



T____

Dom.élu : Me Karine JEAN-CARTIER
Rue Marignac 9
Case postale
1211 Genève 12

Partie appelante

E____

Dom. élu : Me Serge FASEL
Rue du 31-Décembre 47
1207 Genève

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 15 septembre 2009

M. Christian MURBACH, président

MM. Luis BRUNSCHWEILER et Gérard GROLIMOND, juges employeurs

MM. Yves DELALOYE et Alfred HUSMANN, juges salariés

Mme Florence SCHULER, greffière d'audience

EN FAIT

A. a) Par acte déposé au greffe du Tribunal de la juridiction des prud'hommes le 15 décembre 2008, T___ appelle du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 novembre 2008, qu'il a reçu le surlendemain, condamnant E___ (ci-après: E___ ou l'intimée), d'une part, à lui payer la somme de fr. 252.05 brut, à titre d'indemnité pour l'accomplissement d'heures supplémentaires, et d'autre part, à lui délivrer un certificat de travail complet et exact, en conformité avec les considérants figurant sous chiffre 8 du jugement.

L'appelant sollicite l'annulation du jugement, concluant à la condamnation de E___ à lui verser les sommes de fr. 57'855.30 net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi que de fr. 30'504, 75 brut et de fr. 421.40 brut à titre de paiement pour l'accomplissement d'heures supplémentaires. Subsidiairement, au cas où le caractère abusif du licenciement ne serait retenu par la Cour de céans, l'appelant conclut au paiement d'un montant fr. 10'000.- net à titre d'indemnité pour tort moral en raison d'une atteinte à sa personnalité.

b) L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

B. Il résulte de la procédure les éléments pertinents suivants :

a) E___ est une société - ayant son siège social à Z___, qui sert de quartier général européen au groupe "A" - dont le but consiste en la gestion des opérations de distribution des produits du groupe, en la coordination des activités au sein des entités du groupe en Europe et en la fourniture aux entités du groupe en Europe d'une assistance opérationnelle, administrative, logique, financière, technique, comptable, promotionnelle et commerciale.

b) Par contrat écrit daté du 8 décembre 2003, l'intimée a engagé T___ en qualité d'analyste financier à compter du 1^{er} février 2004, moyennant un salaire annuel brut de fr. 123'500.-, payable en treize mensualités. Ledit contrat prévoyait, notamment, l'accomplissement de quarante heures hebdomadaires, la compensation en argent des heures supplémentaires, mais seulement en cas de circonstances spéciales et si cela était dûment demandé par écrit auprès du manager de l'employé.

L'intimée utilisait un système de comptabilité appelé "Infinium", système dont le groupe de T___ était chargé d'extraire des données vers un programme intitulé "Hyperion entreprise", qui était un outil permettant l'établissement de rapports et d'analyses des résultats. Les données des entités étaient traitées de telle manière qu'elles se trouvent dans un format permettant facilement leur transmission tant à la hiérarchie de l'intimée qu'à sa maison mère, afin d'établir les comptes consolidés de A au niveau mondial.

Le cahier des charges de T___, tel que décrit dans le certificat de travail établi d'accord entre les parties dans le cadre de la procédure de première instance, était le suivant :

- développement et mise en place d'une nouvelle application MIS dans Hyperion entreprise (application utilisée pour la consolidation à l'intérieur des rapports financiers), une nouvelle structure des entités ainsi qu'un niveau de sécurité approprié dans la base de données ;
- création de nouvelles procédures et de nouveaux modèles, afin de simplifier l'activité de l'entreprise, permettant de fournir des chiffres pour les membres européens du groupe A, tant pour les résultats mensuels que pour les rapports financiers périodiques du quartier général de New York ;
- création d'une structure d'entités légales afin de fournir un compte de pertes et profits à notre département "taxe" ;
- création d'un tableau croisé dynamique afin d'optimiser l'établissement du rapport pertes et profits et du bilan ;
- responsabilité de l'administration, du développement et de la maintenance du système corporatif d'Hyperion entreprise.

c) Depuis l'engagement de T___, le poste de son supérieur hiérarchique ainsi que celui de contrôleur au niveau européen ont connu de nombreuses vacances. A partir d'avril 2005, c'est B___ qui a repris la supervision de T___, l'intéressée n'étant toutefois pas en charge de la gestion du projet Hyperion, T___ étant supervisé directement à cet égard par C___, directeur financier de l'intimée. En janvier 2006, l'intimée a engagé D___, qui a notamment repris la supervision de T___ tant pour la gestion du projet Hyperion que pour le reste de ses tâches. D___ est ainsi devenu le nouveau supérieur hiérarchique direct de T___.

d) **da.** T___ a produit deux fiches, non signées et non datées, d'appréciation de ses performances relatives, selon lui, aux années 2005 et 2006 (pièces 23 et 22 chargé appelant). Sur une échelle comportant quatre degrés (soit E : "dépasse les attentes", "dépasse régulièrement les exigences en matière de qualité, quantité et délai"; A: "répond aux attentes"; I: "amélioration requise"; U: "insatisfaisant"), l'intéressé s'est vu attribuer les notations et appréciations suivantes :

- Atteinte des objectifs (atteint les résultats / objectifs souhaités ; fait preuve d'enthousiasme, est motivé pour bien faire son travail) : 2005 : E ; 2006 : A
- Gestion du temps / organisation (travail efficacement par priorité pour pouvoir respecter les délais ; niveau de précision constant ; gère en même temps de multiples projets ; reste calme et orienté vers la solution lorsqu'il s'agit de gérer de gérer les délais ou les conflits) : 2005 : A ; 2006 : I
- Service client (travaille efficacement avec les clients internes afin d'obtenir des résultats ; comprend et intègre les besoins des clients externes) : 2005 : E; 2006 : A
- Prise de décision / initiative (prend des décisions de manière opportune et en temps utile, met en œuvre des actions indépendantes, prend des initiatives avant qu'on le lui demande ou avant d'y être forcé par les événements, met en place un suivi des questions non réglées; fait preuve d'une approche réfléchie et globale lors de la résolution des problèmes) : 2005 : E; 2006 : I
- Communication (communique efficacement avec son superviseur; ses collègues, partenaires, fournisseurs et autres ; le cas échéant demande de façon proactive des conseils ; s'exprime clairement à l'écrit et à l'oral ; se confronte au problème de manière efficace) : 2005 : A; 2006 : A
- Travail avec les autres (collabore et travaille bien avec les autres au sein d'une équipe et au-delà des fonctions ; construit des relations performantes à travers la société pour obtenir des résultats ;

- contribue au succès de l'équipe ; adapte son style au travail pour améliorer sa relation de travail avec les autres) : 2005 : E; 2006 : A
- Adaptabilité (applique des normes élevées à son propre travail ; s'adapte aux demandes de travail changeantes ; développe des solutions créatives et idées innovantes ; applique les nouvelles politiques, procédures, instructions et initiatives ; ses point de vue évoluent de façon positive) : 2005 : E ; 2006 : A
 - Connaissance "computer & system" (Hyperion / Excel) : 2005 : E
 - "Financial and accounting" : 2005 : A
 - *Connaissance d'Hyperion* : 2006 : A (*forte connaissance*)
 - *"Project management"* : 2006 : I
 - *"Reporting knowledge"* 2006 : A

L'intimée a affirmé (mémoire de réponse du 4.04.2007, p. 8 ad 18) que lesdites fiches, dans la mesure où elles n'étaient pas signées, n'avaient pas reçu l'aval de la hiérarchie de l'intéressé et qu'elle supposait qu'il s'agissait de projet de fiches, probablement établies par T___ lui-même. En effet, il était souvent demandé aux employés de préparer eux-mêmes un projet de fiche d'appréciation, qui était ensuite discuté avec la hiérarchie pour devenir ensuite une fiche définitive.

B___ a toutefois indiqué que la pièce 22 du chargé de T___ était le résultat de l'entretien qu'elle avait eu avec ce dernier, mais non pas le résultat de l'évaluation finale, qui devait encore être soumise à sa hiérarchie, processus qui n'avait pas été mené à terme. B___ a néanmoins déclaré être d'accord avec ses appréciations figurant à la pièce 22 chargé appelant, précisant, notamment, qu'il fallait "beaucoup coacher et soutenir T___ pour que les choses avancent" (cf. lettre B.d) ci-dessous).

db. L'intimée a produit également une évaluation de T___, datée du 2 mai 2005 (pièces 1 et 12 de son chargé), établie par F___, le manager de l'époque, et qui comportait les notations et appréciations suivantes :

- Atteinte des objectifs : A
- Gestion du temps / organisation : A
- Service client : A;
- Prise de décision / initiative: A;
- Communication: I;
- Travail avec les autres: A;
- Adaptabilité: I;
- Hyperion / Administration de la base de données/Connaissances d'Excel) : E (hautement compétent dans ces matières);
- Résolution des problèmes, analyse et reporting : A (la façon dont T___ résout les problèmes est excellente, cependant, l'analyse et le reporting basé sur l'analyse doivent être améliorés);
- Connaissances de l'accounting et du business : I (T___ montre des déficiences dans ces domaines).

Cette fiche contient également les commentaires suivants : "T___ a besoin d'être plus proactif dans la recherche de formations et de directif dans les domaines où il montre des faiblesses ; T___ a besoin de s'approprier des résultats faisant l'objet des rapports (spécialement le compte pertes et profits) avec l'objectif d'être capable d'expliquer à quoi se rapporte l'ensemble des chiffres et comment ils ont été obtenus ; T___ a besoin d'améliorer son attitude générale, elle doit être plus motivée pour atteindre son objectif".

dd. L'intimée a aussi produit un projet de fiche d'évaluation de T___, pour l'année 2006, établie par D___ (pièce 10 de son chargé), portant sur les mêmes dix critères que la fiche susmentionnée produite par T___ sous pièce 22 de son chargé. Dans l'ordre desdits critères, tels qu'exposés ci-dessus sous lit. db., les appréciations étaient : U, U, I, I, U, U, U, A, U et U.

D___ a indiqué que son évaluation n'avait pas été discutée avec T___ (cf. lettre B.d) ci-dessous).

e) En date du 25 janvier 2006, T___ a signé une attestation établie par l'intimée, arrêtant à 14 le nombre de ses jours de vacances et confirmant que la société ne lui devait plus d'autres jours de vacances ou d'heures supplémentaires.

f) Le 16 février 2006, D___ a adressé à T___ un courriel pour lui demander où se trouvaient les derniers tableaux de données dynamiques (les "pivot tables") pour la clôture du mois de janvier 2006.

T___ a répondu le même jour, par e-mail, lui indiquant l'endroit où se trouvaient les deux fichiers comportant les tableaux susmentionnés, précisant qu'il s'agissait de la version finale desdits tableaux.

Par courriel du même jour encore, D___ a indiqué à T___ qu'il y avait une erreur dans le tableau "bilan" et lui a demandé de toujours vérifier l'exactitude des fichiers avant de les publier sur le serveur.

h) En date du 14 mars 2006, D___ a adressé à T___ un courriel dans lequel il constatait qu'une donnée était manquante dans un des fichiers publiés par l'intéressé.

Par e-mail du même jour, T___ a répondu qu'apparemment cette donnée était manquante, à la suite de quoi, par courriel également, D___ lui a demandé de procéder à la modification adéquate.

Le 3 avril 2006, D___ a indiqué à T___, par courriel, que l'erreur se trouvant dans le fichier publié le mois précédent s'y trouvait toujours, précisant qu'il s'agissait de deux comptes qui étaient notés à double. Il a demandé à son interlocuteur de faire attention à cet égard à l'avenir.

Le 24 avril 2006, D___ a demandé à T___, toujours par courriel, de vérifier que les deux comptes se trouvaient bien dans un fichier Excel.

Le 26 avril 2006, sans réponse de T___, D___ lui a demandé, par e-mail, de bien vouloir donner suite à son courriel susmentionné.

Le 27 avril 2006, T___ lui a répondu qu'il n'avait pas besoin qu'on lui envoie un rappel et que c'était "juste un facteur de priorité".

Le 4 mai 2006, D___ a envoyé à T___ un courriel pour lui signaler qu'il y avait encore un doublon dans le fichier, précisant que ce n'était pas la première fois que cela arrivait avec ce fichier et demandant à son interlocuteur de faire de son mieux pour éviter ces erreurs.

Le 10 mai 2006, D___ et G___ ont adressé trois e-mails à T___ pour lui signaler des erreurs ou des retards.

i) Le 15 juin 2006, l'intimée a refusé une demande écrite de vacances émanant de T___, qui avait précisé qu'il s'agissait d'une "récupération" d'un solde de 3,5 jours.

j) Par lettre du 29 juin 2006, l'intimé a licencié T___ pour le 31 août suivant et l'a libéré de son obligation de travailler.

En réponse à une question de T___, l'intimée lui a répondu, par courrier du 10 juillet 2006, que la décision de le licencier avait été motivée, "entre autres", par son attitude laxiste, son comportement irrespectueux envers ses supérieurs hiérarchiques ainsi que le manque constant de précision et de qualité dans son travail.

k) Au mois d'août 2006, l'intimée a notamment versé à son employé la somme de fr. 1'687.55 à titre de compensation pour 28 heures supplémentaires. A ce moment là, T___ percevait un salaire mensuel brut de fr. 9'642.55.

l) Par courrier de son conseil du 29 août 2006 adressé à l'intimée, T___ a fait opposition à son congé, estimant que celui-ci était abusif. Il a fait valoir que son licenciement était dû à l'arrivée de D___ à la tête de l'équipe à laquelle il était rattaché. D___ avait déstabilisé l'ensemble du groupe, formulé à son égard "des paroles négatives" et adopté des comportements vexatoires et indéliçats à son endroit. Il avait vainement tenté d'en parler, tout d'abord à l'intéressé, puis au service des ressources humaines, dont il avait réclamé l'intervention. Toutefois, rien n'avait été entrepris. Il apparaissait ainsi que les raisons avancées à l'appui de son licenciement étaient fallacieuses et cachaient, en réalité, des motifs abusifs, ce d'autant que la qualité de son travail avait toujours été appréciée. T___ demandait ainsi sa réintégration au sein de la société.

m) Par lettre du 8 septembre 2006, l'intimée a rejeté les allégations de licenciement abusif et a maintenu les motifs de congé évoqués dans son courrier du 10 juillet 2006.

n) Par pli du 7 novembre 2006 adressé à son ex-employeur, T___, toujours par le biais de son conseil, a fait valoir diverses prétentions, en particulier le paiement de 405 heures supplémentaires, qui n'avaient pas pu être compensées (soit fr. 30'504.75) ainsi qu'une somme de fr. 421.40, ce dernier montant correspondant à des heures supplémentaires qui lui avaient été payées en août 2006 mais au taux de 100% au lieu de 125%. Par ailleurs, T___ a réclamé le versement de fr. 57'855.30, correspondant à 6 mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi qu'une indemnité de fr. 10'000 pour l'atteinte portée à sa personnalité durant les relations de travail.

o) L'intimée a contesté, de manière détaillée, ces prétentions par lettre du 8 décembre 2006.

B. a) Par demande déposée auprès de la Juridiction des prud'hommes le 9 février 2007, T___ a assigné l'intimée en paiement d'une somme totale de fr. 98'781.45, avec intérêts moratoires, correspondant aux prétentions ayant fait l'objet de son courrier adressé à l'intimé le 7 novembre 2006.

Par "mémoire" explicatif du 2 mars 2007, T___ a repris les conclusions de sa demande, précisant toutefois que l'indemnité pour atteinte à la personnalité n'était réclamée que subsidiairement, au cas où, le licenciement abusif ne serait pas admis.

L'intéressé a notamment exposé que dès le printemps 2005, il avait été amené à travailler sur le projet Hyperion, soit un système informatique permettant de faire du reporting, de la consolidation et du management. Dans ce cadre-là, il avait effectué de nombreuses heures supplémentaires, au vu et au su de son employeur; par ailleurs, son évaluation, réalisée en 2006, s'était révélée très bonne. Dès son arrivée, en janvier 2006, D___ avait immédiatement commencé à critiquer le travail effectué par ses subordonnés et adopté en son égard une attitude désobligeante, vexatoire et inappropriée, le surveillant, le suivant et lui ayant même prodigué un massage. Par ailleurs, il l'appelait en hurlant. Après une altercation avec D___, au cours de laquelle le ton était monté, il était allé se plaindre auprès de H___, directrice des ressources humaines de l'intimée, laquelle lui avait répondu que D___ subissait énormément de pressions et que la situation était nouvelle pour lui. Toutefois, rien n'avait été mis en œuvre par le service des ressources humaines pour gérer le conflit, ni pour protéger sa personnalité, si ce n'était de le licencier. Il avait également parlé de ses problèmes avec D___, convaincu qu'il pourrait régler les choses à l'amiable avec lui. Lorsque la discussion s'était révélée inutile, il s'était rendu auprès du service des ressources humaines et avait été renvoyé aussitôt après avoir mené à terme le projet Hyperion. Il avait été licencié en raison du fait qu'il avait de la peine à faire respecter sa personnalité par D___ et qu'il avait demandé au services des ressources humaines de lui venir en aide, de sorte que son licenciement avait été abusif. Au cas où le Tribunal ne devait pas retenir "ce cas de figure", le comportement de D___, toléré par l'intimée, était constitutif d'atteinte à sa personnalité.

b) Dans sa réponse du 4 avril 2007, l'intimée a conclu au déboutement de son ex-employé, faisant valoir que ce dernier avait commis des manquements avant même l'arrivée de D___, ne respectant pas les horaires de travail, ce qui avait provoqué du retard dans ses tâches. L'intéressé avait également contrevenu aux instructions des ses supérieurs et les fichiers de comptabilité qu'il présentait comportaient de nombreuses erreurs. D___ avait été engagé en raison de la situation catastrophique liée au produit du travail du groupe de T___ et avait dû redresser la situation: il avait constaté de nombreuses erreurs dans le travail de T___, et, bien que le produit dudit travail n'ait pas été de niveau acceptable, il s'était toujours montré très patient et respectueux envers l'intéressé, qui réagissait cependant toujours de manière agressive aux remarques relatives à ses performances, ne respectant pas la liste des tâches convenues. Lorsqu'il effectuait de la programmation et de la maintenance sur le système Hyperion, T___ ne procédait à au-

cune sauvegarde de sécurité. Par ailleurs, il écoutait de la musique, ce qui lui avait été interdit, téléchargeant des fichiers musicaux sur Internet et effectuant des téléphones privés d'une durée excessive. De surcroît, T___ n'accomplissait pas ses 8 heures quotidiennes de travail. Les seules heures supplémentaires admises par la société étaient celles que l'intéressé avait effectué durant le week-end, ce qui équivalait à 3,5 jours, heures qui avaient été rémunérées. T___ avait été rendu attentif au fait que pour être acceptées, ces heures supplémentaire devaient être présentées sur une liste à sa hiérarchie et être validées. T___ n'avait pas évoqué l'accomplissement d'heures supplémentaires durant ses rapports de service et celles qu'il avait réellement effectuées avaient, soit été indemnisées, soit payées. Ainsi, c'était en raison des manquements dans l'accomplissement de son travail, et non pour une prétendue atteinte au droit de sa personnalité, notamment par D___, que T___ avait été licencié, étant précisé que l'intéressé ne supportait pas les remarques qu'on lui faisait et s'emportait sans explication.

c) Lors de l'audience du 29 mai 2007, T___ a persisté dans ses conclusions, affirmant être persuadé que son licenciement était dû à son intervention auprès du service des ressources humaines de l'intimée pour se plaindre du comportement de D___, qu'il a accusé de mobbing. Il a soutenu avoir respecté ses horaires de travail et contesté avoir téléchargé des fichiers musicaux sur son ordinateur professionnel, affirmant avoir ramené ces fichiers depuis son domicile. Il a admis avoir commis de temps en temps des erreurs, et que les problématiques de délais dépendaient du fait, que son équipe se trouvait en "bout de chaîne" et soumise aux résultats d'autres personnes; quatre collaborateurs se trouvaient sous les ordres de D___, dont l'attitude "caporaliste" était générale, mais se manifestait plus fortement à son égard, dans la mesure où leurs relations de travail étaient plus étroites.

L'intimée a conclu au déboutement des prétentions de T___. Elle a admis que son implantation à Genève l'avait été à un moment difficile, où tout devait être mis en place ; par ailleurs, plusieurs vacances ou recadrages au niveau du management avec l'équipe dans laquelle travaillait T___ n'avaient pas simplifié les choses, précisant qu'il était notoire, dans la société, que les documents produits par le service concerné étaient imprécis et parfois tardifs et qu'il fallait impérativement redresser la situation. C'est ainsi qu'il avait été fait appel à D___, qui avait "pris le taureau par les cornes" et engagé un spécialiste pour travailler avec T___ afin de revoir toute la conception du système. D___ avait, dès lors, mis une forte pression sur les collaborateurs et s'était heurté à une levée de bouclier de la part de l'équipe. D___ avait constaté que cette dernière se mettait parfois au travail à 10 heures et ne lisait pas ses mails régulièrement, de sorte qu'il s'était parfois assis à côté de ses collaborateurs pour que ceux-ci fassent leur travail, recourant parfois à un ton ironique pour souligner que leurs tâches n'avaient pas été effectuées. T___ n'avait pas accepté cette nouvelle autorité et cette mise au pas, ne respectant pas non plus les horaires de présence du consultant externe, quand bien même il en avait reçu l'instruction. C'était cette attitude désinvolte et irrespectueuse de T___ qui n'avait pas plu. Lors de l'entretien qu'il avait eu avec le service des ressources humaines, T___ n'avait jamais parlé de mobbing et il lui avait été expliqué à cette occasion que la pression mise sur le service "venait de tout en haut, vu les dysfonctionnements". Compte

tenu de sa fonction d'analyste financier et son niveau de salaire, T___ se montrait minimaliste et n'allait pas assez au fond des choses.

Enfin, l'intimée a indiqué que l'évaluation de T___ pour l'année 2005 lui avait été remise, mais que l'intéressé n'avait pas fait l'objet d'avertissement. Le domaine d'activité de T___ était très sensible, compte tenu des réglementations américaines auxquelles l'entreprise était soumise.

Lors de cette même audience, T___ a contesté n'avoir pas respecté ses horaires de travail, notamment avec le consultant, sauf à une reprise où il avait eu une obligation personnelle. Il a affirmé avoir été détaché du groupe en juin 2005 pour se consacrer au projet Hyperion, si bien qu'il n'était plus directement responsable des chiffres transmis aux USA.

Sur ce dernier point, l'intimée a précisé que le système Hyperion était à la base des données traitées et transmises, si bien qu'il était impossible de séparer les deux activités.

d) Les 29 mai et 14 août 2007, le Tribunal a procédé à l'audition de témoins.

I___, qui a travaillé pour l'intimée, du 1^{er} août au 15 décembre 2004, en qualité de directeur du budget et du reporting, et qui, à l'époque, était le supérieur de T___, a déclaré que ses relations de travail avec l'intéressé étaient bonnes, compte tenu de la courte durée de la collaboration et du fait qu'il n'y avait pas d'objectifs, il lui était difficile d'apprécier la qualité du travail de T___ dans le détail, mais qualifierait celui-ci "entre moyen et bon". Le témoin a également confirmé que les exigences à l'époque étaient très élevées et que la charge de travail était importante, précisant que toute l'équipe "faisait de nombreuses heures tous les jours; ses collaborateurs étaient présents lorsqu'il en avait besoin, soirs et week-ends compris, et ce à deux reprises durant ces quatre mois". Le témoin a, enfin, déclaré ne pas avoir le souvenir que T___ commettait plus d'erreurs que la moyenne.

J___, qui a travaillé pour l'intimée, de février 2004 à février 2007 en qualité d'analyste financière, a indiqué avoir été transférée à la même fonction au département planning et reporting au mois de juillet 2006, précisant n'avoir jamais travaillé sur le projet Hyperion. Elle n'avait pas remplacé T___ et on lui avait dit que celui-ci était parti car il avait terminé son projet. Les seuls commentaires qu'elle avait entendus de la part de D___ au sujet de T___ concernaient ses excellentes compétences en informatique. Ses relations avec D___ s'étaient détériorées au mois de septembre, lorsqu'il s'était attaqué au budget. Ainsi, ayant reçu, un vendredi à 18 h00, du service des ressources humaines, un fichier afin de préparer des informations pour le lundi matin, elle avait proposé de venir travailler le week-end pour préparer cette présentation, ce que D___ avait refusé en lui disant qu'ils s'en occuperaient ensemble le lundi matin. Toutefois, durant le weekend, il était venu au bureau et, le lundi, lorsqu'elle avait proposé de travailler ensemble, il avait refusé, lui expliquant qu'il s'était occupé de tout. A partir de ce jour là, D___ avait cessé de lui adresser la parole et, en particulier, ne l'avait plus informée de l'évolution du processus budgétaire; lorsqu'elle en avait parlé au service des ressources humaines, la situation

avait été mise sur le compte du stress et on lui avait conseillé d'aller parler à D___, ce qu'elle avait fait; à la question de savoir pourquoi il l'avait "mise de côté", celui-ci lui avait répondu qu'il était stressé, qu'il avait beaucoup de travail et qu'elle devait être heureuse de pouvoir partir à 18 heures. Elle lui avait alors à nouveau proposé son aide, ce à quoi il lui avait répondu qu'elle était très lente, ce qui l'avait beaucoup blessée. La situation ne s'était pas arrangée par la suite, dans la mesure où elle avait été complètement écartée des activités quotidiennes, à l'exception d'un projet d'analyse de rentabilité. D___ avait présenté les résultats seul, sans l'inclure dans la réunion consacrée à cette question. Elle avait été "tellement mal" qu'elle avait fini par donner son congé au mois de décembre 2006. Elle confirmait avoir vu une fois B___ entrer dans le bureau de D___ en criant et à une autre reprise en ressortir en pleurs. Lorsqu'elle avait expliqué à C___ les motifs de son départ, celui-ci avait reconnu que D___ avait une personnalité difficile et qu'il devait améliorer ses compétences de manager. Elle avait effectué quelques heures supplémentaires durant sa première activité auprès de l'intimée, sans que celles-ci ne lui aient été demandées, heures qu'elle avait pu récupérer en congés. Elle n'avait pas eu à accomplir d'heures supplémentaires lorsqu'elle avait exercé sa deuxième fonction. Le témoin a, enfin, précisé que dans le service où elle travaillait, les collaborateurs effectuaient parfois des heures supplémentaires pour la clôture des comptes, précisant que D___ gérait toute son équipe de la même manière, afin de déstabiliser les gens.

B___, engagée au service de l'intimée depuis le mois d'avril 2005, en tant que responsable du reporting et de la consolidation, a, pour sa part, indiqué avoir été la supérieure de T___. Leurs relations étaient bonnes. Si T___ avait d'excellentes connaissances d'Excel et du logiciel de reporting de l'entreprise, en revanche, il avait des lacunes en matière de gestion de projet et de comptabilité générale. T___ ne travaillait pas de manière aussi intensive sur le projet Hyperion en 2005 et 2006, date du réel démarrage dudit projet, dont elle avait eu, pour sa part, peu de temps pour le superviser. A partir de 2006, T___ avait travaillé directement avec D___, et non plus sous sa responsabilité; elle s'était alors exclusivement consacrée au projet Hyperion. L'ambiance au sein du département avait changé avec l'arrivée de D___ pour devenir beaucoup plus tendue et conflictuelle. En 2006, elle avait encore été chargée de réaliser l'entretien de performance de T___, qui validait ses activités réalisées durant l'année précédente, évaluation qui était faite d'avril à mars, soit pour couvrir ce que l'on appelait l'année fiscale. La pièce 22 du chargé de T___ était le résultat de l'entretien qu'elle avait eu avec ce dernier, mais non pas le résultat de l'évaluation finale, qui devait encore être soumise à sa hiérarchie, processus qui n'avait pas été mené à terme. Elle confirmait néanmoins être d'accord avec ses appréciations figurant à la pièce 22 précitée. Il fallait "beaucoup coacher et soutenir T___ pour que les choses avancent". L'intéressé ne faisait pas plus d'erreurs que la moyenne et effectuait ses heures, mais en décalant sa journée, arrivant tard le matin, prenant une longue pause à midi et partant tard le soir. Son travail était globalement fait. T___ avait tendance à consacrer un peu plus de temps que la moyenne à des activités extraprofessionnelles. En relation avec la pièce 22 susmentionnée, le témoin a confirmé avoir demandé à T___ que sa gestion de projets et de délais soit améliorée en ce qui concernait, principalement, la mise en place d'Hyperion.

D___ a tout d'abord indiqué que le système Infinium était le logiciel de comptabilité de l'entreprise et Hyperion celui de reporting de gestion, le projet consistant à établir des liens entre les entités des deux systèmes et le but de créer une organisation afin de faciliter le suivi comptable et de reporting. La direction financière de l'intimée avait demandé à T___ de développer ce projet, environ une année avant son arrivée. L'intéressé consacrait 85 % de son temps audit projet, tout en étant sollicité ponctuellement pour d'autres activités. Le respect des délais et l'exactitude des chiffres fournis étaient deux critères extrêmement importants. En relation avec la pièce 10 chargé intimée, D___ a indiqué être l'auteur de cette évaluation, précisant qu'il s'agissait de son appréciation, qui n'avait pas été discutée avec T___, le document ayant été établi quelques semaines avant la notification du licenciement de l'intéressé. Lorsqu'il était arrivé au sein de l'entreprise, il avait procédé à une analyse au sujet de l'avancement du projet Hyperion, ce qui avait été difficile, dans la mesure où il y avait très peu de documentation à ce sujet. En particulier, il n'y avait pas de calendrier de projet à proprement parler, mais un sérieux retard par rapport aux discussions tenues avec le management et aux attentes de ce dernier. Il avait demandé à T___ de préparer des plans d'activité ; à deux reprises, il avait fallu replanifier des échéances intermédiaires. Il avait, par conséquent, consacré l'intégralité de son temps à la supervision du projet et avait engagé un consultant pour le support technique, raison pour laquelle le projet avait finalement abouti. Les retards étaient dus entre autres à une sous-évaluation de la complexité du projet par T___ et à son manque d'assiduité, l'intéressé ne respectant pas toujours non plus les priorités qu'il avait établies avec lui et ne l'en informant pas. Les tests de développement n'étaient pas toujours effectués de manière précise et exhaustive. Il y avait également des erreurs dans les chiffres. Par exemple, T___ avait modifié par erreur des données déjà clôturées et auditées, sans mettre en place les tests de contrôle nécessaires et sans en informer sa hiérarchie. Le premier jour de son arrivée, C___ l'avait mis en garde contre le manque d'exactitude des chiffres fournis par le service concerné et il avait reçu la mission de remédier à cette situation. Il avait dû effectuer un contrôle quotidien du travail de T___ . Les compétences financières et comptables de ce dernier étaient très moyennes, ses compétences techniques pour leur part étaient bonnes, T___ ne tenait pas compte de ses remarques et de ses demandes de correction qu'il devait requérir plusieurs fois. T___ commençait à travailler vers 9 h 30 - 10 h 00 du matin, s'arrêtait à midi, reprenait à 14 h et quittait le bureau à 18 h 30. Il l'avait rappelé à l'ordre au sujet de ses horaires et l'intéressé lui avait répondu qu'il tenait un décompte Excel journalier, document qu'il avait demandé à voir et à valider, mais qu'il n'avait jamais reçu. T___ passait beaucoup de temps à des activités sans rapport avec son travail et il avait dû plusieurs fois aller le chercher au café; l'intéressé réagissait de façon parfois agressive ; il se montrait en général amical, mais pouvait hausser le ton, y compris avec ses supérieurs lorsqu'il était mécontent. T___ n'avait pas respecté les horaires de travail du consultant qui avait été engagé pour le seconder, ni n'avait suivi l'instruction de ne plus écouter de la musique au travail.

D___ a également déclaré être très exigeant du point de vue professionnel avec lui-même comme avec les autres. La gestion de ces problèmes avait été faite au quotidien, par de simples discussions et par des entretiens plus formels et avait abouti au licenciement de T___ . Les projets de grande envergure, tels qu'Hyperion, pouvaient avoir du retard et, dans "notre cas", ce retard était dû au manque d'investissement des personnes

qui s'en occupaient. T___ n'était pas le seul à écouter de la musique au travail. L'instruction de cesser cette pratique avait été donnée par C___, le directeur financier de l'intimée, à l'ensemble de ses collaborateurs, soit quatre personnes, avec copie au service des ressources humaines pour information. Tous les employés avaient respecté cette instruction, à l'exception de T___.

e) Par jugement du 24 octobre 2007, le Tribunal des Prud'hommes a condamné l'intimée à payer à T___ la somme de fr. 252.05 brut à titre de paiement d'heures supplémentaires ainsi qu'à lui délivrer un certificat de travail complet et exact, faisant état de l'appréciation de la qualité de son travail et de sa conduite au sein de la société.

f) Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 28 novembre 2007, T___ a appelé de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation, concluant à la réouverture des enquêtes et au renvoi de la cause aux premiers juges. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement querellé, à ce que la Cour de céans procède à la réouverture des enquêtes, à la condamnation de l'intimée à lui payer la somme de fr. 88'781.45 et à la remise d'un certificat de travail. Plus subsidiairement, il a conclu à la condamnation de l'intimée au paiement de fr. 40'926.15 ainsi qu'à la remise d'un certificat travail.

L'intimée a conclu au rejet de l'appel.

g) Par arrêt présidentiel du 25 mars 2008, la Cour d'appel des Prud'hommes a annulé le jugement susmentionné et a renvoyé la cause aux premiers juges pour complément d'instruction, aux motifs que le Tribunal n'avait pas expliqué pour quelles raisons l'audition de 11 témoins cités par les parties n'aurait pas été pertinente ou, le cas échéant, pourquoi cette audition n'aurait pas été de nature à modifier la conviction du Tribunal, déjà forgée. Dès lors, dans l'impossibilité de savoir si cette appréciation anticipée des témoignages offerts par les parties était ou non arbitraire, le jugement querellé devait être annulé.

h) Le Tribunal a réouvert les enquêtes et procédé à l'audition des témoins les 6 et 13 mai ainsi que le 15 juillet 2008.

K___, qui travaille pour l'intimée depuis le mois d'octobre 2004 en qualité d'analyste financier dans le département des finances, a indiqué que c'était T___ qui l'avait "coaché" à son arrivée dans l'entreprise. A ce moment-là, la société était très désorganisée et de nouvelles procédures avaient dû être mises en place, qui concernaient principalement le secteur financier ainsi que les tâches et les échéanciers de la consolidation. T___ se montrait à l'écoute et toujours prêt à aider et "connaissait son affaire, tant sur le plan des analyses financières que sur celui des données techniques". D___ était arrivé dans un contexte d'instabilité après que quatre managers se soient succédés à son poste et son arrivée avait provoqué des tensions et des conflits. Il n'était jamais possible de discuter avec D___, qui dénigrait ses collaborateurs devant des tiers, ce qu'il avait lui-même subi personnellement. Tous les départements s'étaient réunis avec D___ pour essayer de trouver une solution, à la suite de quoi plusieurs employés - dont lui-même et T___ - s'étaient adressés au service des ressources humaines pour tenter de résoudre ces diffi-

cultés. D___ avait la même attitude envers toute son équipe et cherchait "la petite bête" avec T___, comme avec les autres membres de l'équipe. Il s'installait parfois derrière T___ et le regardait travailler. Il n'avait jamais vu T___ manquer de respect vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique. Il avait été amené à plusieurs reprises à faire des heures supplémentaires, puisque sa fonction appliquait que certaines tâches soient terminées dans des délais précis. T___ effectuait aussi des heures supplémentaires et il n'avait pas l'impression qu'il passait son temps à ne rien faire. T___ prenait parfois des pauses qui ne lui avait pas paru particulièrement longues. Il y avait beaucoup de travail et parfois on pouvait partir plus tôt pour compenser. Au début, tout le monde faisait des erreurs, "car le système se mettait en place", mais on ne pouvait pas dire que le travail de T___ était inutilisable. A sa connaissance, T___ n'avait jamais téléchargé des fichiers musicaux sur son ordinateur. T___ et lui-même écoutaient effectivement de la musique en travaillant et D___ avait mis fin à cette pratique; il s'était conformé à ses instructions ainsi que T___. Il avait été très surpris par le licenciement de T___ et n'en avait pas très bien compris les motifs. Il s'était lié d'amitié avec T___ et était parti en vacance avec lui. Tous deux avaient discuté de la procédure, mais non pas de la présente audience. Il était arrivé épisodiquement que la hiérarchie de l'entreprise exigeait des prestations que l'équipe n'arrivait pas à délivrer, car les priorités étaient régulièrement redéfinies.

L___ qui travaille pour l'intimée depuis le mois d'août 2004 en qualité financier, et a œuvré dans la même équipe que T___, dont il était un collègue, a déclaré avoir entretenu de bonnes relations professionnelles avec l'intéressé, qui lui avait souvent apporté de l'aide dans son travail. L'arrivée de D___ avait déstabilisé l'équipe, l'intéressé créait des tensions et criait sur les gens, en particulier sur T___ et un de ses collègues dans l'équipe. Il lui était arrivé de voir B___ sortir du bureau de D___ en pleurs. Le comportement de D___ était agressif à l'encontre de T___ et il ne comprenait pas pourquoi. D___ pouvait s'installer derrière T___ à le regarder travailler et était très critique à l'égard de l'intéressé. T___ maîtrisait le système Hyperion. Il n'avait jamais vu T___ manquer de respect à l'égard d'un supérieur hiérarchique. Il arrivait que des heures supplémentaires doivent être effectuées, lorsqu'il fallait terminer le travail. Il n'avait pas l'impression que T___ passait ses journées à ne rien faire, celui-ci arrivant le matin vers 9h00-9h15 et était encore présent le soir lorsqu'il partait. T___ avait développé à son intention un programme de réconciliation des comptes inter-compagnies qui avait grandement réduit le temps nécessaire à cette tâche. Il avait été très étonné par le licenciement de T___, car celui-ci effectuait son travail et l'avait beaucoup aidé.

Le témoin a, par ailleurs, précisé que s'il travaillait dans la même équipe que T___, c'était toutefois sur des tâches différentes et qu'il n'était pas impliqué dans le projet Hyperion. Lorsque des heures supplémentaires devaient être accomplies, en principe celles-ci pouvaient être récupérées par la suite. C'était une pratique courante dans l'entreprise d'écouter de la musique avec des écouteurs et, personnellement, on ne lui avait jamais dit d'arrêter.

M___, responsable informatique de l'intimée pour la partie serveurs, réseaux et télécommunications depuis le mois de novembre 2003, a notamment déclaré n'avoir jamais constaté que T___ passait particulièrement du temps sur Internet, sans avoir toutefois

procédé a un contrôle systématique à cet égard. La mémoire supplémentaire que T___ avait sollicité pour son ordinateur visait à palier les problèmes de lenteur d'une application professionnelle. Au moment du départ de T___, il n'avait pas fait une sauvegarde de son disque dur. À ce moment là, il avait fourni au services des ressources humaines un rapport sur la navigation internet de T___ pendant sa dernière année d'activité, rapport contenant les accès et les adresses des sites visités, mais pas le temps que l'intéressé y avait passé.

N___, qui avait travaillé à la SGS en 1996 avec T___, a indiqué que la qualité du travail de ce dernier était excellente et que l'on pouvait compter sur lui. Le système Hyperion exigeait de bonnes connaissances financières et des compétences techniques. Il était resté en contact avec T___ lorsque celui-ci avait été engagé par l'intimée et déjeunait souvent avec lui. L'intéressé lui avait fait part à un moment donné, de la venue d'un nouveau chef et des difficultés qu'il avait rencontrées avec celui-ci, ce qui l'affectait beaucoup. T___ n'avait jamais eu aucun conflit avec un supérieur à la SGS. T___ et lui-même étaient devenus de bons amis et se voyaient environ une fois par mois. Ils avaient parlé ensemble de la procédure et il l'avait prié de venir témoigner. Ils avaient abordé ensemble les grandes lignes des questions qui lui avaient été posées lors de la présente audience.

C___, "senior vice-président" de l'intimée depuis le 28 juin 2004, et directeur financier de la société, a expliqué qu'à son arrivée à Genève, il avait constaté, durant la première semaine, que les procédures de consolidation dont T___ était responsable rencontraient des problèmes assez sérieux; dans certains cas, des dépenses et des revenus n'étaient pas enregistrés comme ils auraient dû l'être, de sorte que le bilan et les comptes de pertes et profits ne reflétaient pas correctement la situation. T___ ne respectait pas l'heure d'arrivée, soit 9h00, arrivant à 9h30 et commençant pas aller boire un café ; il prenait une pause pour déjeuner plus longue que les 45 minutes prévues, soit entre 60mn et 90mn et travaillait souvent très tard, soit jusqu'à 19h00 ou 20h00; à certaines périodes, il travaillait 8h par jour et à d'autres il n'effectuait pas cette durée. Il passait, en outre, "passablement" de temps sur Internet et à discuter dans les couloirs. Un jour, l'intéressé était parti en vacances en assurant que tout était prêt pour la consolidation, mais les données avaient été laissées dans un tel état que les comptes n'avaient pas pu être clôturés. Il n'y avait pas de vérification des données transférées depuis les registres dans le système Hyperion, alors que cette tâche de vérification était du ressort de T___ . Il avait également donné l'instruction à T___ de vérifier qu'aucun compte ne figure deux fois dans le système, car, dans pareil cas, la seconde entrée écrasait la première. T___, avait tenté d'effectuer ces vérifications; ce type de problème avait été rencontré durant plusieurs mois. Il avait établi de nouvelles structures pour de nouvelles entités en 2005 ou 2006. La tâche de T___ était de mettre en place de manière urgente une nouvelle structure en lien avec le compte de pertes et profits et le bilan afin de mettre en pratique cette organisation, ce qui n'avait pas été fait. La structure comptable avait également été changée et il avait prié T___ "d'implémenter" la structure dans un délai de trois mois, ce qui n'avait pas été fait non plus. Les connaissances comptables de T___ était limitées, celui-ci estimant, par exemple, la valeur de l'inventaire à 3 millions d'euros alors que celle-ci se montait à 60 millions d'euros. T___ avait ses bons moments et des moments durant

lesquels il perdait sa concentration. Il était vrai que le travail du groupe auquel appartenait T___ était contrôlé avant d'être diffusé à l'extérieur, ce qui faisait partie de la procédure ordinaire, mais il n'aurait pas dû être passé autant de temps sur des corrections. Quand bien même T___ ne lui rapportait pas directement, il avait dû passer beaucoup plus de temps qu'il ne l'aurait souhaité pour remédier aux problèmes que rencontrait l'intéressé. D___ avait été engagé pour mettre en place ce qui n'avait pas été fait par T___ durant une année. T___ avait également remis des données aux auditeurs de l'entreprise alors que celles-ci n'avaient pas été révisées, ces données n'étant pas complètes. Il avait donné comme instruction à T___ d'arrêter d'écouter de la musique pendant les heures de travail, car cela occupait de l'espace sur son disque informatique et l'empêchait de se concentrer, mesure qui visait à aider l'intéressé à se concentrer sur son travail. Dans un premier temps, T___ avait respecté ces consignes, mais après une semaine avait repris cette pratique. T___ n'avait même pas atteint le seuil le plus bas qui pouvait être exigé dans l'accomplissement de ses tâches.

O___, qui a travaillé pour l'intimé de mai 2004 à mars 2007 en qualité de comptable, et dont T___ était un collègue, a indiqué qu'en ce qui la concernait, elle arrivait en principe au travail vers 9h et en repartait vers 19h, avec une heure de pause à midi, précisant qu'elle arrivait en général avant T___, mais que celui-ci travaillait souvent plus tard qu'elle le soir. Elle avait brièvement connu D___, qui lui avait paru autoritaire et exigeant, mais n'avait rien constaté qui l'avait choquée, l'intéressé haussant cependant parfois le ton. En ce qui la concernait, elle travaillait en écoutant de la musique avec des écouteurs, ce qui ne lui avait jamais été interdit. Elle avait été surprise par le licenciement de T___, qui s'engageait beaucoup dans son travail. Elle effectuait beaucoup d'heures supplémentaires et ne tenait pas de décompte de ses heures, précisant que cela ne la dérangeait pas de travailler autant, car on l'avait informée, au moment de son engagement de cette situation. Elle avait entendu T___ se plaindre de devoir accomplir des heures supplémentaires et tout le monde trouvait que cette situation était un peu lourde.

P___, qui a travaillé pour l'intimée durant trois ans environ, jusqu'en 2005, et qui était chargée de la comptabilité des fournisseurs, a déclaré qu'elle était la collègue de T___ et qu'à l'époque le travail était difficile, car l'entreprise était en période de transition, son siège européen s'implantant à Genève. La charge du travail était soutenue, les délais devaient être tenus et "l'erreur est humaine". Elle commençait en général à travailler vers 9h et partait vers 18h, lorsqu'elle ne se trouvait pas en période de bouclage de comptes, et un peu plus tard en période de clôture de comptes. En général, T___ se trouvait encore là lorsqu'elle quittait l'entreprise.

Q___, qui est entré au service de l'intimée, en février 2006, en qualité de responsable financier et de "senior director" pour l'Europe, a déclaré se situer hiérarchiquement entre C___ et D___ et qu'il avait pu observer, à ce titre, le travail de T___ . Il y avait eu des cas où ce dernier n'avait pas respecté les horaires de travail, soit les heures d'arrivées et l'horaire du déjeuner ainsi que des cas où il ne s'était pas rendu à l'heure aux rendez-vous avec les consultants externes de l'entreprise, alors qu'il en avait reçu l'instruction spécifique à plusieurs reprises. Par ailleurs, T___ prenait des pauses-café fréquentes et était souvent absent de son poste de travail. Les supérieurs de T___ lui avait rapporté

que celui-ci passait du temps à des activités sans rapport avec son travail. En certaines occasions, le travail de T___ n'était pas correct ou n'était pas complet et avait nécessité d'être repris. Il n'avait personnellement pas constaté l'existence de problème avec les liens entre le bilan et le compte des pertes et profits, mais les supérieurs de l'intéressé lui avaient confirmé que tel avait été le cas. Il avait collaboré avec T___ de février 2006 jusqu'à son départ ; si, sur le plan humain, T___ était quelqu'un de bien, en revanche, il manquait de professionnalisme et ne respectait pas toujours les délais et les rendez-vous. Il était vrai que d'autres employés de l'intimé étaient parfois aussi en retard, mais ceux-ci avaient rectifié leur attitude lorsqu'il leur en avait parlé, ce qui n'avait pas été le cas de T___.

R___, qui a travaillé en qualité de responsable fournisseurs pour l'intimée de juin 2003 à octobre 2006, et occupait le même "open space" que T___ a exposé avoir souvent travaillé tard, soit jusqu'à 20h ou 21h, voire plus tard durant certaines périodes, et que T___ était encore présent à ces heures-là. Elle avait accompli beaucoup d'heures supplémentaires, compte tenu de la charge du travail et du sous-effectif de son propre département. Au vu des horaires de T___, elle ne pouvait pas dire si celui-ci effectuait des heures supplémentaires. D___ était assez agressif avec tout le monde, mais particulièrement avec T___, appelant ses collaborateurs en criant depuis son bureau. Avec ses collègues, elle avait pensé que le licenciement de T___ était lié à sa mésentente avec D___, ce dont elle restait persuadée. Le témoin a également confirmé travailler dans un département différent de celui de T___ et n'avoir aucun rapport hiérarchique ni avec celui-ci ni avec D___ . Elle commençait au plus tard son travail à 9h et il lui arrivait rarement d'arriver au bureau avant T___ le matin. T___ prenait rarement des pauses durant la journée. Elle n'avait jamais tenu compte de ses heures supplémentaires et celles-ci ne lui avait jamais été payées. Elle avait fini par donner son congé, car elle avait "fait le tour de la question" et trouvé un emploi ailleurs. Elle était restée en contact avec T___ après son licenciement et celui-ci l'avait informée de la présente procédure, lui demandant si elle accepterait de venir témoigner et lui expliquant, dans les grandes lignes, les questions qui allaient être abordées.

i) Lors de l'audience du 26 mars 2009 devant la Cour des céans, l'appelant a déclaré s'être retrouvé au chômage durant une période de onze mois à la suite de son licenciement et avoir été indemnisé normalement à cet égard. Il avait retrouvé un emploi dans une société S___, qu'il avait quittée à fin mai 2008 pour rejoindre une autre société au sein de laquelle il travaillait actuellement. Par ailleurs, l'appelant a affirmé que lorsqu'il n'avait plus pu supporter l'attitude de D___ à son égard, il avait pris rendez-vous avec le service du personnel pour en discuter. C'est ainsi qu'il avait eu un entretien, au mois de mars 2006 sauf erreur, avec H___, qui lui avait essentiellement expliqué la pression que devait subir son supérieur hiérarchique pour remplir ses objectifs professionnels; il avait demandé à son interlocutrice que le nécessaire soit fait pour que D___ cesse de lui mettre la pression et ait à son égard un comportement acceptable, ce à quoi elle lui avait répondu en lui demandant d'être patient.

Pour sa part, H___, a confirmé avoir effectivement expliqué à l'appelant, lors de l'entretien susmentionné, toute la pression que subissait D___ et en particulier que celui-ci

avait été engagé notamment pour recadrer les tâches et les résultats en découlant. Il était vrai que D___, qui était toujours en poste actuellement, avait un côté sec et autoritaire qu'il lui avait été demandé d'atténuer. L'intéressé se trouvait aujourd'hui moins sous pression qu'à l'époque où l'appelant travaillait au sein de la société parce qu'il avait atteint, au prix d'efforts considérables, les objectifs pour lesquels il avait été engagé. En outre, D___ était un latin, que le contact physique ne rebutait pas, ce qui expliquait qu'il avait, à une reprise au moins, massé les épaules de T___, mais de manière plutôt ironique, comme si cela devait l'aider dans son travail. Après l'entretien avec T___, elle avait demandé à D___ de ne plus procéder de la sorte avec ses subordonnées. Par ailleurs, si D___ s'était placé à quelques reprises derrière l'appelant ainsi qu'un de ses collègues, K___, c'était pour contrôler le travail et s'assurer que celui-ci soit fait, parce que ce n'était pas toujours le cas.

T___ a alors précisé que jusqu'à son départ de l'intimée, D___ n'avait pas modifié son attitude à son égard, affirmant que lorsqu'il se "plantait" derrière lui, c'était vraiment pour le mettre sous pression, alors que, s'agissant de K___, "c'était plus pour travailler sur l'écran".

L'intimée a encore expliqué que lorsqu'un collaborateur ne donnait pas satisfaction, il y avait en principe un processus au sein de la société afin de remédier à ce problème, notamment par le biais d'évaluations régulières qui étaient discutées chaque année en juillet. Toutefois, si des problèmes surgissaient avant cette date, le manager n'attendait pas juillet pour régler lesdits problèmes. Si les choses ne s'amélioraient pas, il y avait alors une concertation du supérieur hiérarchique de l'employeur concerné ainsi que des ressources humaines qui pouvait conduire à un licenciement. Dans le cas de l'appelant, la situation était si conflictuelle qu'il avait été estimé inutile de mettre en place ce processus et qu'il avait été prise la décision de licencier par le directeur financier, C___, d'entente avec le service des ressources humaines ainsi que le service juridique de l'intimée. Il y avait également eu des problèmes avec le collègue de l'appelant, K___, mais contrairement à T___, l'attitude de ce dernier n'avait pas nécessité son licenciement, parce qu'il avait respecté les directives qui lui avaient été fixées, à l'inverse de l'appelant.

Enfin, s'agissant de l'évaluation dont T___ avait fait l'objet de la part de B___ au mois de mai 2006, l'intimée a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une évaluation définitive, mais d'un premier stade d'évaluation d'un employeur par son supérieur hiérarchique direct.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

2.

2.1. Les premiers juges ont retenu qu'il résultait des témoignages de K___, O___, P___ et R___ que l'appelant avait effectué des heures supplémentaires. Ils l'ont néanmoins débouté de ses prétentions en paiement d'une somme de fr. 30'504.75 à ce titre, aux motifs que l'intéressé, au cours des rapports de service, n'avait jamais annoncé à son employeur avoir effectué des heures supplémentaires alors même que son contrat de travail prévoyait que tel devait être le cas. En outre, il n'avait jamais remis à D___ le fichier Excel sur lequel il affirmait noter ses heures supplémentaires, en dépit des demandes de celui-ci. Enfin, il n'y avait pas eu lieu de traiter l'appelant différemment de sa collègue R___, qui avait effectué des heures supplémentaires, mais ne les avait pas annoncées et n'avait donc pas obtenu de compensation.

2.2. L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir admis, sur la base des témoignages recueillis, qu'il avait effectué des heures supplémentaires, mais refusé leur rémunération, en ignorant ces mêmes témoignages, dont il ressortait que pour accomplir le travail qui lui était confié, il fallait effectuer des heures supplémentaires. Comme celles-ci avaient été faites dans l'intérêt de l'employeur et au vu et su de ses supérieurs hiérarchiques, lesdites heures devaient être rémunérées. Il était contraire à la bonne foi d'exiger une annonce régulière du nombre exact des heures supplémentaires qu'il avait accomplies, puisque celles-ci étaient faites au vu et au su de l'employeur et avec son assentiment. On pouvait du reste voir à la lecture de son décompte d'heures qu'il pouvait se rendre à son travail plus tard un matin, lorsque la veille il avait dû accomplir un horaire plus lourd, et qu'en principe les heures qui lui étaient payées étaient celles faites durant les week-ends ou les jours fériés. Enfin, il n'était pas possible d'interpréter le contrat de travail, en particulier son article 4.2, dans le sens qu'il ferait obstacle au droit à la rémunération des heures supplémentaires.

2.3. Pour sa part, l'intimée soutient que le Tribunal n'a pas débouté l'appelant de ses prétentions relatives à ses prétendues heures supplémentaires au seul motif qu'il ne les aurait jamais annoncées à son employeur, mais parce que les enquêtes avaient montré que l'intéressé n'avait pas accompli d'heures supplémentaires autres que celles faites durant le week-end et qui avaient été compensées. Par ailleurs, il résultait des enquêtes que l'appelant n'effectuait pas les 8 heures hebdomadaires auxquelles il était tenu contractuellement. De surcroît, le tableau Excel qu'il avait produit n'avait aucune force probante, puisqu'il ressortait tant des enquêtes que de l'aveu même de l'appelant, que celui-ci n'avait jamais présenté ledit tableau à ses supérieurs pour vérification, alors même que son attention avait été spécialement attirée à ce sujet par D___ . Enfin, en date du 25 janvier 2006, l'appelant avait reconnu par écrit n'avoir pas d'heures supplémentaires à compenser, ce qui ne constituait pas une renonciation au paiement d'heures supplémentaires, mais un document sur la base duquel les parties auraient établi le nombre d'heures supplémentaires effectué.

2.4.

2.4.1. A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui

demander (al. 1^{er}). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Il appartient au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a accompli des heures supplémentaires et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., p. 32; STREIFF/VONKAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 10, p. 82; MÜLLER, Die rechtliche Behandlung der Überstundenarbeit, thèse Zurich, 1986, p. 59). L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées (ATF 86 II 155 consid. 2 p. 157); ce n'est que si le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures au-delà de la limite contractuelle contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu que la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prêtera à discussion (ATF 116 II 69 consid. 4b et les références).

Par ailleurs, lorsque le travailleur a prouvé avoir effectué des heures supplémentaires dont le nombre ne peut plus être établi de manière exacte, le juge pourra en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; le travailleur devra toutefois alléguer et prouver, dans la mesure du possible, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (consid. 4a non publié de l'ATF 123 III 84; cf. également Matthias MÜLLER, op. cit., p. 59).

Lorsqu'il est avéré que l'employé a régulièrement dépassé le temps de travail normalement convenu par le contrat ou la convention collective, il n'est pas obligé d'apporter la preuve stricte de chaque heure supplémentaire effectuée. Dans ces circonstances, le juge peut faire application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO. Le juge ne saurait toutefois se référer à cette norme lorsque le travailleur aurait eu la possibilité d'apporter la preuve d'un nombre déterminé de ses heures supplémentaires, par exemple en recourant à une carte de pointage, ou à tout document relatif à son devoir d'annoncer les heures supplémentaires à son employeur (STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 321c CO; TERCIER, Les contrats spéciaux, 2e éd., n. 3069 p. 44 ; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., n. 13 ad art. 321c CO, p. 79/80; WYLER, Droit du travail, Berne 2008, p. 116-117). En effet, les heures supplémentaires, effectuées dans l'intérêt de l'employeur mais à son insu, doivent lui être annoncées dans un délai utile, dont la durée est controversée (ATF 129 III 171 consid. 2.2 p. 174 et les références), cela pour lui permettre d'approuver ces heures supplémentaires ou de prendre les mesures d'organisation interne nécessaires à éviter le travail supplémentaire à l'avenir (ATF 66 II 155, in JT 1961 I 235, cité dans ATF 129 III 171, in JT 2003 245).

En conséquence, si l'employeur n'a pas connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, et si, compte tenu des circonstances, il n'avait pas non plus de raison de le savoir, on peut admettre que le fait d'accepter sans réserve le salaire habituel revient à renoncer à une indemnité pour les heures supplémentaires effectuées. Cependant, on ne peut reconnaître à l'employeur un intérêt à être immédiatement informé lorsque, selon les circonstances, il possède suffisamment d'éléments pour savoir d'emblée que la durée de travail convenue ne suffit pas à son employé pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Dans les cas où l'employeur doit admettre, au moins pour le principe, que des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO sont nécessaires, il peut ainsi s'organiser en conséquence et on peut attendre de lui qu'il se renseigne dans la mesure où il désire connaître le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ainsi, si l'employé peut partir de l'idée que son employeur connaît la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, il ne doit pas nécessairement les chiffrer concrètement lors de la première période de salaire. Bien plus, il est autorisé, dans une telle situation, à attendre, pour chiffrer ses heures supplémentaires, de savoir si et dans quelles proportions il aura besoin, à long terme, de plus en plus de temps pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Cela vaut en particulier lorsque la possibilité de compenser les heures supplémentaires dans le temps ou par des loisirs a été convenue (ATF 129 III 171, consid. 2.3, in JT 2003 245).

Le travailleur au bénéfice d'un horaire de travail flexible doit en principe compenser les heures qu'il a effectuées en plus par un congé. Une rémunération en espèces n'entre en considération que si des nécessités liées à l'entreprise ou si des directives expresses de l'employeur ne permettent pas de compenser un tel crédit par du temps libre à l'intérieur de l'horaire de travail flexible convenue et en respectant d'éventuelles plages horaire ; dans un tel cas, les heures effectuées en surnombre ne doivent plus être considérées comme un crédit découlant de l'horaire de travail flexible, mais comme de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469, consid. 3ab).

2.4.2. En l'occurrence, il ressort des enquêtes que l'appelant, comme certains de ses collègues, a effectué des heures supplémentaires.

Toutefois, à teneur du contrat liant les parties, les heures supplémentaires accomplies par l'appelant étaient compensées en espèces seulement en cas de circonstances spéciales et si cela était été dûment demandé par écrit au supérieur de l'appelant.

Or, ce dernier n'a pas établi avoir communiqué à ses supérieurs hiérarchiques une telle demande, de sorte qu'on peut en inférer que l'une des deux conditions prévues contractuellement pour le paiement d'heure supplémentaire en espèces, à savoir le dépôt d'une demande écrite, n'a pas été remplie. Au demeurant, il résulte du témoignage de D___ - qui, sur ce point, n'est contredit par aucun élément du dossier - que l'appelant ne lui avait jamais transmis, malgré ses demandes expresses à ce sujet, aux fins de sa validation, le décompte Excel journalier de ses heures de travail qu'il disait tenir lorsqu'il avait été rappelé à l'ordre au sujet de ses horaires de travail. En procédant de la sorte, l'appelant a empêché l'intimée d'effectuer, au fur et à mesure, le contrôle du bien-fondé et du

nombre d'heures supplémentaires réalisées, et, partant, de prendre les mesures d'organisation nécessaires, en particulier, s'agissant du respect des horaires de travail de l'intéressé, dont il résulte des enquêtes qu'il prenait des libertés à cet égard.

Par ailleurs, et surtout, en date du 25 janvier 2006, l'appelant a signé une attestation établie par l'intimée, arrêtant à 14 le nombre de jours de vacance auxquels il avait droit au 31 décembre 2005, et confirmant qu'il ne lui était plus dû aucun autre jour de vacances ou d'heure supplémentaire. L'appelant ne prétend pas que les indications figurant dans ce document ne correspondaient pas à la réalité.

En apposant sa signature sur un tel document, marquant ainsi son accord avec son contenu, l'appelant n'a pas renoncé au paiement d'heures supplémentaires qu'il aurait déjà accomplies, ce que prohibe la jurisprudence (ATF 124 III 469 consid.3), mais, ce qui est différent, a certifié exact un décompte indiquant, à une date précise, le solde exact des jours de vacances et d'heures supplémentaires auxquels il avait droit à ce moment-là, soit, respectivement, 14 jours de vacances et aucune heure supplémentaire. Ce document est en complète contradiction avec le tableau Excel d'heures supplémentaires que l'appelant a produit sous pièce 14 de son chargé, dont la véracité est contestée par sa partie adverse, et dont il n'est pas établi qu'il ait été rempli par l'intéressé au jour le jour durant ses relations contractuelles avec l'intimée, l'absence de remise de tout document à cet égard à D___, en dépit des demandes de ce dernier tendant à prouver le contraire.

S'agissant de la période postérieure au 25 janvier 2006, il résulte de la procédure qu'au mois d'août 2006, l'intimée a versé à l'appelant la somme de fr. 1'678,55 à titre de paiement de 28 heures supplémentaires. L'appelant n'a pas établi qu'il aurait effectué un nombre supérieur d'heures supplémentaires, son décompte Excel ne pouvant pas être pris en considération à cet égard, pour les raisons exposées plus haut.

De surcroît, il résulte également des enquêtes, en particulier des témoignages de D___, B___, C___ et Q___, qui ne sont pas contradictoires avec les autres témoignages recueillis sur la question, que l'appelant ne respectait pas toujours l'heure d'arrivée au travail prescrite, soit 9h, qu'il passait beaucoup de temps à discuter dans les couloirs, qu'il prenait une longue pause à midi et qu'il n'effectuait pas toujours ses 8 heures quotidiennes.

Enfin, l'appelant était au bénéfice d'un horaire de travail flexible, de sorte qu'il devait compenser les heures supplémentaires qu'il effectuait par un congé, la procédure n'ayant mis en évidence aucun élément relevant permettant de considérer que les nécessités liées à l'entreprise ou des directives expresses de l'intimée n'ont pas permis à l'intéressé de compenser un tel crédit par du temps libre à l'intérieur de son horaire de travail flexible et dans le respect d'éventuelles plages horaires.

Dans ces conditions, il ya lieu de confirmer la décision des premiers juges sur ce point.

3. S'agissant de la somme de fr. 252.05 que l'intimée a été condamnée à verser à titre de majoration de 25 % sur les 28 heures supplémentaires qu'elle a reconnu devoir payer à

son ex-employé en date du 15 juin 2006, l'appelant relève que les premiers juges se sont trompés dans leur calcul, retenant, pour effectuer celui-ci, son salaire mensuel au lieu de son revenu annuel, de sorte que la somme qui lui était due à ce titre était de fr. 421,40.

Ce grief, à propos duquel l'intimée s'en est du reste rapportée à justice, est fondé, de sorte que le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

4.

4.1. Le Tribunal a débouté T___ de ses conclusions en paiement d'une somme de fr 57'855.30 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, aux motifs qu'il n'avait pas établi à satisfaction de droit que la raison déterminante ayant présidé à son congé était la plainte qu'il avait adressée au service des ressources humaines de l'intimée à propos de D___. Au contraire, il s'avérait que l'intéressé avait été licencié en raison de nombreux manquements qu'il avait commis dans l'exercice de son activité professionnelle, en particulier l'insuffisance de ses prestations, constatée par ses supérieurs successifs.

4.2. L'appelant fait valoir que les premiers juges n'ont pas tenu compte du fait que les enquêtes effectuées et les pièces versées à la procédure avaient démontré que les raisons invoquées par l'intimée pour le licenciement étaient en réalité fallacieuses et cachaient un motif abusif de renvoi, à savoir le fait de s'être plaint de son supérieur hiérarchique, D___, tout d'abord auprès de ce dernier, puis auprès du service des ressources humaines. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir examiné cette question en ne se fondant que sur les déclarations faites à cet égard par les témoins B___, D___, C___ et Q___, soit des personnes occupant des postes cadres chez l'intimée et qui étaient encore en fonction, sans prendre en considération les autres témoignages recueillis qui établissaient le caractère abusif de son licenciement.

À cet égard, l'appelant reprend dans le détail les déclarations des autres témoins entendus dans le cas de la procédure pour en déduire que les raisons figurant dans la lettre de licenciement ne correspondaient pas à la réalité. Il existait ainsi un faisceau d'indices importants pour admettre le caractère abusif de ce congé, en particulier une coïncidence troublante entre le comportement de D___, sa plainte à l'endroit de ce dernier et son licenciement du 29 juin 2006, lequel était survenu, en outre, dès que la première phase du projet Hyperion avait été achevée.

S'agissant du motif de licenciement consistant en un manque constant de précision et de qualité dans son travail, l'appelant, passant en revue les différents griefs qui lui ont été fait à ce sujet par ses supérieurs hiérarchiques, fait notamment valoir qu'il n'a jamais fait l'objet d'un reproche relatif à la qualité de son travail, et qu'aucun avertissement, ni oral ni écrit, ni même un rappel à l'ordre ne lui a jamais été donné à cet égard. Par ailleurs, reprenant en détail les critiques formulées par ses anciens supérieurs hiérarchiques quant à la qualité de son travail, l'appelant soutient que "les erreurs et remarques que l'intimée a mentionnées au cours de la procédure ne sont tout simplement pas de son fait (mais d'autres entités ou du groupe de travail dans son ensemble), soit parfaitement irrelevantes au vu de l'activité que déployait l'employé, puisqu'il ne peut en être à l'origine". Ainsi, la plupart des erreurs signalées dans les pièces produites par l'intimée avaient été

commises à l'occasion de tests précisément effectués pour valider le travail accompli, le cas échéant destinés à être améliorés.

Par ailleurs, l'appelant se prévaut du témoignage de B___, qui a indiqué qu'il ne faisait pas plus d'erreurs que la moyenne. Il se réfère également aux déclarations des témoins K___, N___ et L___, qui ont attesté de ses compétences en matière d'informatique et d'analyse financière. De surcroît, l'intimée avait attendu pour le licencié qu'il ait achevé le développement de la première phase du projet Hyperion, auquel il se consacrait depuis 2005, comme l'avait confirmé le témoin J___. En outre, la procédure avait démontré (témoignage M___), que contrairement aux affirmations de l'intimée, il n'avait pas profité de ses heures de travail pour télécharger de la musique sur le disque dur de son ordinateur et réclamé de la mémoire supplémentaire à cette fin.

Pour ce qui est du comportement irrespectueux envers ses supérieurs dont fait état sa lettre de licenciement, l'appelant soutient qu'aucun desdits supérieurs entendus au cours de la procédure n'avait témoigné d'une telle attitude de sa part.

4.3. L'intimée quant à elle, soutient, se fondant à cet égard sur plusieurs des témoignages recueillis, que seuls les manquements de l'appelant avaient conduit à son licenciement, soit son manque d'autonomie dans ses activités quotidiennes et ses divers projets, son manque d'investissement dans son travail et de respect à l'égard de sa hiérarchie, sa "non prise en compte" des instructions claires de sa hiérarchie en relation avec ses horaires de travail, l'absence de tout schéma logique de formule ou d'analyse au projet Hyperion - alors même que ces documents faisaient partie de son cahier des charges -, sa "non utilisation" des test d'unité technique afin d'éviter les erreurs dans le projet Hyperion. Le congé de l'appelant avait également été motivé par les nombreuses erreurs qu'il avait commises dans l'accomplissement de ses tâches, de même que le "non respect" de l'interdiction de sa hiérarchie d'écouter de la musique sur son lieu de travail et de prendre en considération les avertissements formulés à son endroit.

4.3.

4.3.1. 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. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (arrêt précité 4C.174/2004, ibidem; ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b).

Selon l'art. 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. Cette disposition vise les congés-représailles.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Elle comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994 en la cause 4C.247/1993, et les références citées ; ATF du 13.10.1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités).

A teneur de l'art. 3 CC, la bonne foi est présumée, lorsque la loi en fait dépendre la naissance ou les effets d'un droit (al. 1). Nul ne peut évoquer sa bonne foi, si elle est incompatible avec l'attention que les circonstances permettraient d'exiger de lui (al. 2).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur.

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. En revanche, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72).

Il résulte de l'art. 328 al. 1 CO - qui impose à l'employeur de faire en sorte que l'ambiance de travail et la qualité des relations ne soient préjudiciables ni à la qualité du travail ni à la santé psychique de ses employés- que lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur est tenu de prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin; cet aspect de la protection de la personnalité a pour corollaire, notamment, que l'employeur ne peut pas procéder à un licenciement lié au caractère difficile de l'un de ses employés sans être au préalable intervenu pour remédier à la situation; à défaut d'intervention, le licenciement sera considéré comme abusif, selon la jurisprudence bien établie du Tribunal fédéral, laquelle ne définit cependant pas l'ampleur des mesures à entreprendre, mais se contente d'exiger que les mesures soient adéquates; ces dernières peuvent consister en une tentative de conciliation entre employés concernés, aux fins d'aplanir le différend, prendre la forme de directives de l'employeur quant au comportement à adopter et, dans les entreprises d'une certaine importance, peuvent amener

l'employeur à proposer à l'employé un changement de fonction ou d'équipe; toutefois, dans tous les cas, l'obligation d'intervenir de l'employeur ne dit pas conduire à assumer une situation inextricable, liée au caractère difficile d'un employé, qui peut évoluer ou qui a généré de telles rancunes que l'employeur ne puisse raisonnablement plus exiger des collègues de travailler avec lui (WYLER, op.cit., p. 302-303, avec références, notamment, aux ATF 4C.73/2006, 4C. 46/2006 et 4C.331/2005, c.2.1.2).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11. 1993, SJ 1995 798; CAPH du 18.04.2002, JAR 2003 281).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246). A ce sujet, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

4.3.2. Il est vrai que pour arriver à la conclusion que l'appelant n'avait pas été licencié de manière abusive, les premiers juges se sont essentiellement basés sur les témoignages de B___, D___, C___ et Q___, soit des personnes qui ont été, à un moment ou à un autre, les supérieurs hiérarchiques de l'appelant et qui, lorsqu'elles ont été entendues, étaient toujours au service de l'intimée.

Si, en raison de leurs liens avec l'intimée, voire de leur rôle dans le licenciement de l'appelant, les déclarations de ces témoins doivent être examinées avec une certaine réserve, cela ne signifie encore pas que leurs déclarations concernant les prestations professionnelles de T___ soient contraires à la vérité. Par ailleurs, en tant que supérieurs de l'appelant, ces témoins étaient les mieux placés pour juger la qualité de son travail et son comportement, mieux en tout cas que les collègues ou ex-collègues de l'intéressé, sauf à considérer qu'au sein d'une entreprise c'est aux employés, et non à leur hiérarchie, qu'incombe l'évaluation de leurs collègues de travail.

Ainsi, il résulte des témoignages des divers supérieurs hiérarchiques de l'appelant que ce dernier souffrait d'un certain manque d'autonomie, voire d'une motivation parfois déficiente, dans ses activités quotidiennes et les divers projets auxquels il collaborait, ce qu'à résumé le témoin B___ en indiquant qu'il "fallait beaucoup coacher l'intéressé pour que les choses avancent". Les fiches d'évaluation de l'intéressé de 2006 (pièce 22 chargé appelant, approuvée par B___; pièces 1 et 12 chargé intimée, établies par F___) - abstraction faite de celle, extrêmement négative, établie par D___ - vont dans le même sens, puisque, si elles indiquent que le travail qu'effectue T___ "répondait aux attentes",

voire dépassait celles-ci, en revanche, sa prise d'initiative pouvait être insuffisante, de même que son aptitude à communiquer, son "adaptabilité" et ses connaissances de l'accounting et du business ainsi que l'analyse et le reporting basés sur l'analyse devaient être améliorés.

Il résulte également des déclarations des supérieurs hiérarchiques de l'appelant que ce dernier ne s'investissait pas comme il l'aurait fallu dans son travail, passant plus de temps que la moyenne à des activités extra-professionnelles, notamment en discutant passablement dans les couloirs, prenant de fréquentes pauses-café. Par ailleurs, l'intéressé ne respectait pas l'heure d'arrivée au travail, l'horaire du déjeuner, voire l'heure de rendez-vous avec les consultants externes. De même, l'appelant n'avait pas toujours respecté les instructions de l'intimée concernant la planification les délais et priorités établies par sa hiérarchie dans l'exécution de ses tâches, notamment s'agissant la mise en place d'une nouvelle structure concernant le compte de pertes et profite et le bilan ainsi que d'une nouvelle structure comptable. T___ a également commis plusieurs erreurs dans l'accomplissement de son travail, même si celles-ci ne dépassaient pas la moyenne de celles d'autres collaborateurs.

Il est vrai que l'appelant conteste point par point les manquements qui lui sont reprochés. Toutefois, il ne ressort pas de la procédure que les griefs qui lui ont été faits à cet égard aient été inventés par l'intimée pour justifier le congé litigieux; ces reproches correspondent à l'impression générale, forcément en partie subjective, qu'avaient de lui ses supérieurs hiérarchiques, lesquels, au demeurant, ont également reconnu à leur subordonné plusieurs qualités professionnelles. Sous cet angle, les motifs invoqués à l'appui du congé litigieux n'apparaissent pas fallacieux.

En revanche, la procédure n'a pas établi que l'appelant avait eu une attitude générale irrespectueuse à l'égard de ses supérieurs, si l'on entend par là un comportement impoli, impertinent ou insolent, en gestes ou en paroles, seul D___ ayant affirmé que l'intéressé réagissait parfois de façon agressive ou pouvait hausser le ton, y compris avec ses supérieurs, lorsqu'il était mécontent.

Toutefois, le manque de respect d'un employé envers sa hiérarchie peut se traduire également par le refus de suivre les instructions reçues, et, sur ce plan-là, la procédure a montré que l'appelant n'était pas exempt de critiques.

En effet, T___ n'a pas respecté l'interdiction qui lui a été faite d'écouter de la musique durant son travail. A cet égard, il importe peu que d'autres employés de l'intimée n'étaient pas été sujets à cette interdiction, dans la mesure où leur situation et leur tâches au sein de l'entreprise n'étaient pas identiques à celles de l'appelant. En outre, T___ semble avoir ignoré les remarques qui lui ont été faites s'agissant de ses arrivées tardives à son travail. Enfin, il résulte des enquêtes que contrairement à ses collègues, en particulier K___, l'appelant n'a pas rectifié son comportement à la suite des remarques qui lui ont été faites par sa hiérarchie.

Il résulte également des enquêtes que l'ambiance au sein du département où travaillait l'appelant est devenue beaucoup plus tendue et conflictuelle après l'arrivée de D___ au sein de l'entreprise, en janvier 2006, notamment en raison de l'attitude sèche et autoritaire, voire agressive de l'intéressé à l'égard de ses subordonnés, en particulier de T___. Ce comportement peut en partie s'expliquer, sans que cela ne l'excuse, par le fait que D___ avait été engagé dans un contexte d'instabilité et de transition de l'intimée, après que se soient succédés à son poste quatre managers, pour mener à bien, dans les délais, les divers projets entrepris, notamment ceux confiés à T___.

Il ressort également du dossier qu'à plusieurs reprises, D___ s'est installé de longs moments derrière T___, afin de surveiller comment celui-ci effectuait son travail et, une fois au moins, lui a massé les épaules, sur le mode ironique, comme si cela devait aider l'intéressé dans l'accomplissement ses tâches.

Le comportement de D___ envers ses subordonnés a tout d'abord débouché sur une réunion du personnel du département et de l'intéressé, puis sur une intervention de T___ et d'un de ses collègues, K___, auprès du service des ressources humaines de l'intimée, notamment après une altercation de l'appelant avec D___. Selon la directrice de ce service, H___, celle-ci a expliqué à T___, lors de l'entretien qu'elle a eu avec lui, que D___ subissait énormément de pression au vu des tâches astreignantes qui lui avaient été confiées; après ledit entretien, elle avait demandé à D___ de ne plus procéder de la sorte avec ses subordonnés.

Sans avoir été formellement démenti sur ce point, ce que la procédure n'a du reste pas infirmé, T___ a indiqué que jusqu'à son départ de la société, D___ n'avait pas modifié son comportement à son endroit.

Le licenciement de l'appel est survenu peu après, soit le 29 juin 2006 pour le 31 août suivant.

La chronologie entre ces deux évènements et leur proximité temporelle constituent des indices sérieux qui permettent de retenir que les difficultés relationnelles entre l'appelant et son supérieur hiérarchique, ont été l'une des causes, avec les autres motifs retenus plus haut, du licenciement de l'appelant, dont il est manifeste que les plaintes à l'encontre de D___ ont été énoncées de bonne foi, laquelle n'est du reste pas contestée par l'intimée.

Cette cause de licenciement de l'appelant, due à ses difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique, était-elle abusive, et, dans l'affirmative, sans ladite cause, T___ aurait-il été tout de même licencié ?

Force est de répondre affirmativement à la première question.

En effet, l'intimée, quand bien même elle n'ignorait pas le comportement inadéquat de D___ avec l'ensemble des membres de son équipe, et tout particulièrement avec l'appelant, n'a pris aucune mesure appropriée à l'endroit de l'intéressé, tel qu'un avertissement

formel, le cas échéant écrit, pour lui faire modifier son attitude, se contentant de justifier, vis-à-vis de T___, l'attitude de son supérieur par la pression que celui-ci subissait dans l'exercice de son travail, puis se bornant à demander à D___ ne plus procéder à l'égard de ses subordonnés comme il le faisait habituellement.

Il ne résulte pas de la procédure que cette simple demande orale ait été suivie du moindre effet, notamment à l'égard de l'appelant, ce que du reste l'intimée ne soutient pas. Il faut, dès lors, en conclure qu'en ne prenant pas tout de suite des mesures appropriées, puis, ultérieurement, d'autres mesures plus contraignantes à l'égard de D___ pour lui faire modifier son comportement envers l'appelant, l'intimée n'a pas pris les mesures adéquates requises par les circonstances et, partant, a contrevenu à son obligation de protéger la personnalité de T___, en violation de son obligation découlant de l'art. 328 al. 1 CO.

En raison de la chronologie dont les événements se sont déroulés et de leur proximité temporelle, à savoir la formulation, de bonne foi, par T___, auprès du service des ressources humaines de l'intimée de griefs à l'encontre du comportement D___ à son endroit, de la façon inadéquate dont ledit service a traité lesdits griefs et du licenciement de T___ qui a suivi, il existe un faisceau d'indices suffisants permettant d'admettre, au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, que s'il ne s'était pas plaint de son supérieur hiérarchique, l'appelant n'aurait pas été licencié et que ce sont ses relations conflictuelles avec ledit supérieur - qui était pourtant essentiellement responsable de cette situation en raison de sa façon de se comporter avec ses subordonnés, dont l'appelant - qui ont conduit au congédiement de T___.

Il en découle que le congé notifié à l'appelant doit être qualifié d'abusif.

Le jugement entrepris sera, dès lors, annulé sur ce point.

4.4.

4.4.1.

Selon l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. A ce sujet, l'article 336b CO exige que la partie qui entend demander une telle indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai congé (al. 1) ; si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir leurs rapports de travail, la partie qui a reçu le congé doit, pour faire valoir sa prétention à une indemnité, agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat sous peine de péremption (al.2).

En l'occurrence, en contestant le licenciement du 29 juin 2006 pour le 31 août suivant par lettre du 29 août 2006 et en introduisant action à l'encontre de l'appelante le 9 février 2007, l'appelant a respecté les deux conditions temporelles de l'art. 336b CO.

4.4.2.

4.4.2.1. L'article 336a CO précise que l'indemnité due en cas de résiliation abusive du contrat, est fixée compte tenu de toutes les circonstances et ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

L'indemnité prévue à l'article 336a al. 2 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité) ; elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction, entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (ATF du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I, p. 277 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802).

L'indemnité due en vertu de l'art. 336a CO ne fait l'objet d'aucune déduction sociale ou fiscale (ATF 123 V 5).

4.4.2.2. En l'occurrence, lorsqu'il a été licencié, l'appelant était au service de l'intimée depuis un peu plus de deux ans et demi. A la suite de son congé, l'intéressé s'est retrouvé au chômage durant 11 mois - percevant à ce titre normalement des indemnités - avant de retrouver un emploi. L'intervention, de bonne foi, de l'appelant auprès du service des ressources humaines pour se plaindre de l'attitude de son supérieur hiérarchique - au comportement notoirement difficile à l'égard de ses subordonnés au sein de l'entreprise - a été l'une des raisons pour lesquelles il a été licencié, mais sans en constituer le motif essentiel, T___ faisant l'objet de plusieurs autres griefs fondés, notamment quant à son assiduité et sa motivation au travail ainsi qu'à la qualité de ses prestations dans certains domaines. De ce point de vue, la gravité de l'atteinte portée à la personnalité de l'appelant par l'intimée doit être relativisée et, partant sa faute, ne saurait être qualifiée de lourde. Enfin, la façon dont le licenciement de l'appelant s'est déroulé n'appelle pas de remarques particulières.

Dans ces conditions, il sera alloué à l'appelant une indemnité de fr. 20'000.- net, correspondant à une somme très légèrement supérieure à 2 mois de salaire.

5. A teneur de l'art. 42A du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile, un appel en matière prud'homale ayant fait - comme en l'espèce - l'objet d'un émolument de mise au rôle en vertu de l'art. 42 dudit règlement, peut, en fin de procédure donner lieu à un émolument complémentaire dont le montant est fixé, selon l'article 25 du règlement précité, applicable par analogie, en fonction notamment des intérêts en jeu, de la complexité de la cause, de l'ampleur de la procédure ou de l'importance du travail qu'elle implique.

Au vu des critères susmentionnés, il se justifie, en l'espèce, de fixer un émolument complémentaire de fr. 4'000.-.

10. Selon l'art. 78 al. 1 LJP, les indemnités aux témoins et l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. Il en va de même, par analogie, de l'émolument complémentaire fondé sur le Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile susmentionné.

T___, qui a fait appel pour réclamer à son ex-employeur la somme totale de fr. 88'781,45.-, se voit octroyer le montant de fr. 20'421,40, soit le 23% de ses prétentions. Ses conclusions étaient ainsi exagérées, et cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle qu'il a payé (art. 176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP). Il se justifie, dès lors, de laisser à sa charge la moitié de l'émolument de mise au rôle qu'il a payé (fr. 880.-), sa partie adverse supportant le solde.

Les parties supporteront également, pour le même motif, chacune, la moitié l'émolument complémentaire susmentionné ainsi que les frais d'interprète (fr. 340.- au total) de première instance.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T___ contre le jugement rendu le 26 novembre 20062, notifié le lendemain, par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2695/2007-4.

Au fond :

Annule ledit jugement en tant qu'il a condamné E___ à payer à T___ la somme de fr. 252.05 brut, à titre d'indemnité pour l'accomplissement d'heures supplémentaires et l'a débouté de ses conclusions tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Et statuant à nouveau sur ces points :

1. Condamne E___ à payer à T___ la somme de fr. 421,40.- brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2006.

Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur le montant brut susmentionné.

2. Condamne E___ à payer à T___ la somme de fr. 20'000.- net, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2006.

3. Laisse à charge de T___ la moitié de l'émolument d'appel dont il s'est acquitté.

Condamne E___ à rembourser à T___ la moitié de l'émolument d'appel dont celui-ci s'est acquitté, soit le montant de fr. 440.-.

4. Condamne T___ à verser aux Services financiers du Palais de justice la somme de fr. 2'170.- à titre d'émolument complémentaire et de frais d'interprète.

Condamne E___ à verser aux Services financiers du Palais de justice la somme de fr. 2'170.- à titre d'émolument complémentaire et de frais d'interprète.

5. Confirme, pour le surplus, le jugement entrepris.

6. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président