le jour-même, D_____ SA a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris tout comme à la condamnation de A_____ aux "*frais et dépens*" de première et seconde instance "*comprenant une équitable participation aux frais d'avocat*" de l'intimée, l'appelant étant à débouter de toutes autres conclusions.
- c.** Un deuxième échange d'écritures s'en est suivi (réplique du 20 décembre 2024, duplique du 17 mars 2025) au cours duquel les parties ont persisté dans leurs conclusions, avant que n'interviennent des déterminations complémentaires les 31 mars et 8 avril 2025 de la part de A_____, puis le 23 avril 2025 de la part de D_____ SA.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :
- a.** D_____ SA est une société anonyme de droit suisse ayant son siège à Genève, inscrite au Registre du commerce le _____ septembre 2021. Ayant pour but le conseil en matière d'investissements, de placements et d'opérations financières, elle peut effectuer pour son propre compte ou pour le compte de tiers toutes opérations commerciales, financières, industrielles, mobilières et immobilières en relation directe ou indirecte avec son but principal, en Suisse et à l'étranger. Elle a pour administrateurs, depuis sa création, G_____ (président), H_____ (président)

depuis le 26 avril 2024) et I_____, avec signature individuelle, puis collective à deux depuis le 7 octobre 2022.

b. A_____, né en 1982, a fait des études universitaires à J_____ (France) dans le domaine de l'économie, des marchés financiers et de la statistique, avant d'initier une carrière bancaire en mai 2007 : K_____/L_____ ([à] J_____) pendant six mois, K_____/M_____ (Geneva) pendant sept ans puis N_____ (Geneva) pendant quatre ans, acquérant de la sorte une solide expérience dans le trading des produits structurés. Il avait été présenté à I_____ – alors que la société défenderesse n'avait pas encore été constituée – par une connaissance commune, à savoir O_____.

c. Les parties ont conclu un contrat individuel de travail daté du 10 septembre 2021 à teneur duquel A_____ était engagé en qualité de "*responsable dealing et structuration*" (à savoir *Head of Structuring*), avec entrée en fonction le 1^{er} octobre 2021, sans temps d'essai et à plein temps. Sa rémunération comprenait (i) un salaire annuel brut de 200'000 fr. payable en douze mensualités de 16'667 fr. brut à la fin de chaque mois (art. 5), (ii) une gratification de bienvenue unique et exceptionnelle de 25'000 fr. brut à recevoir avec le salaire du mois d'octobre 2021 (art. 6), (iii) une gratification unique et exceptionnelle de 80'000 fr. brut payable au plus tard le 28 février 2022 pour autant que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant cette date par l'une ou l'autre des parties, peu importe le motif de la résiliation (art. 7), et (iv) une participation au chiffre d'affaires brute correspondant au 2% du chiffre d'affaires annuel de la Société mais au minimum de 180'000 fr. brut, ceci à compter du 1^{er} janvier 2022, payable dans le semestre suivant l'année civile écoulée, "*soit pour l'année 2022 au plus tard le 31 mars 2023*", à la condition que les rapports de travail n'aient pas été résiliés par l'une ou l'autre des parties pour quelque cause que ce soit (art. 8). Le collaborateur était tenu d'effectuer des heures supplémentaires pour lesquelles il ne pouvait prétendre à aucune compensation, que ce soit en espèce ou en temps libre, "*vu sa position et sa rémunération*" (art. 4); il avait droit au remboursement des frais imposés par l'exécution du travail, sur présentation des justificatifs originaux et pour autant que ces frais aient été préalablement autorisés par la Société (art. 9). Le contrat pouvait être résilié en tout temps par les parties moyennant un préavis "*net*" de trois mois, sans que le respect d'un terme pour la fin du mois ne soit nécessaire (art. 20). Les parties ont fait élection exclusive de droit suisse, tout litige étant de la compétence des tribunaux de la République et Canton de Genève (art. 23). Les parties ont conclu un avenant à leur contrat de travail, daté du 19 septembre 2021, par lequel elles précisaient la notion de chiffre d'affaires utilisée à l'art. 8 sus-évoqué, qui devait s'entendre comme se rapportant à une année civile et sous déduction des commissions versées par l'employeur à des tiers pendant cette même année civile.

d. Le contrat de travail liant A_____ à N_____ (Geneva), auquel le premier avait mis fin en vue de rejoindre la défenderesse, prenait fin au 30 septembre 2021. A

teneur d'un extrait de compte individuel de la Caisse suisse de compensation, l'emploi de A_____ auprès de son nouvel employeur a formellement débuté en octobre 2021, la demande de permis frontalier faisant par ailleurs état d'un début des rapports de travail au 1^{er} octobre 2021. A_____ – qui avait été libéré de son obligation de travailler avant l'échéance de la période de préavis par son employeur de l'époque – a commencé à déployer des activités en faveur de D_____ SA (alors en constitution) depuis le 16 août 2021 en vue de préparer le lancement des activités de celle-ci, appelées à débiter en octobre.

e. Les rapports de travail se sont rapidement détériorés. A_____ fait état d'une charge de travail harassante et de tâches à effectuer ne correspondant pas à son cahier des charges, D_____ SA se plaignant, quant à elle, d'erreurs récurrentes susceptibles d'avoir des répercussions graves sur le développement de ses activités :

i. I_____ a écrit un courriel à A_____ le 19 octobre 2021 pour lui faire remarquer que le *price* d'une confirmation destinée à un client n'était pas le bon tout en lui demandant d'adresser ladite confirmation au client "*avec les détails corrects*".

ii. Le 1^{er} novembre 2021, I_____ adresse un courriel aux deux autres administrateurs pour se plaindre d'une validation de *credit note* erronée de la part de l'appelant ("*une grosse erreur*") tout en se plaignant de l'absence de vérification de sa part; elle émet le souhait que "AH_____ [prénom] reprenne également cette partie-là, cela nous met trop à risque" tout en relevant la nécessité de mettre en place un "*nouveau process*".

iii. Un courriel adressé le 16 novembre 2021 à l'appelant par G_____, avec copie aux deux autres administrateurs, résume "*des discussions récentes que nous avons eues tous les 4*" et plus particulièrement un entretien s'étant tenu le 12 novembre. En substance, ce courriel (i) prend acte de ce que le rôle dévolu à A_____ – pourtant clairement défini – "*est aujourd'hui source de frustration pour toi et que cette frustration est certainement la raison des erreurs trop récurrentes que nous avons constatées sur certaines de tes tâches*", (ii) procède à une description du rôle de *Head of Structuring* "*tel qu'il avait été convenu*", (iii) donne acte à l'appelant de ce qu'il souhaiterait conserver un rôle similaire à celui qu'il occupait chez son employeur précédent en se concentrant sur le *pricing* – "*là où se trouve ta valeur ajoutée et ta zone d'innovation*" – incluant non seulement la génération de *pricing* proprement dite mais aussi le *booking* des produits sur P_____, les appels d'offre, l'offre "*produit*", le suivi des ordres et des produits sur le marché secondaire, (iv) annonce des changements "*comme demandé*" tels que la réallocation de la facturation à une consultante indépendante (AH_____), la réallocation de la partie "*développement P_____*" à un cabinet externe et le recrutement rapide d'un autre "*structureur*". Le message se ponctuait par le souhait que ces changements

porteraient leurs fruits, permettant à A_____ de s'épanouir à nouveau, et par les remerciements réitérés "*pour ton engagement de tous les jours*".

iv. A_____ a réagi par courriel du 20 novembre à l'attention de ses trois interlocuteurs qu'il remerciait pour la discussion tout en précisant deux points : (i) la référence au cahier des charges qui était le sien chez N_____ visait surtout "*une partie commerciale importante*", toutes activités "*absentes aujourd'hui de mon quotidien chez D_____ SA*"; (ii) l'absence de toute évocation par le passé de tâches liées au "*développement annexe de P_____*" qui n'ont jamais fait partie de son cahier des charges. Au surplus, A_____ salue les mesures prises et renouvelle sa volonté de s'investir pleinement pour la Société dont il était certain qu'en grandissant elle fournirait un service irréprochable à la hauteur des attentes des uns et des autres.

v. Le 7 décembre 2021, I_____ a adressé un courriel à A_____ faisant état de "*problèmes récurrents relatifs à des erreurs de ta part sur des demandes de l'un de nos plus gros clients*", se référant à trois erreurs de prix aboutissant à la présentation d'un "*produit erroné car beaucoup plus conservateur que ce qui a été donné par les banques*" et lui reprochant d'avoir caché ces erreurs à double reprise; ces problèmes "*mettent la société en difficulté*" et il s'agit à tout prix "*de trouver une façon de rectifier ces process défaillants*".

vi. A_____ réagit par courriel circonstancié du 14 décembre 2021 à l'attention des trois administrateurs. Il s'est dit atterré par le reproche selon lequel il aurait cherché à cacher des erreurs, soulignant par ailleurs que le dossier évoqué avait été discuté et géré en pleine connaissance de cause concomitamment par lui-même et I_____, sans aucune conséquence pour le client. Jamais la qualité d'exécution de son travail n'avait été remise en cause par ses anciens employeurs et il faisait tout son possible pour satisfaire les clients et contribuer à la croissance et au rayonnement de son employeur. Il demeurerait à disposition pour échanger sur les améliorations à apporter tout en comptant sur la bienveillance et le soutien de ses supérieurs, "*relais d'énergie*" important.

vii. Le 29 décembre 2021 – à savoir pendant la période de préavis postérieure au licenciement (*infra*, lit f) –, I_____ s'est une nouvelle fois adressée par courriel à l'appelant pour lui signaler qu'une *Termsheet* et sa confirmation étaient fausses. A_____ lui a répondu par courriel du 7 janvier 2022 dans lequel il indiquait ne pas être seul responsable de ce fait tout en déplorant l'absence de processus efficient au sein de D_____ SA (notamment un "*4 eyes checking*") permettant d'éviter la survenance de ce type de situations.

f. Par pli remis en mains propres le 16 décembre 2021, D_____ SA – indiquant donner suite à un entretien du même jour en ses locaux en présence des trois administrateurs – a résilié les rapports de travail avec effet au 16 mars 2022, charge

à l'employé de prendre son solde éventuel de vacances d'ici là et avec indication qu'il serait libéré de son obligation de travailler une fois lesdites vacances prises. D_____ SA a adressé une nouvelle lettre à l'appelant, datée du 17 février 2022 et signée pour accord quatre jours plus tard, lui signifiant (i) que son solde de vacances ayant été intégralement pris, il était libéré de son obligation de travailler et (ii) qu'aucune gratification ne lui serait versée, conformément aux dispositions de son contrat de travail. Dans l'intervalle, soit le 23 décembre 2021, D_____ SA avait émis un certificat de travail intérimaire.

g. Par pli recommandé du 15 mars 2022 émanant de son avocat, l'appelant a déclaré s'opposer à son licenciement conformément à l'art. 336b al. 1 CO. Ce pli sera suivi d'un autre du même avocat du 13 avril 2022, procédant à une description des faits reprochés à D_____ SA et se prévalant (i) du caractère abusif du licenciement (art. 336 al. 1 lit a et c CO), (ii) de montants de salaires complémentaires dus à son mandant, (iii) d'heures supplémentaires à rémunérer, (iv) d'atteintes à la personnalité justifiant le versement d'une indemnité pour tort moral et (v) d'autres prétentions à l'instar de dommages-intérêts et du droit à la production d'un certain nombre de documents parmi lesquels un certificat de travail "*dont le contenu devra refléter de bonne foi la qualité excellente des services fournis*". Ainsi, A_____ émettait des prétentions financières pour un montant total (sous réserve d'amplifications) de 385'980 fr. assorti d'intérêts à 5% dès le 17 mars 2022, réservant la voie judiciaire.

D_____ SA a réagi par pli de son conseil du 19 avril 2022 (lettre de constitution), suivi d'une réponse détaillée du 25 avril 2022 par laquelle elle réfutait l'existence de toute prétention en faveur de son ex-employé, excepté la remise d'un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO.

A_____ a réagi par l'entremise de son conseil le 13 mai 2022, annonçant l'usage de la voie judiciaire. Dans le même courrier, l'appelant faisait état de l'impossibilité pour lui d'obtenir le versement d'indemnités de chômage au motif que, sur le formulaire d'attestation employeur internationale, D_____ SA avait indiqué le 16 août 2021 comme date de début des rapports de travail, alors que le contrat fait état du 1^{er} octobre 2021, avec pour conséquence que l'autorité française compétente en matière de chômage ne pouvait pas procéder à l'inscription de l'appelant : D_____ SA était invitée à procéder aux modifications nécessaires en émettant une nouvelle attestation, sans délai.

Les échanges épistolaires se sont poursuivis sur ce dernier point entre les conseils des parties, du 16 mai au 3 juin 2022, sans qu'une solution n'émerge. Les indemnités de chômage ont finalement été versées à l'appelant.

h. A_____ se prévaut d'atteintes à sa santé causées par les situations de harcèlement dont il indique avoir été victime pendant les rapports de travail. Il produit à ce titre les documents suivants :

i. Un certificat établi le 30 mai 2022 par le Dr Q_____, psychiatre, attestant avoir vu son patient en consultation depuis le 5 avril 2022. Il y est fait mention (i) d'un état dépressif majeur réactionnel à une situation de harcèlement professionnel (charge de travail trop importante, attitudes irrespectueuses et violences verbales), (ii) d'une absence d'antécédent, (iii) de symptômes tels qu'aboulie, tristesse, perte de l'appétit (perte de 11 kilos en quelques mois), troubles du sommeil et anxiété, d'un état de stress post-traumatique, (iv) d'une perte de confiance en ses capacités professionnelles et (v) d'un traitement en cours.

ii. Une confirmation de rendez-vous avec le Dr R_____ pour le samedi 13 novembre 2021 à 08h 50.

iii. Des prescriptions médicamenteuses établies par le Dr Q_____ les 5 avril, 12 mai et 31 mai 2022.

i. A_____ avait souscrit un forfait "Europe XXL" afin d'utiliser son téléphone personnel à des fins professionnelles, avec l'accord de son employeur. La résiliation immédiate de cet abonnement liée à la fin des rapports de travail a généré des frais forfaitaires de 1'000 fr.

j. Le 31 mai 2022, l'Etude C_____ a émis une note d'honoraires d'un montant de 5'312 fr. 50 indiquant couvrir les frais d'avocat résultant de l'activité déployée par Me B_____ en faveur de A_____ pendant la période du 14 mars au 8 mai 2022. Quant à Me E_____, conseil de D_____ SA, il a émis une attestation le 15 mars 2023 faisant état de ce que les honoraires liés à son activité en lien avec cette procédure "s'élèvent à ce jour à plus de 20'000 fr."

k. D_____ SA a engagé un nouveau collaborateur en la personne de S_____ pour reprendre quelques-unes des tâches de A_____, ayant fait appel pour cela à T_____ Sàrl, un cabinet de recrutement qui, le 29 mars 2022, a facturé un montant de 17'232 fr. pour ses services. De même, l'intimée a fait appel aux services de la société française U_____ S.A.S.U. en vue de concrétiser un projet de développement du logiciel P_____, ce qui a donné lieu à l'établissement de cinq factures entre le 10 novembre 2021 et le 15 mars 2022 pour un total de EUR 38'826.

l. Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 6 juillet 2022 à la suite d'une requête de conciliation déposée le 31 mai 2022, A_____ a déposé une demande en paiement auprès de l'office postal en date du 7 novembre 2022, dirigée contre l'intimée. Il concluait, préalablement, à la production d'un certain nombre de pièces (y compris la remise d'un certificat de travail) puis, principalement, à ce que sa partie adverse (a) soit condamnée au paiement des montants en capital (i) de

255'456 fr. brut, (ii) de 117'500 fr. brut, (iii) de 28'312 fr. 50 brut, (iv) de 10'000 fr. brut, (v) de 1'000 fr. net, tout avec intérêts à 5% l'an à compter du 17 mars 2022, (b) soit condamnée au paiement d'un montant en capital de 5'312 fr. net avec intérêts à 5% à compter du 9 mai 2022, et (c) soit condamnée aux frais de l'instance. Il réservait en outre son droit d'amplifier ses conclusions et concluait au déboutement de sa partie adverse de toutes autres ou contraires conclusions.

A_____ se prévalait tout d'abord d'un licenciement abusif (art. 336 al. 1 lit a et c CO) : on l'avait débauché de chez N_____ pour profiter de son savoir-faire, avant de se débarrasser de lui pour confier les activités qu'il avait mises en place à une personne sans expérience. Pour arriver à ses fins, l'employeur avait sciemment créé un environnement de travail devenu hostile, ayant eu des conséquences néfastes sur la santé physique et mentale de l'appelant qui s'est finalement retrouvé licencié dans un timing suffisamment rapide pour prétendument dispenser l'employeur de verser les gratifications contractuellement prévues. L'indemnité de six mois de salaire prévue par la loi équivaut à un montant de 255'456 fr. (42'576 x 6). Quant à la "gratification unique et exceptionnelle" de 80'000 fr. prévue à l'art. 7 du contrat de travail du 10 septembre 2021, elle constitue en réalité un élément du salaire dû sans autre condition, auquel il convient d'ajouter la part *pro rata temporis* de la participation au chiffre d'affaires 2022 d'au minimum 180'000 fr. (art. 8 dudit contrat) soit – compte tenu de la période travaillée du 1^{er} janvier au 16 mars 2022 (2,5 mois) – 37'500 fr. ($[180'000 / 12] \times 2,5$), ce qui constitue un poste de 117'500 fr. (80'000 + 37'500). Viennent s'y ajouter (i) les heures supplémentaires qui doivent impérativement être rémunérées au taux horaire de 125% du salaire au-delà de la 60^e (nonobstant l'art. 4 du contrat qui exclut toute rémunération à ce titre), soit 28'312 fr. 50 (75 heures x 302 francs x 1,25), (ii) une indemnité pour tort moral (art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO) de 10'000 fr., (iii) le remboursement des frais de résiliation anticipée de son abonnement téléphonique (spécifiquement conclu sur demande de son employeur) que A_____ a dû déboursier, à savoir 1'000 fr. et (iv) le remboursement des frais d'avocats (antérieurs à la rédaction de la requête de conciliation) à hauteur de 5'312 fr.

m. Dans son mémoire de réponse du 15 mars 2023, D_____ SA conclut au rejet de la demande. Elle prend par ailleurs des conclusions reconventionnelles tendant au paiement par l'appelant des montants en capital (i) de 55'168 fr. avec intérêts à 5% dès le 16 mars 2022 et (ii) de 20'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 15 mars 2023, dont elle réserve l'amplification, et conclut au déboutement de sa partie adverse de toutes autres ou contraires conclusions.

D_____ SA, sur le fond, conteste la réalisation des conditions d'un congé abusif, tant sur le plan des faits qu'eu égard au droit. Quant aux montants réclamés en vertu des art. 7 et 8 du contrat de travail, ils ne sont pas dus non plus puisque leur versement était prévu, respectivement, les 28 février 2022 et 31 mars 2023 mais pour autant que le contrat n'ait pas été résilié, ce qui avait été fait le 16 décembre

2021. Au surplus, (i) les heures supplémentaires sont contestées et l'appelant n'apporte nullement la preuve de leur existence, (ii) aucune indemnité pour tort moral n'est due, les souffrances dont se prévaut A_____ ne relevant pas de l'attitude de son employeur mais de la déception liée à son inéluctable licenciement, (iii) l'abonnement de téléphone résilié prématurément (sans que l'employeur n'ait été préalablement interpellé sur ce point) était d'ordre privé et non professionnel, et (iv) l'absence de dépens en procédure prud'homale exclut la prise en considération de frais d'avocat encourus dans la perspective d'une procédure.

La demande reconventionnelle se justifie à raison (i) du dommage subi par D_____ SA du fait des carences de son employé qui n'a pas été en mesure d'accomplir les prestations attendues, parmi lesquelles (a) la gestion et le développement de l'outil P_____, ce qui a nécessité d'engager un développeur externe ayant facturé ses prestations à EUR 38'826 (soit 37'936 fr. au taux du 14 mars 2023) et (b) des tâches de structuration, ce qui a mené à faire appel à la société T_____ Sàrl dont les services ont été facturés à hauteur de 17'232 fr., d'où un total de 55'168 fr. en capital à ce titre et (ii) du dommage procédural dont l'appelant serait redevable au titre de l'art. 115 CPC au vu du caractère aussi manifestement infondé que "*stratosphérique*" de ses prétentions, ce qui a nécessité une activité d'avocat pour rédiger un mémoire de réponse ayant généré des honoraires d'au moins 20'000 fr.

n. Un deuxième échange d'écritures a été ordonné, chaque partie persistant dans ses conclusions (réplique sur demande principale et réponse sur demande reconventionnelle du 14 juillet 2023, duplique sur demande principale et réplique sur demande reconventionnelle du 14 septembre 2023 puis duplique sur demande reconventionnelle du 1^{er} novembre 2023). Pour ce qui tient à la réponse faite à la demande reconventionnelle, A_____ a conclu à un déboutement complet, contestant – outre la mise en œuvre de l'art. 115 CPC – un quelconque lien entre les tâches qui lui avaient été confiées et l'intervention d'un développeur externe, mandaté en octobre 2021 déjà et dont l'activité avait porté sur l'intégration des données issues de l'outil P_____ sur le site internet; quant à T_____ Sàrl, sa mission avait, en réalité, consisté à trouver un remplaçant censé succéder à l'appelant postérieurement à sa libération de toute obligation de travailler. D_____ SA a en outre déposé des déterminations spontanées le 24 janvier 2024.

o. Le Tribunal des prud'hommes a tenu une audience de débats d'instruction le 31 janvier 2024 à l'issue de laquelle il a rendu une "*ordonnance d'instruction et ordonnance de preuve*" et déclaré les débats principaux ouverts. Il a procédé à l'audition des parties et des témoins :

oa. Entendu comme partie le 18 mars 2024, A_____ indique avoir "*donné un coup de main*" à la partie intimée avant le 1^{er} octobre 2021, ce qui lui a valu un bonus sur signature de 25'000 fr. Il avait rejoint D_____ SA dans l'optique d'avoir des contacts directs avec des clients; ils n'étaient que 4 ou 5 actifs et tous les échanges

passaient par les vendeurs (H_____ et I_____). Il a compris en novembre 2021 qu'il allait être licencié après avoir reçu deux courriels de son employeur qui n'avaient pas pour objectif d'améliorer les processus mais de formuler des critiques à son égard. Il y avait répondu point par point sans que cela ne suscite de réaction. Aucun certificat médical ou d'arrêt de travail n'a été transmis à l'employeur. A_____ a toujours travaillé dans les produits structurés et a de l'expérience dans la banque d'investissement. Il a quitté N_____ pour réaliser un projet entrepreneurial auquel correspondait celui de D_____ SA tel qu'il lui avait été présenté. Pendant les négociations, il avait fait état d'une rémunération totale dépassant les 200'000 fr. auprès de N_____, précisant qu'en quittant cet employeur il avait renoncé à son bonus discrétionnaire qui avait été de 63'000 fr. en 2020 : le bonus à la signature avait pour finalité de compenser cette renonciation. Il confirme son allégué 102, à savoir que G_____ l'a invectivé de manière très virulente par téléphone à la suite d'une petite erreur de change. Contrairement à ce qu'allègue I_____ dans son courriel du 7 décembre 2021 (pièce 12 demandeur), l'appelant n'a jamais caché une erreur qui, en l'occurrence, était demeurée sans conséquence puisque le document en cause n'avait pas été envoyé au client. La séance du 5 janvier 2022 tenue avec les associés de son employeur constitue le 2^{ème} épisode traumatique subi par A_____ (après celui de l'invective par téléphone) selon sa psychiatre, H_____ s'étant adressé à lui – à deux reprises et droit dans les yeux – en lui disant "*tu es mauvais*". On avait fait comprendre à l'appelant qu'il n'était pas habituel de sortir manger pour le déjeuner quand on travaille pour une *start-up*. Le seuil minimum de 180'000 fr. prévu pour le bonus avait été négocié dès lors qu'à l'époque les estimations du chiffre d'affaires à générer par D_____ SA étaient incertaines.

ob. L'audition de D_____ SA en qualité de partie a eu lieu par l'entremise de I_____, G_____ et H_____, tous administrateurs, le 27 mars 2024. Un bonus de bienvenue portant sur un mois et demi de salaire (du 16 août au 30 septembre 2021) avait effectivement été convenu. A_____ était en contact avec les trois associés mais plus particulièrement avec I_____ car elle avait plus d'expérience dans les produits structurés. L'appelant avait un rôle d'exécution. En règle générale, le structureur a des contacts directs avec les clients ce qui toutefois n'a pas été possible avec A_____ au vu du grand nombre d'erreurs qu'il commettait; il en va différemment du successeur de ce dernier qui a des contacts avec les clients à la satisfaction de toute le monde. A cela s'ajoute l'épisode d'un comportement inapproprié au cours duquel, lors d'un événement client à AI_____ [France], il avait fait écouter de longs extraits d'enregistrement de chant de lui-même et de sa fiancée aux personnes présentes. Ce n'est que dans le cadre de cette procédure qu'ils ont appris le salaire touché par l'appelant auprès de N_____. A_____ observait les mêmes horaires que les structureurs travaillant sur les marchés financiers en Europe : arrivée avant 9 heures et départ entre 18h et 18h 30. Il avait par ailleurs le temps d'aller déjeuner et pouvait faire du sport gratuitement grâce à un accord avec

[le centre de coaching sportif] V_____ à W_____ [GE] (H_____ l'y a d'ailleurs accompagné 5 à 10 fois). G_____ n'a pas le souvenir d'avoir hurlé sur l'appelant; il se souvient en revanche des erreurs à répétition que ce dernier commettait. Il était dans l'intérêt de l'entreprise que les choses se passent bien avec A_____; toutefois ce dernier n'a pas été en mesure de mettre en place par lui-même les processus inhérents à son activité, ce qui a contraint l'employeur à réallouer des ressources pour les assumer, à l'instar de la facturation ou encore de la mise en place de l'outil P_____. Quant aux erreurs de taux de change et de taux de produit, elles sont à la fois graves et préjudiciables à l'entreprise : A_____ en était conscient et s'en excusait constamment. Des clients (ainsi les deux plus importants, à savoir X_____ à Y_____ [TI] pour les devises et Z_____ à AA_____ [ZH] pour le *pricing*) s'en sont plaints. L'erreur visée aux pièces 12 et 13 demandeur est "*très grave*" (*misspricing* et *misselling*), et l'appelant a essayé de la cacher en parlant de simple coquille : elle aurait pu faire perdre sa licence à D_____ SA et a cassé la relation de confiance entre celle-ci et son employé qui, au lieu de corriger, essayait de se justifier. L'entretien du 12 novembre 2021 (*supra*, lit e § iii) avait pour but de soulager l'appelant dans certaines de ses tâches quotidiennes et de lui permettre de centrer ses activités sur le *princig* des produits, ce qu'il aimait faire et contribuerait à éviter de nouvelles erreurs; il n'était pas dans l'intérêt de l'intimée de se séparer de son employé (conserver l'image de stabilité). Lors de la négociation du contrat, D_____ SA tablait sur un chiffre d'affaires d'une dizaine de millions (qui sera réalisé lors du premier exercice), ce qui devait rapporter une rémunération variable à l'appelant de 200'000 fr. (2% du chiffre d'affaires). Le cahier des charges de A_____ comportait aussi des éléments de support et des tâches administratives. G_____ a adressé le courriel du 16 novembre à l'appelant, relatif à l'entretien ayant au lieu quatre jours plus tôt, afin de documenter plusieurs itérations d'erreurs et "*ce sur quoi nous nous sommes mis d'accord et sur les manières de faire à l'avenir*". I_____ indique n'avoir pas réagi à la réponse de A_____ au courriel du 16 novembre (pièce 8 demanderesse) car elle ne savait comment lui dire qu'elle ne voulait plus qu'il s'occupe de ses propres clients; les explications que donnait ce dernier à propos de ses erreurs étaient fausses; plusieurs banques émettrices avaient remonté des erreurs en demandant de les faire cesser, tandis qu'un client (AB_____ de AC_____ LTD) était parti à cause des erreurs de l'appelant, se plaignant par ailleurs d'un manque de réactivité.

oc. O_____ a été entendue comme témoin le 15 avril 2024. Elle avait travaillé pendant environ cinq ans chez AD_____ SA avec les trois associés de D_____ SA; elle connaissait A_____ depuis 2017 pour l'avoir rencontré à l'occasion d'un verre, sans avoir eu l'occasion de travailler directement avec lui. Elle savait que les fondateurs de D_____ SA cherchaient un structureur et avait conseillé de se mettre en contact avec l'appelant qui connaissait ce métier, faisant des appels d'offre similaires chez N_____. Les associés devaient servir de vitrine auprès des

gestionnaires de fortune (les clients), tandis que A_____, en sa qualité de structureur, devait négocier les contrats avec les banques.

od. AE_____, employée en qualité de Head of Operations auprès de l'intimée depuis le 1^{er} septembre 2021, a été entendue en qualité de témoin le 15 avril 2024 également. L'atmosphère de travail a toujours été bonne chez D_____ SA : il y a un *open space* et tout le monde parle avec tout le monde. A_____ s'est peu à peu renfermé. Tout se passe très bien avec S_____, en charge de la structuration depuis le départ de l'appelant. Elle n'a ni préparé son audience ni contribué à la préparation du dossier relatif au litige. Personne sympathique, l'appelant était désorganisé sur le plan professionnel "*et se noyait souvent dans un verre d'eau*". Il n'était pas très bon dans son travail et faisait beaucoup d'erreurs sur toutes sortes de sujets. Le témoin indique avoir été choqué par un certain manque d'éthique professionnelle, se référant à un épisode au cours duquel A_____ avait modifié le texte d'un email se trouvant dans une boucle pour cacher son erreur : "*c'était très choquant*". L'appelant n'avait aucune idée du fonctionnement de l'outil P_____ et ne pouvait pas s'en occuper : I_____ et le témoin ont alors repris cet aspect en main et fait appel à U_____ S.A.S.U., une société externe. Les marchés financiers sont ouverts entre 9 heures et 18 heures; le témoin arrive au travail entre 8 heures 30 et 9 heures et part entre 18 heures et 18 heures 30, étant généralement la première arrivée et la dernière à partir. A_____ avait des horaires similaires, et AE_____ n'a pas souvenir que celui-ci ait été présent "*avant ou après moi*". Dans la mesure où les marchés ne ferment pas à midi, les collaborateurs doivent être joignables s'ils prennent une pause déjeuner, ce que faisait l'appelant au début, moins vers la fin (il disait qu'il "*déjeunait à Evian*" car il suivait un régime pour se préparer à ses fiançailles).

oe. S_____, employé de l'intimée en tant que structureur, a été entendu comme témoin le 23 avril 2024. Les premiers contacts avec D_____ SA ont eu lieu avant Noël 2021, avec un chasseur de tête. Il a été engagé avec un salaire fixe de 80'000 fr. augmenté d'une rémunération variable pouvant aller jusqu'à plus d'une fois le salaire fixe. Son salaire fixe a été porté à 100'000 fr. depuis le 1^{er} janvier 2023, avec une part variable payée en fin d'année d'un montant de 100'000 fr.; à ce jour, ces deux montants sont chacun passé à 150'000 fr.. Il gère le département de structuration en étant assisté d'un collègue en la personne de AF_____. Il avait été engagé pour développer des outils internes de *pricing* des produits et pour effectuer des appels d'offres rapides sur la base d'une banque de données fiable, à savoir P_____. Celle-ci existait déjà à son arrivée et avait été constituée par AE_____ ; à ce jour c'est le département de structuration qui la remplit. S_____ a participé à l'amélioration des outils de *pricing* et créé un site *web* interne avec des outils de suivi des produits existants et des appels d'offres. Ces outils d'automatisation – qui permettent de réduire considérablement les risques d'erreur – n'existaient pas avant son arrivée. A la connaissance du témoin, il n'y a pas d'erreur aujourd'hui. Son employeur avait fait état d'erreurs commises dans le passé (le témoin n'a pas été amené à en constater

par lui-même depuis son arrivée) et d'un manque de rigueur au sein du département de structuration.

of. A_____ a brièvement été entendu en suite de comparution personnelle le 23 avril 2024. Il a indiqué n'avoir jamais été en contact avec la société U_____ S.A.S.U. pendant son emploi auprès de l'intimée. Il se souvient très bien de l'épisode du départ de AB_____ (*supra*, lit bb *in fine*) : ce client avait acheté un produit chez D_____ qui performait mal et souhaitait en sortir, mais la marge de commissionnement appliquée par l'intimée avait un impact négatif sur le prix de sortie du produit : il en est finalement sorti mais a cherché un courtier qui prenait moins de charge. A_____ avait, de mémoire en octobre 2021, organisé une conférence téléphonique avec I_____ et la plateforme d'agrégation AG_____ dans le but d'intégrer celle-ci au sein de D_____ SA; la proposition n'a pas été retenue alors que "*c'était un point central à mettre en place*".

D. Dans son jugement, le Tribunal des prud'hommes retient premièrement que le licenciement n'est pas abusif. L'opposition du demandeur avait certes été valablement formulée (contrairement à ce dont se prévalait l'employeur), mais ce dernier n'est pas parvenu à démontrer avoir été victime de harcèlement ou de pressions particulières, ni l'existence d'un lien de causalité entre son état dépressif et l'activité professionnelle exercée chez D_____ SA; à cela s'ajoute la conviction acquise par le Tribunal que le motif invoqué à l'appui du licenciement (prestations de travail insuffisantes) est avéré. Deuxièmement, tant la gratification unique et exceptionnelle prévue à l'art. 7 du contrat de travail que la participation au chiffre d'affaires 2022 (*supra*, lit l 2^e §) étaient soumises à une condition non réalisée (absence de résiliation du contrat, *supra*, lit m 2^e §) puisque la résiliation avait eu lieu le 16 décembre 2021. Troisièmement, l'existence d'heures supplémentaires n'a pas été démontrée. Quatrièmement, il en va de même du tort moral dans la mesure où l'existence d'un *mobbing* ayant provoqué une atteinte illicite à la personnalité ne ressort pas du dossier. Cinquièmement, le demandeur n'apporte ni la démonstration de ce que l'abonnement téléphonique résilié aurait été conclu sur demande de D_____ SA ni la preuve du paiement des frais de résiliation de 1'000 fr. Sixièmement, le caractère nécessaire et adéquat des frais d'avocat avant procès fait défaut. Au final, seule la conclusion portant sur la délivrance d'un certificat de travail conforme aux exigences légales avec une date de début des rapports de travail au 1^{er} octobre 2021 a été octroyée au demandeur.

Les conclusions reconventionnelles formulées par D_____ SA ont été rejetées faute pour celle-ci d'avoir démontré que les conditions de la responsabilité du demandeur en tant qu'employé étaient remplies. Quant à l'art. 115 CPC dont se prévalait la défenderesse pour réclamer le remboursement de ses frais d'avocat à hauteur de 20'000 fr., il n'est pas applicable dans la mesure où il n'apparaît pas que A_____ ait agi de façon téméraire ou de mauvaise foi.

La procédure étant onéreuse au vu de la valeur litigieuse de 492'749 fr. 50 (art. 19 al. 3 lit c LaCC), le Tribunal a fixé les frais de procédure à 4'380 fr. (200 fr. en conciliation et 4'180 fr. en première instance, versés par A_____) tout en les répartissant par moitié entre les parties si bien que D_____ SA a été condamnée à verser la somme de 2'190 fr. à sa partie adverse. Le Tribunal n'a pas alloué de dépens.

EN DROIT

1. 1.1 A teneur de l'art. 308 let. a CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions soit de 10'000 fr. au moins. En l'occurrence, le jugement querellé est une décision finale (art. 236 CPC) portant sur une valeur litigieuse largement supérieure à 10'000 fr., ce que les parties ne contestent pas.

1.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC l'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. A Genève, l'instance d'appel s'agissant des jugements rendus par le Tribunal des prud'hommes est la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ).

En l'occurrence, l'appel a été déposé dans le délai et selon la forme prescrite par la loi, de sorte qu'il est formellement recevable.

1.3 Au vu de l'objet de l'appel et de l'absence d'appel interjeté par D_____ SA, le jugement du 5 août 2024 est entré en force (i) s'agissant de la condamnation de D_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail conforme aux considérants et (ii) s'agissant du déboutement de D_____ SA à raison des deux postes de sa demande reconventionnelle.

1.4 La Cour de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet tant en fait qu'en droit (art. 310 CPC). Elle revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen dans les limites posées par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la procédure, si bien que les griefs développés par l'appelant sont recevables.

2. Dans un premier ensemble de griefs, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir procédé à des constatations factuelles non conformes aux éléments du dossier, respectivement d'avoir omis de constater un certain nombre de faits pertinents.

2.1 La constatation inexacte des faits mentionnée à l'art. 310 let. b CPC habilite l'instance d'appel à revoir les faits sans restriction. Cela signifie que celle-ci n'est nullement liée par l'appréciation des faits à laquelle a procédé le juge de première instance, sous réserve des principes issus de la maxime des débats (art. 55 al. 1

CPC) lorsqu'elle s'applique (CR CPC – JEANDIN, art. 310 N 6). Elle a le choix d'administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), ou d'y renoncer tout en les appréciant différemment de ce qu'avait fait le premier juge (ATF 138 III 374 consid. 4.3).

2.2 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement trouvait sa source dans "*les prestations de travail insatisfaisantes du demandeur*" (mémoire d'appel du 16 septembre 2024, p. 31 let. a). Il s'agirait d'une constatation inexacte des faits dans la mesure où, en réalité, le licenciement était motivé par la rupture du lien de confiance consécutive à la volonté de A_____ de cacher des erreurs mettant son employeur à risque.

A vrai dire on comprend mal la portée de ce grief. Les premiers juges ont constaté que l'insuffisance des prestations du demandeur avait été établie, se référant (i) à des erreurs portant notamment sur le type de devises, (ii) à une erreur grave, (iii) à la nécessité de prendre des mesures, mise en avant par I_____ auprès de ses coadministrateurs, en vue de prévenir de nouvelles erreurs et (iv) à l'organisation d'un entretien de mise au point en relation avec les erreurs "*trop récurrentes*" (que A_____ ne contestait pas) pour en déduire que "*les manquements professionnels reprochés au demandeur sont établis par pièces et qu'ils constituaient le motif réel de son licenciement*" (jugement querellé, consid. 3b, p. 19 dernier §). La Cour fait sien ces constats. Des erreurs ont été reprochées à répétition reprises par écrit à A_____, ce qui ressort des courriels adressés par I_____ à ce dernier les 19 octobre, 1^{er} novembre, 7 décembre (lui reprochant par ailleurs d'avoir caché des erreurs) et 29 décembre 2021, ainsi que par G_____ le 16 novembre 2021. De même, les auditions ont permis de conforter le constat des premiers juges : entendus en comparution personnelle le 27 mars 2024, les administrateurs de D_____ SA ont confirmé le grand nombre d'erreurs commises par leur employé, dont certaines graves et préjudiciables à l'entreprise (l'une étant même "*très grave*" au point de risquer la perte de licence pour la société), indiquant en outre (i) que A_____ en était conscient et s'en excusait constamment et (ii) que des banques émettrices étaient intervenues pour faire cesser ces erreurs. S_____, ayant succédé à l'appelant au sein de l'entreprise, n'a pas été amené à opérer le constat d'erreurs faites par son prédécesseur; en revanche, AE_____, une collègue de travail, a confirmé que A_____ faisait beaucoup d'erreurs tout en relatant un épisode au cours duquel il avait tenté de le cacher en modifiant après-coup le contenu d'une boucle d'emails, ce qui l'avait choquée.

Au vu de ce qui précède, les premiers juges étaient fondés à opérer une appréciation anticipée des preuves sans qu'on ne puisse leur reprocher de ne pas avoir entendu de surcroît les anciens responsables et employeurs de A_____ : ces témoignages écrits sont en outre dépourvus de pertinence dès lors que les missions confiées à ce dernier au sein de D_____ SA n'étaient pas forcément identiques à celles résultant de ses emplois précédents, ce dont il se plaignait d'ailleurs par comparaison avec les fonctions qui étaient les siennes au sein de N_____.

On ne saurait dès lors faire grief aux premiers juges d'avoir retenu que les erreurs reprochées à l'appelant dans le cadre de ses activités remettaient en cause le caractère satisfaisant de ses prestations aux yeux de son employeur et suffisaient à expliquer le licenciement : un tel constat étant acquis, il n'était en aucun cas nécessaire de se référer à une rupture plus spécifique du lien de confiance entre les parties qui serait due à la volonté de A_____ de cacher des erreurs, ce que ce dernier a par ailleurs toujours contesté.

2.3 L'appelant se plaint en outre de ce que le Tribunal aurait omis de constater l'absence de matérialité des "*erreurs à répétition*" qui lui étaient reprochées, à l'exception d'une seule.

Il ressort du dossier – ainsi que l'a relevé la Cour de céans au considérant précédent – que la commission d'erreurs a été constatée et signalée à répétées reprises à A_____ pendant les rapports de travail; ces erreurs ont porté en particulier sur le taux de change, le taux et le *pricing* de produit, la validation d'une *credit note* ainsi que l'établissement et la confirmation d'un *termsheet*. A cela s'ajoute que l'appelant n'a pas contesté, sur le principe, avoir commis des erreurs (réfutant toutefois le reproche d'avoir tenté de les cacher), se limitant pour l'essentiel à évoquer divers aspects relatifs à son cahier des charges et à suggérer des améliorations des processus internes. Au vu de l'absence de conclusions tendant à obtenir une condamnation de A_____ fondée sur les éventuelles conséquences dommageables des erreurs en cause, il n'était pas nécessaire d'investiguer de manière plus approfondie sur leur matérialité, les premiers juges pouvant se contenter – dans l'optique de statuer sur le caractère abusif ou non du licenciement – d'un constat portant sur la simple existence de telles erreurs sans avoir à les identifier de façon plus précise.

Le grief tenant à l'absence de constat portant sur la matérialité des erreurs commises par l'appelant tombe à faux.

2.4 Dans la ligne de ce qui précède, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu que les erreurs dont l'existence avait été constatée étaient demeurées sans conséquences pour l'entreprise et "*étaient dénuées de toute portée*". Sur ce point, la Cour entend se référer à son considérant précédent eu égard à l'absence de pertinence d'un tel constat, D_____ SA ne s'étant pas prévalué d'un dommage (même d'ordre réputationnel) en relation avec lesdites erreurs.

2.5 L'appelant consacre de longs développements à son rôle lié à l'ouverture des lignes de crédit. Il admet n'en avoir jamais ouvert avant de rejoindre D_____ SA, mais relève que sa plus-value dans le domaine consistait en sa réputation professionnelle et en son carnet d'adresses très important auprès des banques d'investissements de la place. Il reproche aux premiers juges, s'agissant du rôle joué par l'appelant eu égard à l'ouverture des lignes de crédit, de n'avoir pas constaté

(i) qu'il avait été recruté notamment pour l'aide susceptible d'être apportée en lien avec l'ouverture des lignes de crédit et (ii) que "*c'est ce qui s'est produit en l'espèce*", pour conclure que le jugement "*devra être corrigé sur ce double point factuel*" (mémoire d'appel, p. 35 § 10).

A vrai dire, on ne discerne pas la pertinence de ce grief tel que formulé eu égard à ce qu'ont retenu les premiers juges qui, sur ce point, ont aussi refusé de retenir que D_____ SA avait débauché l'appelant de chez son ancien employeur "*dans le seul but d'ouvrir des lignes de crédit et une fois ce travail accompli, de le licencier*" (jugement querellé, consid. 3b, p. 20 § 3). Or, le "*rôle de l'appelant lié à l'ouverture des lignes de crédit*" évoqué par A_____ dans son mémoire d'appel (p. 34s) ne constitue pas à lui seul un élément pertinent eu égard à l'examen du caractère abusif du congé, si l'on fait abstraction du refus du tribunal de retenir l'idée planifiée d'un débauchage suivi d'un rapide licenciement.

Ceci étant relevé, la Cour ne discerne pas d'élément du dossier qui permettrait de retenir un tel scénario. Le seul fait que le licenciement soit postérieur à l'ouverture d'une quinzaine de lignes de crédit et qu'il ait été suivi par l'engagement de deux personnes "*au profil beaucoup plus junior*" – ainsi l'évoque A_____ dans ses développements consacrés à l'art. 336 CO (mémoire d'appel, en droit, p. 45) – ne suffit pas à opérer un constat différent de celui des premiers juges sur ce point, compte tenu en particulier (i) des aspects liés aux erreurs à répétition commises par l'appelant dans le cadre de son travail et (ii) de la nécessité de réallouer partiellement les ressources de travail au sein de l'entreprise pour améliorer les processus de facturation et favoriser la mise en place du logiciel P_____ que l'appelant ne maîtrisait pas.

2.6 A_____ remet en cause le constat auquel ont procédé les premiers juges en vertu duquel aucun lien de causalité n'a été établi entre son état dépressif et les faits de la présente cause, le demandeur ayant "*échoué à apporter la preuve que son licenciement est intervenu à la suite de harcèlement causé par la défenderesse*" (jugement querellé, consid. 3b, p. 19 § 4).

L'appelant se fonde principalement sur ses propres déclarations à teneur desquelles il aurait subi des épisodes jugés traumatiques par sa psychiatre (*i.e.* s'être fait hurler dessus à la suite d'une prétendue erreur de change interne et s'être entendu dire par deux fois "*tu es mauvais*"). Or, d'une part, la preuve de ces épisodes, contestés, n'a pas pu être apportée, d'autre part et surtout, le Dr Q_____, médecin psychiatre ayant vu son patient à partir du 5 avril 2022, à savoir trois mois et demi après le licenciement, atteste de l'état dépressif de A_____ sans toutefois aller au-delà de la simple mention d'épisodes tels que les lui a relatés son patient.

La Cour ne peut dès lors que faire sien le constat des premiers juges sur ce point.

2.7 Dans un dernier grief en relation avec l'appréciation des faits, A_____ se prévaut de ce que le Tribunal des prud'hommes aurait dû procéder au constat de l'absence d'erreurs commises avant son emploi chez D_____ SA.

Comme cela a déjà été relevé (*supra*, consid. 2.2), la commission de nombreuses erreurs par l'appelant dans le cadre des tâches qu'il exerçait pour l'intimée a été retenue à juste titre par les premiers juges, ce qui les habilitait à ne pas procéder à des investigations complémentaires visant ses emplois précédents. De telles mesures probatoires, censées venir confirmer des déclarations écrites émanant d'anciens employeurs de A_____, pouvaient, en effet, être considérées comme non pertinentes, les premiers juges étant de surcroît habilités à y renoncer en application du principe de l'appréciation anticipée des preuves.

2.8 L'ensemble des griefs tenant à la constatation inexacte des faits ne sont pas fondés et doivent en conséquence être écartés.

3. Dans un deuxième grief, l'appelant se prévaut d'une violation de l'art. 336 CO.

3.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 127 III 86 consid. 2a), sous réserve toutefois de la protection donnée au travailleur contre une résiliation abusive par l'art. 336 CO (ATF 131 III 535 consid. 4.1; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est considérée comme abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances pour autant que celles-ci mènent au constat d'une situation comparable, par sa gravité, aux cas mentionnés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Sur le plan du principe, les art. 336ss CO concrétisent l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) tout en en tirant les conséquences juridiques dans le contexte spécifique du contrat de travail; toutefois, l'interdiction générale de l'abus de droit – qui n'exige pas que celui qui licencie ait l'intention de nuire ni même que le procédé soit en lui-même immoral – sanctionne bien davantage que de simples chicanes, un procédé en lui-même incorrect de la part de l'employeur n'étant pas de ce seul fait constitutif d'un licenciement abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2).

A titre d'exemple, un congé peut être abusif (i) en raison de la manière dont il est donné, (ii) parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, (iii) lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, (iv) quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou

(v) lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et références).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel de la résiliation, lequel ne correspond pas nécessairement à celui qui a été indiqué (arrêt du Tribunal fédéral, 4C_282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; ATF 131 III 535 consid. 4.3), et la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie qui s'en prévaut ainsi que l'exige l'art. 8 CC : compte tenu de la difficulté à établir la preuve d'un élément subjectif, le juge peut présumer l'existence d'un licenciement abusif "*lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur*", sans que cela ne constitue un renversement du fardeau de la preuve (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

S'agissant plus précisément de l'art. 336 al. 1 let. a CO, est considéré comme abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Ainsi, cette disposition protectrice ne s'applique pas lorsque le travailleur présente des manquements qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "*raison inhérente à la personnalité*" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2a et 2b; ATF 127 III 86 consid. 2b).

3.2 En l'espèce, A_____ se livre à de longues considérations par lesquelles, en réalité, il s'en prend à nouveau aux constatations de fait visées par les griefs traités au considérant 2. Or, la Cour de céans les a écartés, retenant à l'instar des premiers juges (i) que le licenciement était motivé par le fait que les prestations de travail de l'appelant étaient insatisfaisantes étant donné ses erreurs à répétition (et non du fait qu'il aurait prétendument cherché à cacher certaines d'entre elles), (ii) que l'absence de précisions quant à la matérialité de celles-ci ne changeait rien à la pertinence du constat précédent, (iii) que l'absence de conséquences négatives concrètement induites pour l'entreprise par lesdites erreurs n'y changeait rien non plus, (iv) que l'intention de l'entreprise de profiter dans un premier temps de l'expérience de l'appelant dans le domaine de l'ouverture de lignes de crédit, pour le licencier aussitôt en avoir profité, ne ressortait nullement du dossier, (v) que la prétendue absence d'erreurs commises par l'appelant dans ses emplois précédents ne constituait pas un fait pertinent et (vi) que A_____ avait échoué à apporter la preuve de ce que son licenciement serait intervenu dans le cadre d'un processus de harcèlement psychologique. Ces constats ont été opérés en conformité avec les règles du fardeau de la preuve découlant de l'art. 8 CC, lequel désigne la partie qui succombe en cas d'échec à établir la preuve des faits dont elle se prévaut à l'appui de ses prétentions.

Justifié du fait des erreurs récurrentes commises par l'appelant dans le cadre de son travail, le licenciement intervenu le 16 décembre 2021 ne saurait être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO, aucun cas de figure n'en étant réalisé, sans qu'il ne soit question de retenir l'existence de circonstances menant à une situation d'abus de droit semblable à l'un ou l'autre d'entre eux. L'arrêt rendu le 10 octobre 2007 par le Tribunal fédéral dans la cause 4A_203/2007 (mentionné par l'appelant de manière toute générale sans aucune référence précise et dans lequel le Tribunal fédéral s'était limité à une appréciation des faits sous l'angle de l'arbitraire) s'inscrit dans un contexte qui semble à maints égards différent et ne remet pas en cause ce qui précède : en effet, A_____ se prévaut en référence à l'état de fait relatif à cet arrêt (mémoire d'appel, p. 45) – outre de considérations relatives à deux prétendues erreurs (l'une sans conséquence, l'autre non établie) – (i) de ce que l'employeur "voulait simplement se débarrasser de l'employé", ce qui ne ressort pas des faits de la présente cause, et (ii) de ce que l'entreprise aurait agi en sachant que son employé était en proie à une dépression, ce dont il n'a jamais été question dans la présente cause.

3.3 En l'absence de licenciement abusif, l'appelant ne saurait se prévaloir du versement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO : il sera débouté de sa conclusion en paiement du montant de 255'456 fr. brut équivalent à six mois de salaires (6 x 42'576) avec intérêts à 5% à compter du 17 mars 2022.

4. Dans un troisième grief, A_____ se prévaut d'une violation des art. 322, 322a et 322d CO.

4.1.1 A teneur de l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur doit verser au travailleur le salaire convenu. C'est la liberté contractuelle qui prévaut en la matière, charge au travailleur d'apporter la preuve (art. 8 CC) de son droit et des modalités convenues au sujet de sa rémunération (CR CO I – A. WITZIG, art. 322 N 1). Au salaire peut venir s'ajouter un bonus (ou gratification), ce qui dépend des termes du contrat et se détermine (i) par l'interprétation des manifestations de volonté émises par les parties lors de la conclusion du contrat et/ou (ii) par leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail, ainsi que l'ont relevé les premiers juges (jugement querellé, consid. 4a, p. 21 § 4 et références).

4.1.2 Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de résumer sa jurisprudence concernant les modalités de la rémunération du travailleur venant s'ajouter au salaire *stricto sensu* (arrêts du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.3 et références; 4A_506/2023 du 19 février 2025 consid. 4.1). Il distingue les trois cas suivants : (i) le salaire variable, (ii) la gratification à l'octroi de laquelle l'employé peut prétendre et (iii) la gratification purement discrétionnaire à l'octroi de laquelle l'employé ne peut prétendre. Ce n'est que dans ce dernier cas que se pose la question de la requalification du bonus en salaire par application du principe de

l'accessoriété, lorsque les salaires sont modestes, moyens voire supérieurs, ce principe étant inapplicable pour les très hauts revenus.

4.1.3 On se trouve face à un salaire variable (hypothèse [i]) au sens de l'art. 322a CO lorsqu'un montant – peu importe qu'il soit désigné comme bonus ou comme gratification – est déterminé ou objectivement déterminable : il a été promis dans son principe et se détermine sur la base de critères objectifs prédéterminés à l'instar du bénéfice, du chiffre d'affaires ou d'une participation au résultat de l'exploitation, sans dépendre de l'appréciation de l'employeur (art. 322a al. 1 CO); il doit alors être considéré comme un élément du salaire que l'employeur est tenu de verser à l'employé (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.1). En revanche, il y a gratification (hypothèses [ii] et [iii]) lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2).

4.1.4 Il y a un droit du travailleur à obtenir une gratification (hypothèse [ii]) lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; l'employeur est alors tenu de le verser (*Anspruch auf die Gratifikation*), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2). Lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement et sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance l'employé acquiert un droit à une gratification, peu importe que le montant de celle-ci soit toujours identique ou variable (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2.1), l'employeur jouissant alors d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.1).

4.1.5 En revanche, il n'y a pas de droit à la gratification en faveur du travailleur lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus : il s'agit alors d'une gratification facultative (hypothèse [iii]); le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature même d'une telle gratification (*supra*, consid. 4.1.2; principe de l'accessoriété). Lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite sur un tel versement : il s'agit toujours d'une gratification que l'employeur n'est pas tenu d'octroyer. Il a toutefois été admis, dans certains cas exceptionnels, qu'en dépit de la réserve formulée (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (*jahrzehntelang*), ou encore lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve telle que formellement exprimée alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer (ainsi une mauvaise marche des affaires, les mauvaises prestations de certains collaborateurs) : il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit, le même principe valant

lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur se sent obligé de verser un bonus (sur l'ensemble de ces aspects, voir ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.2; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.2).

4.1.6 A relever que dans ces deux situations relatives à la gratification (hypothèses [ii] et [iii]), le travailleur n'en a droit à une part proportionnelle – en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu – que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 2 CO), ce qu'il lui incombe alors d'établir en vertu de l'art. 8 CC (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.1 et 7.2; CR CO I – A. WITZIG, art. 322d N 16). La situation se présente différemment s'agissant de la part variable du salaire due en vertu de l'art. 322a CO (hypothèse [i]), à laquelle l'employé ne peut valablement renoncer dès lors qu'elle est stipulée – l'art. 322a al. 2 et 3 CO étant de droit semi-impératif (art. 362 CO) –, ce qui exclut toute clause remettant en cause par avance son octroi *pro rata temporis* en cas de cessation des rapports de travail prenant effet au cours de la période pour laquelle elle doit être versée.

4.2 En l'espèce, c'est par l'interprétation des clauses du contrat de travail conclu le 10 septembre 2021 qu'il convient de déterminer la part litigieuse de la rémunération de l'appelant, et plus particulièrement le bien-fondé de ses prétentions tendant (i) au versement de la gratification unique et exceptionnelle de 80'000 fr. stipulée à l'art. 7 et (ii) au versement du montant de 37'500 fr. au titre de participation *pro rata temporis* (i.e. pour la période du 1^{er} janvier au 16 mars 2022) au chiffre d'affaires annuel telle que stipulée à l'art. 8 (*supra*, en fait, lit C § c), soit un total en capital de 117'500 fr. portant intérêts à 5% l'an à compter du 17 mars 2022.

4.3 La Cour de céans partage l'approche retenue par les premiers juges concernant la nature de la "*gratification unique et exceptionnelle*" de 80'000 fr. prévue à l'art. 7 du contrat de travail (jugement querellé, consid. 4b, p. 23 dernier §) qui, ainsi que cela ressort de son intitulé, doit être qualifiée de gratification au sens de l'art. 322d CO. Ce versement – ponctuel et non renouvelable – ne saurait en effet être assimilé à un élément du salaire au sens de l'art. 322 CO lequel, par définition, s'inscrit ordinairement comme la composante principale de la rémunération de l'employé liée au temps qu'il consacre à son activité au service de l'employeur. Le caractère extraordinaire de ce versement est confirmé par ailleurs à l'art. 7 al. 3 du contrat de travail à teneur duquel "*Aucune gratification au sens du présent article ne sera due pour les exercices subséquents*". Cette rémunération exceptionnelle constitue dès lors une gratification extraordinaire atypique autrement qualifiée de prime (son montant est fixé par avance) à l'octroi de laquelle l'employé avait en principe droit (*supra*, consid. 4.1.4) et dont le versement devait intervenir le 28 février 2022 au plus tard.

Il faut relever que cette clause diffère largement du cas de figure abordé *in arrê*t du Tribunal fédéral 4A_506/2023 du 19 février 2025 : il s'agissait alors d'une indemnité de 700'000 fr. destinée à compenser la non-perception par le travailleur d'actions restreintes qu'il aurait dû percevoir de son ancien employeur, laquelle devait être versée en trois tranches égales et que le TF a qualifiée de salaire (consid. 4.3). Or, les circonstances entourant la présente cause sont différentes à maints égards : le versement prévu à l'art. 7 du contrat de travail ne revêt nullement le caractère d'indemnité destinée à compenser la non-perception de titres, étant par ailleurs souligné que les parties ont usé du terme "*gratification*" à quatre reprises en vue de qualifier le montant de 80'000 fr. visé par cette disposition.

Ce versement était soumis à la condition que le contrat n'ait pas été résilié par l'une ou l'autre des parties avant le 28 février 2022 : une telle condition est en l'occurrence valable s'agissant d'une gratification, étant rappelé que l'art. 322d al. 2 CO prévoit le droit de l'employé à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail pour autant que cela ait été stipulé (*supra*, consid. 4.1.6). En l'espèce, les parties ont explicitement stipulé le contraire – elles auraient certes pu s'en abstenir, ce qui aurait mené au même résultat – en subordonnant l'octroi de cette gratification exceptionnelle à l'absence de résiliation du contrat avant le 28 février 2022 : on ne voit pas en quoi une telle condition résolutoire, qui se limite à conforter le principe énoncé à l'art. 322d al. 2 CO, ne déploierait pas d'effet, étant donné la résiliation du contrat survenue le 16 décembre 2021.

4.4 En revanche, la Cour de céans ne partage pas l'approche des premiers juges concernant la participation au chiffre d'affaires (jugement querellé, consid. 4b, p. 24 § 3). Cette partie de la rémunération de A_____ constitue clairement la part variable de son salaire au sens de l'art. 322a CO, avec pour conséquence que toute clause revenant à priver l'employé de l'octroi *pro rata temporis* de ladite participation en cas de résiliation du contrat est illicite et, en conséquence, est dépourvue d'effet (*supra*, consid. 4.1.3 et 4.1.6).

Par voie de conséquence, la condition résolutoire stipulée à l'art. 8 al. 2 du contrat de travail à teneur de laquelle le montant correspondant à la participation au chiffre d'affaires relative à l'exercice 2022 sera payable au plus tard le 31 mars 2023 "*à la condition que les rapports de travail n'aient pas été résiliés pour quelque cause que ce soit et par quelque partie que ce soit*" ne saurait déployer d'effet. A_____ doit se voir reconnaître le droit au versement d'une participation au chiffre d'affaires au *pro rata* de la durée de son statut d'employé en 2022, soit du 1^{er} janvier au 16 mars.

Le montant de la participation prévue à l'art. 8 al. 1 du contrat de travail se calcule en fonction du 2% du chiffre annuel de la société mais consiste au minimum à 180'000 fr. brut. L'appelant ne se prévaut pas d'un montant supérieur à ce minimum si bien que – la maxime de disposition étant applicable (art. 58 al 1 CPC) – sa rémunération à ce titre sera fixée en tenant compte de ce plancher appliqué à 2 mois

et demi d'activité, ce qui mène au montant brut de 37'500 fr. réclamé (= 180'000 x 2,5 / 12). En revanche, le *dies a quo* des intérêts à 5% réclamés par A_____ sera arrêté non pas au 17 mars 2022 mais au 31 mars 2023, à savoir l'échéance contractuelle stipulée à l'art. 8 al. 2 du contrat de travail conclu entre les parties.

4.5 Au vu de ce qui précède, la Cour de céans octroiera à l'appelant un montant n'étant pas de 117'500 fr. brut avec intérêt à 5% à compter du 17 mars 2022 mais de 37'500 fr. brut avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2023.

- 5.** Dans un quatrième grief, A_____ se plaint d'une violation de l'art. 41 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de lui octroyer le montant de 5'312 fr. qui correspond à ses frais d'avocat avant procès.

5.1 Lorsque le droit de procédure civile permet au plaideur victorieux de se faire dédommager de tous les frais nécessaires qu'il a consacrés à un procès, ce droit est seul applicable, et il ne laisse aucune place à une action qui serait fondée sur le droit civil fédéral, séparée ou ultérieure, tendant au remboursement des frais par la partie adverse (ATF 139 III 190 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4C_51/2000 du 7 août 2000 consid. 3; BK OR – R. BREHM, art. 41 N 88). Le dommage sujet à réparation comprend en revanche les frais engagés par le lésé pour la consultation d'un avocat avant l'ouverture du procès civil lorsque cette consultation était nécessaire et adéquate, ceci dans la mesure où les frais ne sont pas couverts par les dépens issus de la procédure (ATF 133 II 361 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_364/2022 du 12 mai 2023, consid. 5.2). Ces cas de figure se rencontrent surtout en regard des actions en dommages-intérêts fondées sur la responsabilité délictuelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_282/2009 du 15 décembre 2009 consid. 4).

En tout état de cause, les frais d'avocat avant procès peuvent constituer un dommage réparable (i) pour autant qu'ils aient été justifiés, nécessaires et adéquats et (ii) à la condition qu'ils ne soient pas englobés par les dépens, tous éléments qu'il incombe à la partie qui s'en prévaut d'alléguer et d'établir (art. 8 CC) : les activités exercées par l'avocat doivent, dans cette perspective, être décrites avec précision, tout comme le contexte dans lequel elles ont été déployées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_692/2015 du 1^{er} mars 2017 consid. 6.1.2 et 6.1.3).

5.2 En l'espèce, l'appelant se contente de produire (pièce 42) la note d'honoraire émise le 31 mai 2022 par son conseil, couvrant l'activité de ce dernier déployée pour la période du 14 mars au 8 mai 2022. Curieusement, le "*relevé détaillé en annexe*" auquel se réfère cette note d'honoraires n'a pas été produit, la demande se limitant quant à elle à faire état de ce que A_____ "*a dû avancer 5'312 fr. de frais d'avocat à titre de frais de défense avant procès*" (demande du 7 novembre 2022, allégué 244). Cette manière de procéder n'est pas conforme aux exigences de la jurisprudence en la matière, à commencer par l'absence d'allégations formées en temps procédural utile quant au contenu de l'activité facturée par le conseil de

l'appelant, contraignant de la sorte les premiers juges à se livrer à un exercice de formulation d'hypothèses (décision querellée, consid. 8b, p. 31) en lui-même contraire à l'art. 8 CC et au fardeau de l'allégation propre à la maxime des débats de l'art. 55 al. 1 CPC.

5.3 L'appelant échoue à apporter la preuve de ce que les conditions légales à la prise en considération des frais visés par la note d'honoraire du 31 mai 2022 sont réunies si bien que le déboutement de ce chef de conclusion prononcé par les premiers juges sera confirmé.

6. 6.1 Au vu de ce qui précède, l'appel sera très partiellement admis, le jugement querellé étant confirmé pour le surplus.

6.2 L'appelant qui succombe en grande partie, sera condamné à prendre en charge les quatre cinquièmes des frais (art. 106 al. 1 CPC). Les frais judiciaires d'appel (art. 95 al. 2 CPC) seront arrêtés à 3000 fr. et entièrement compensés avec l'avance de frais de même montant effectuée par A_____ qui reste acquise à l'Etat de Genève, D_____ SA étant condamnée à verser la somme de 600 fr. à l'appelant. Pour ce qui tient aux frais de première instance, le jugement querellé sera confirmé, à l'exception de la répartition par moitié des frais entre les parties qui sera de deux cinquièmes à la charge de A_____ et de trois cinquièmes à la charge de D_____ SA.

Il n'est pas alloué de dépens 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 16 septembre 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/204/2024 rendu le 5 août 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10261/2022.

Au fond :

Annule les points 4, 6 et 8 du dispositif du jugement.

Condamne D_____ SA à verser le montant brut de 37'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2023, dont à déduire et à payer les charges sociales y relatives.

Répartit les frais de conciliation et de première instance (à savoir 4'380 fr.) à raison de deux cinquièmes pour A_____ (à savoir 1'752 fr.) et de trois cinquièmes pour D_____ SA (à savoir 2'628 fr.).

Condamne D_____ SA à verser à A_____ le montant de 2'628 fr. (deux mille six cent vingt huit francs suisses).

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires de la procédure d'appel à 3000 fr.

Les répartit à raison de quatre cinquièmes pour A_____ (à savoir 2'400 fr.) et d'un cinquième pour D_____ SA (à savoir 600 fr.).

Les compense entièrement avec l'avance de frais de 3'000 fr. effectuée par A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne D_____ SA à verser à A_____ la somme de 600 fr.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Nicolas JEANDIN, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, 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.