REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6489/2018-4 **CAPH/25/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 7 FEVRIER 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (VD), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 mai 2020 (JTPH/192/2020) et intimé sur appel joint, comparant par Me Christian BRUCHEZ, avocat, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____ SA, sise _____ [ZH], intimée et appelante sur appel joint, comparant par Me Robert BRINER, avocat, cours des Bastions 5, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 février 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/192/2020 rendu le 28 mai 2020, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 20 septembre 2018 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné cette dernière à verser à A_____ la somme brute de 5'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 15 juillet 2017 (ch. 2), la somme brute de 1'500 fr. 25 avec intérêts à 5% dès le 17 novembre 2017 (ch. 3), la partie en ayant la charge étant invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), la somme nette de 6'687 fr. avec intérêts à 5% dès le 17 novembre 2017 (ch. 5), la somme nette de 5'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 13 février 2018 (ch. 6), condamné B_____ SA à délivrer à A_____ un certificat de travail conforme au considérant 9 du jugement, dans un délai de dix jours dès réception du jugement et sous la menace d'une amende d'ordre journalière de 500 fr. pour chaque jour d'inexécution passé ce délai (ch. 7), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

Le Tribunal a arrêté les frais de la procédure à 1'000 fr. (ch. 9), répartis par moitié à charge de chacune des parties (ch. 10), compensés partiellement avec l'avance de frais de 200 fr. effectuée par A_____ restant acquise à l'Etat de Genève (ch. 11), A_____ étant condamné à verser la somme de 300 fr. et B_____ SA la somme de 500 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 12 et 13), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 14) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 15).

B. **a.** Par acte déposé le 29 juin 2020 à la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation des chiffres 2, 3, 5 et 7 de son dispositif.

Cela fait, il a conclu, avec suite de frais de première instance et d'appel, à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser les sommes brutes de 52'880 fr. avec intérêts à 5% dès le 15 juillet 2017 (date moyenne) et de 3'064 fr. 10 avec intérêts à 5% dès le 11 décembre 2017, ainsi que la somme nette de 19'786 fr. avec intérêts à 5% dès le 11 décembre 2017, et à lui délivrer un certificat de travail sur la base du modèle qu'il a fourni, cela sous la menace d'une amende d'ordre journalière de 500 fr. pour chaque jour d'inexécution après un délai raisonnable.

A_____ a produit des pièces nouvelles à l'appui de son appel, à savoir le nouveau certificat de travail daté du 2 juin 2020 que lui a délivré B_____ SA (pièce A1), l'arrêt PE.2019.0060 rendu par la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal vaudois le 9 septembre 2019 statuant sur son recours contre la décision de révocation de son autorisation de séjour UE/AELE et prononçant son renvoi de Suisse (pièce A2), l'ordonnance du Tribunal fédéral 2C_853/2019 du 11 octobre 2019 admettant la requête d'effet suspensif à son recours contre

cette décision administrative (pièce A3) et des courriels échangés entre C_____, D_____ et l'ancien employé entre le 25 août et le 7 novembre 2017 (pièce A4).

b. Dans le délai imparti, B_____ SA a répondu à l'appel et formé un appel joint, concluant au rejet de l'appel de A_____ et à l'annulation des chiffres 5 à 15 du dispositif du jugement attaqué.

Elle a conclu, avec suite de frais et dépens de première et seconde instances, à ce que A_____ soit débouté de toutes ses conclusions en licenciement injustifié et en indemnisation à titre de non-remise d'un certificat de travail, et à ce qu'il soit dit que le certificat de travail d'ores et déjà remis à celui-ci sera modifié en indiquant la date de fin des rapports de travail au 17 novembre 2017 au lieu du 31 décembre 2017.

Elle a produit des pièces nouvelles, soit le résultat de la recherche effectuée le 10 janvier 2020 avec les mots "*E_____ F_____ company house*" sur le moteur de recherche Google (pièce 36), l'extrait internet gratuit ("*filling history*") de la Companies House du Royaume-Uni à la date du 10 janvier 2020 (pièce 37) et un courriel envoyé le 29 août 2017 concernant l'évènement "*G_____ Conference - Saturday Evening*" ayant eu lieu le _____ septembre 2017 à H_____ [Espagne] (pièce 38).

c. Dans sa réponse à l'appel joint, A_____ a conclu à l'irrecevabilité des allégués 1 à 184 de sa partie adverse, ainsi que des nouvelles pièces produites par cette dernière, et, sur le fond, au déboutement de B_____ SA de toutes ses conclusions.

d. Par réplique et duplique des 9 novembre et 3 décembre 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

e. Elles ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par courriers du 3 décembre 2020.

f. Par courrier adressé le 1er février 2021, A_____ a fait parvenir à la Cour l'arrêt du Tribunal fédéral 2C_853/2019 du 19 janvier 2021 rejetant son recours à l'encontre de la décision de révocation de son autorisation de séjour UE/AELE (pièce A5).

g. Par courrier du 11 février 2021, B_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de cette pièce nouvelle.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ SA est une société anonyme ayant son siège à I_____ [ZH], active dans le domaine des assurances. Elle dispose d'une succursale à J_____ (GE).

Son activité consiste principalement en la vente et le placement de produits d'assurance et d'assurances-vie 3A et 3B.

K_____, l'un des administrateurs de la société, a déclaré au Tribunal que la société réalisait "neuf millions environ de primes par année", dont environ 5% correspondait aux commissions.

b. En 2016, le *curriculum vitae* de A_____, ressortissant allemand, alors domicilié à F_____ [Royaume-Uni], apparaissait sur la plateforme de recrutement sur internet L_____.

A_____ y indiquait alors être "*Senior Consultant & Acting Non Executive Director*" au sein de la société E_____, société de conseil en gestion basée à F_____, et y avoir occupé différentes autres fonctions depuis 2013.

Il a déclaré au Tribunal que l'activité qu'il avait exercée au sein de E_____ avait consisté à conseiller un client qui se trouvait dans le domaine de la sécurité. Quand bien même il ressortait du registre des sociétés en Angleterre que la société E_____ avait été dormante et n'avait pas eu d'activités entre le 1er mars 2015 et le 1er février 2016, il avait indiqué avoir effectué des activités détaillées dans son *curriculum vitae*, car les missions étaient pour l'essentiel accomplies pour des start-up (développement commercial et de débuts de projets), soit une activité effective, confirmée par des échanges de courriels, laquelle n'avait toutefois pas eu de suite ni généré de rémunération. Il s'agissait d'un investissement sur l'avenir. Si la start-up réussissait, les pourcentages qui revenaient à E_____ étaient supérieurs à la rémunération d'un travail à l'heure ou sur la base d'un tarif contractuel. Les start-up rémunéraient, par ailleurs, E_____ par le biais d'actions.

c. Par courriel du 14 novembre 2016, A_____ a été contacté par B_____ SA, qui a manifesté de l'intérêt pour son profil professionnel.

d. Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 janvier 2017, A_____ a été engagé par B_____ SA en qualité de consultant pour des services de conseil en matière financière - domaine dans lequel il était indiqué que l'employé devait posséder des compétences, des connaissances et de l'expérience - basé dans la succursale de J_____ dès le même jour.

Ledit contrat prévoyait que, durant les deux premiers mois correspondant au temps d'essai, A_____ était rémunéré exclusivement à la commission, B_____ SA invitant ses futurs employés à s'assurer qu'ils disposaient de ressources financières suffisantes pour couvrir leurs dépenses générales pendant trois mois. Passé le temps d'essai, une avance sur commission d'un montant mensuel brut de 2'500 fr. était garantie. Chaque consultant devait, en premier lieu, rembourser le montant de l'avance versée par l'employeur, avant de percevoir des

commissions. Cette rémunération correspondait à un travail hebdomadaire de 42 heures minimum, incluant d'éventuelles heures supplémentaires.

Un barème relatif au calcul des commissions était joint au contrat (cf. art. 8.1 du contrat et pièce 40 demandeur).

Il existait une certaine flexibilité autour du principe du remboursement de l'avance sur commissions, les employés pouvant rembourser l'avance de 50% et recevoir une commission à hauteur de 50% (témoin M_____). A la fin du contrat, le remboursement de l'éventuelle dette de l'employé n'était pas demandé (témoin N_____).

Le droit aux vacances était de vingt jours ouvrables par année.

Sauf convention écrite contraire, l'employé prenait en charge ses propres dépenses (tels que, par exemple, les frais de voyage et de O_____ [carte de crédit]) engagées dans le cadre de la prestation de ses services (témoins P_____, Q_____, R_____ et N_____). Il en était de même de l'équipement complet tel que l'ordinateur, etc. (témoin P_____) et des frais de téléphone (témoin N_____). Ce dernier témoin a précisé que, s'agissant d'une formation qui avait eu lieu sur trois jours à H_____, les employés étaient licenciés s'ils ne s'y rendaient pas.

Au début de son activité, A_____ s'est vu confier par son employeur un portefeuille de clients.

Les consultants pouvaient bénéficier d'un assistant (ou coordinateur financier), chargé de trouver de nouveaux clients potentiels, de trouver leurs numéros de téléphone et de les contacter pour fixer un rendez-vous, ce qui facilitait les affaires et l'obtention de résultats (témoins D_____, R_____ et N_____). Il était rare qu'un nouveau consultant bénéficie d'un coordinateur (témoin N_____).

B_____ SA a allégué que A_____ avait refusé un assistant à deux reprises, ce que ce dernier a contesté.

e. A_____ a déclaré qu'il avait une formation académique, un MBA, ainsi qu'une expérience de courte durée dans le secteur financier à F_____.

Il a également déclaré qu'il considérait avoir les compétences financières, ainsi que celles décrites dans son *curriculum vitae*, notamment en raison de ses qualifications académiques dans le domaine. Une expérience dans le business, soit dans les affaires, était totalement différente d'une expérience dans la finance. Il avait une expérience d'environ quinze années dans les affaires, ce qui n'était pas le cas dans la finance. Il a relevé que B_____ SA engageait des personnes provenant de toutes sortes de domaines, tels que des charpentiers et des vendeurs

de téléphones. Sauf erreur, B_____ SA indiquait même dans ses brochures qu'aucune qualification n'était requise pour travailler en son sein. Selon lui, il était l'un des plus qualifiés dans le domaine financier au sein de la société.

Après avoir suivi une formation organisée par son employeuse à Malte, il avait rejoint l'équipe genevoise de B_____ SA. A ce moment-là, il lui était évident qu'il allait devoir se former sur les instruments locaux et adapter ses connaissances, ce qui nécessitait un investissement de sa part, ainsi qu'une formation générant des frais. Il avait compris que ces frais seraient pris en charge par B_____ SA, mais il avait constaté qu'il n'en serait rien en arrivant à Genève. Il s'était inscrit à l'examen de "*Investment Management Certificate*", mais ne l'avait finalement pas passé, bien qu'il ait suivi la formation. Il avait également suivi les modules de "*Charted Institute of Insurance*" et passé les examens y relatifs tous les mois durant quatre ou cinq mois. En sus de cette formation, il lui incombait de rechercher des clients. Le modèle de prospection chez B_____ SA consistait essentiellement à faire des téléphones à des sociétés tout au long de la journée, méthode qui n'était, selon lui, pas efficace, dans la mesure où certaines entreprises finissaient par interdire de les contacter. Il était également recommandé aux consultants de faire du réseautage - activité qui devait se faire en dehors des heures de travail - et de participer à la promotion des événements et des nouveaux produits. Il a indiqué que beaucoup de consultants n'effectuaient pas les examens, car cela demandait beaucoup de temps, soit quelques soixante heures par semaine avec le travail. Ces personnes étaient alors techniquement moins performantes, mais avaient sans doute de meilleurs résultats en termes de ventes, puisqu'ils y consacraient plus de temps.

A_____ a également indiqué que les nouveaux conseillers se voyaient certes confier un certain nombre de dossiers, mais il s'agissait de clients qui ne payaient plus, qui ne souhaitaient plus investir ou qui se trouvaient géographiquement disséminés dans toute la Suisse romande. Il avait essayé de contacter les clients qui lui avaient été cédés. Il s'agissait souvent d'expatriés difficilement atteignables. Il n'avait néanmoins pas cessé d'essayer de les joindre. Le résultat de ses appels avait toutefois été mitigé. Certaines personnes étaient en colère ou même en litige contre B_____ SA. D'autres n'étaient plus intéressées par les produits proposés ou n'avaient pas les moyens. Il arrivait parfois que quelques-unes soient récupérées à la suite du départ de leur ancien conseiller, mais ces premiers rendez-vous ne donnaient pas nécessairement de résultats concrets. En outre, la commission n'était pas la même lorsqu'il s'agissait d'un nouveau client ou d'un client existant. Les conseillers obtenaient en effet 100% de la commission pour un nouveau client, respectivement 50% pour un client existant, même si le travail effectué était équivalent, voire supérieur.

f. Par courriel du 1er octobre 2017, S_____, "*Senior area manager*" au sein de B_____ SA, a adressé un message de félicitations aux meilleurs employés du

groupe. Selon le tableau joint à ce message, Q_____ avait généré 53'113 £ au cours des trois premiers trimestres (dont 16'180 au cours du troisième trimestre), T_____ 54'398 £ (dont 18'676 £ au cours du troisième trimestre), P_____ 111'916 £ (dont 41'203 £ au cours du troisième trimestre) et M_____ 63'301 £ (22'351 £ + 40'950 £, dont 18'445 £ au cours du troisième trimestre). Au cours du 3ème trimestre 2017, U_____ avait généré 14'985 £, V_____ 1'709 £, R_____ 2'895 £ et A_____ FIGEL 7'299 £ (mais rien au cours des deux trimestres précédents).

g. En date du 18 octobre 2017, M_____, "*Senior Wealth Manager*" chez B_____ SA à J_____ [GE] depuis le 3 août 2016, initialement engagé en qualité de conseiller et qui a supervisé le travail de A_____, a remis à ce dernier un plan d'amélioration de ses performances sur quatre semaines avec des objectifs chiffrés. Ce plan indiquait que les résultats de l'employé étaient de 0,8 premiers rendez-vous fixés par semaine, de 0,5 effectivement tenus, de notes de rendez-vous pour 0,25 d'entre eux et de 184 £ d'affaires conclues par semaine. L'employé devait inscrire un montant de 2'500 £ d'affaires conclues par semaine entre le 16 octobre et le 10 novembre 2017, fixer 5 nouveaux rendez-vous par semaine, en tenir effectivement 3 et rédiger 2,5 notes de rendez-vous. A l'issue de cette période, une réunion de contrôle devait avoir lieu pour examiner ses résultats, étant précisé que si les niveaux de performance étaient nettement inférieurs aux niveaux minimums attendus, serait examinée son aptitude à poursuivre son emploi en tant que conseiller en matière de patrimoine.

A_____ a signé ce plan d'amélioration, qu'il a annoté de la façon suivante : "*Je m'engage à atteindre les objectifs fixés au mieux de mes capacités et de mes ressources. NB. Bien qu'il s'agisse de normes mensuelles, il convient de souligner qu'aucun consultant du bureau de Genève ne les a atteintes au cours d'une période de quatre semaines durant les six derniers mois*".

h. Durant ladite période de quatre semaines, A_____ a été en contact avec des clients potentiels, à savoir W_____, X_____, Y_____, Z_____ et AA_____.

Il ressort de rapports produits par B_____ SA à la demande du Tribunal qu'entre septembre 2017 à avril 2018, il n'y a pas eu de transactions génératrices de commissions en faveur de B_____ SA en lien avec les clients Z_____, AA_____, X_____ et AB_____. S'agissant, en revanche, de Y_____ et W_____, il y a eu une transaction pour chacun d'eux génératrice de commission en faveur de B_____ SA. Selon l'employeuse, toutefois, toute transaction génératrice de commission postérieure au départ de A_____ ne pouvait être considérée comme un résultat direct de l'activité de celui-ci.

Entendu par le Tribunal, W_____, client de B_____ SA depuis 2009, a déclaré que la société le conseillait sur les caisses de pension et la planification financière.

A la suite du départ d'un consultant, il s'était retrouvé sans conseiller et c'était A_____ qui lui avait alors été désigné. A_____ s'était rendu chez lui et lui avait proposé plusieurs options concernant sa caisse de pension. Il avait montré une belle capacité d'interaction avec lui et son épouse. L'aspect social était très bon. Il l'avait rencontré à une seule reprise en novembre 2017. Il l'avait eu au téléphone peu avant et il lui avait exprimé sa frustration et son désir de ne pas rencontrer de nouveaux consultants. Pour ce qui était de l'exécution de ces options et du retour de leurs discussions, il n'avait pas pris de décision, A_____ n'étant plus son conseiller. Les deux options lui avaient été réitérées par la suite. Il était quelque peu frustré par le service, car il avait déjà connu des changements de conseillers. B_____ SA avait compris sa frustration et lui avait alors présenté un nouveau conseiller, plus "*senior*", qui lui avait proposé de plus larges options. Il s'agissait de M_____, qui était toujours son conseiller. Ce dernier était excellent socialement et techniquement. En raison de son expérience étendue, il avait pu lui fournir des exemples visuels par des images et faire des liens entre différents investissements possibles.

i. Le 5 novembre 2017, S_____, "*Senior area manager*" au sein de B_____ SA, a adressé un courriel à l'ensemble des collaborateurs pour les féliciter des résultats de la semaine n° 44 écoulée. Il a, à cette occasion, précisé ce qui suit : "*Gemma a établi le tableau ci-dessous qui vous indique combien vous gagnez en moyenne par premier rendez-vous. Ce tableau est uniquement basé sur les premières rencontres, et non sur les affaires complémentaires. Il est également basé sur les statistiques que vous remplissez, alors ne vous plaignez pas si vous pensez qu'elles sont inexactes parce que je ne les remplis pas, vous le faites !!*".

Selon ce tableau, A_____ avait enregistré vingt-trois nouveaux premiers rendez-vous, chacun d'eux lui rapportant une commission moyenne de 300 £.

j. Par courriel adressé le 7 novembre 2017, A_____ a demandé à M_____ une copie du plan d'amélioration des performances signé le 18 octobre 2017, ainsi que, dans l'hypothèse où ses objectifs ne seraient pas atteints, une lettre de référence afin de pouvoir effectuer des recherches d'emplois.

M_____ a déclaré qu'il avait, selon la procédure habituelle, transmis la requête de A_____ tendant à obtenir un certificat de travail intermédiaire aux ressources humaines, soit en particulier à D_____, qui était chargée de l'administration et du "*compliance manager*", mais il ne savait pas quelle suite en avait été donnée.

k. M_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré que les performances de A_____ et ses capacités avaient été décevantes. La formation et le soutien au sein de l'équipe étaient forts et A_____ - de même que les autres employés au sein de la société - n'avait cessé d'apprendre et de se former sur une base régulière. Malgré cela, l'ancien employé ne suivait pas les conseils. Il avait une

façon propre à lui de travailler et n'obtenait pas les résultats attendus. Il promettait toujours des affaires, qui malheureusement ne se matérialisaient pas. Cette situation avait causé du souci à M_____ et il lui avait fallu apporter encore plus de soutien à A_____, en l'intégrant dans un plan personnel de développement (jeux de rôles, etc.), ce qui avait nécessité beaucoup de temps. Malgré tout cet encadrement, A_____ n'avait réalisé qu'environ 7% à 8% de ce qui pouvait être attendu d'un consultant. Il y avait une différence entre savoir utiliser une connaissance technique et avoir la connaissance réelle de cette technique. Selon lui, A_____ avait pris en considération certains aspects de la formation qui lui avait été dispensée, mais il sur-analysait les propositions, ce qui générait des retards dans la gestion et ce qui rendait les clients confus. Ian M_____ avait alors dû en informer K_____.

l. D_____, également entendue en qualité de témoin, a expliqué avoir été employée chez B_____ SA de juillet 2016 à août 2019, tout d'abord, comme coordinatrice financière, puis dans l'administration avant d'obtenir un poste de "*compliance manager*". A_____ n'avait pas été l'un de ses consultants. En revanche, lorsqu'elle avait travaillé pour l'administration, elle avait supervisé le travail de cet employé. D_____ a déclaré que, sur le plan administratif, A_____ n'était pas bon et qu'elle avait dû organiser une session de formation pour le soutenir, ce qui arrivait aux nouveaux employés. Selon elle, la performance de A_____ était "*pauvre*" et n'était "*pas bonne*".

D_____ avait également constaté que A_____ lui avait soumis des documents, dans lesquels il y avait des erreurs et des imprécisions, mais elle ne savait pas si A_____ les avait commises à dessein. Ces documents suivaient trois phases. La première était la description des actions, laquelle était exécutée informatiquement par A_____. La seconde phase était la gestion administrative des documents par le centre administratif de B_____ SA à Malte. Quant à la dernière phase, il s'agissait du paiement de la commission. Il était apparu qu'il y avait une différence entre ce que A_____ mettait dans le système et les documents administratifs qui parvenaient à la société. Elle pensait que les données inscrites dans le système par A_____ n'étaient pas toujours fondées sur la réalité. Il lui était même arrivé d'indiquer des chiffres concernant sa pension pour lui-même, qui n'étaient pas apparus par la suite dans les documents administratifs, le bureau de Malte n'ayant jamais reçu de documents à ce sujet.

m. En date du 17 novembre 2017, M_____ a établi un rapport de résiliation ("*Termination report*") de A_____ pour cause de "*performance insatisfaisante*". Ce dernier avait considérablement manqué les objectifs à atteindre dans le programme d'amélioration des performances et n'avait pas compris les bases du métier qui généraient du chiffre d'affaires pour la société et lui-même. Après dix mois de formation, il n'avait pas réussi à "*adapter son style afin de faire de ceci un succès*" et sa performance était inacceptable.

n. M_____ a convoqué A_____ à un entretien, lors duquel il lui a remis un accord écrit de résiliation ("*agreement of termination*"). Présenté sous la forme d'un document à compléter (date, nom de l'employé, nom du "*manager completion*" et signatures de l'employé et au nom de B_____ SA), ne comportant ni date ni noms ni signatures, le texte prévoyait, notamment, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de A_____ et sa renonciation à tous ses droits. Ce dernier a indiqué à M_____ qu'il refusait de signer un document, qui, selon lui, ne respectait pas les exigences légales. M_____ a alors quitté la salle et est revenu avec K_____ et D_____. K_____ lui a alors expliqué qu'au vu de l'analyse de la situation effectuée par M_____, basée, notamment, sur le plan d'amélioration des performances, il n'était pas parvenu à atteindre les objectifs de résultats qui étaient attendus de lui, de sorte que B_____ SA souhaitait mettre un terme à leur collaboration. Il lui a été offert à bien plaire de lui verser un montant de 2'500 fr. à titre d'un mois de salaire (montant qu'il a effectivement perçu).

A_____ a déclaré qu'il avait alors répondu qu'il ne pouvait pas empêcher la société de mettre un terme à son contrat, mais que le délai qui lui avait été octroyé pour s'améliorer ne correspondait pas à un délai de préavis de résiliation et que son contrat ne pouvait dès lors prendre fin de façon immédiate. Son départ était en effet soumis à des conditions légales conformément à ce que lui avait expliqué son assurance protection juridique. En entendant le mot "*juridique*", K_____ s'était fâché et avait hurlé qu'il devait quitter les lieux immédiatement. Il avait toutefois refusé, arguant que cela n'était pas possible sans document indiquant la fin des relations contractuelles et le début du délai de résiliation. Il s'était alors retrouvé seul dans la salle et avait contacté le service juridique pour savoir ce qu'il devait faire. Après avoir remis ses dossiers à M_____, il avait finalement quitté les lieux.

M_____ a déclaré qu'en règle générale, ces réunions étaient hautement professionnelles. Il a confirmé que, dans le cas de celle-ci, K_____ s'était particulièrement mis en colère. A_____ était resté ferme sur ses positions : il avait refusé la décision, avait demandé à parler à son avocat et avait été laissé quelque temps seul. Celui-ci avait quitté les locaux après environ soixante minutes.

K_____ a expliqué qu'à ses débuts, A_____ avait reçu un portefeuille de trente clients pour débuter son activité. Il s'agissait d'un mélange de clients internationaux et de clients faciles. A_____ ne rencontrait pas régulièrement les clients. En temps normal, lors des entrevues, le conseiller était tenu de prendre des notes, ce qui était rarement le cas de A_____, ce que ce dernier aurait d'ailleurs reconnu. Celui-ci ne fournissait pas non plus de rapports de gestion et d'analyses sur les produits proposés aux clients. De façon générale, il y avait un manque de suivi des dossiers. Sur onze mois, A_____ n'avait obtenu qu'un nouveau client. En outre, il avait également été constaté l'enregistrement de faux résultats. A

partir du moment où A_____ avait été soumis au plan d'amélioration de ses performances, les doutes de la société à l'égard de ses compétences avaient quotidiennement augmenté. Le matin du 17 novembre 2017, K_____ avait déclaré qu'il avait vérifié le *curriculum vitae* de A_____. Il avait été horrifié et choqué de découvrir un faux *curriculum vitae*. C'était la première fois que cela lui était arrivé en trente-cinq ans de carrière. Selon lui, tout ce que A_____ lui avait dit et promis s'avérait être faux. C'était à ce moment qu'il avait convoqué A_____. Il n'avait pas informé M_____ de ce qu'il avait découvert, car il s'agissait de données protégées. Au début, A_____ était calme et lui déçu de son manque de résultats. Il souhaitait que celui-ci quitte les lieux le plus rapidement possible. A_____ avait toutefois refusé et avait souhaité parler à son avocat. Ce n'était pas le fait que ce dernier veuille parler à son avocat qui l'avait fâché, mais le fait qu'il refuse de quitter les lieux, alors qu'il savait qu'il avait menti. Il a admis être devenu furieux à ce moment-là, raison pour laquelle il avait quitté le bureau. A_____ était demeuré seul dans le bureau et avait appelé son avocat. Ensuite, il avait passé environ vingt minutes à parler avec les autres employés et était enfin parti.

M_____ a précisé qu'après onze mois d'activité, K_____ et lui-même avaient eu des doutes quant aux compétences de A_____ au vu de son absence de résultats effectifs. La décision finale était revenue à K_____. Selon lui, la raison clef du licenciement de A_____ était son absence de performances. Un consultant devait avoir une bonne capacité de communication. Le client avait, en effet, besoin d'un consultant professionnel; il n'avait pas besoin d'un menu de services, mais de propositions concrètes. En plus de la communication, le consultant devait également connaître les produits financiers, comprendre les besoins du client et lui faire des propositions adaptées à ses objectifs. M_____ était assez confiant sur le fait que K_____ avait vérifié le *curriculum vitae* de A_____ lors de son engagement. Il n'avait pas été personnellement témoin de reproches qu'aurait pu formuler K_____ quant à des mensonges, des vols et des inconduites de la part de l'intéressé.

Selon A_____, la situation qu'il avait subie survenait fréquemment chez B_____ SA : soit les nouveaux conseillers arrivaient à conclure quelques affaires d'importance et ils étaient conservés, soit ils n'y arrivaient pas et étaient licenciés au moyen de l'"*agreement of termination*" avec la promesse du paiement d'un mois de salaire.

o. Par courrier adressé le 21 novembre 2017 à B_____ SA (produit par cette dernière), AC_____ – "*avocate*" au sein de la protection juridique AD_____ - a indiqué que la société avait licencié son client le 17 novembre 2017, sous réserve du délai de préavis habituel d'un mois soit au 31 décembre 2017, a demandé que lui soit adressé les motifs du licenciement et a fait opposition à la résiliation

ordinaire intervenue le 17 novembre 2017, les créances en dommages et intérêts au titre d'une résiliation abusive demeurant réservées.

p. Par courrier du 8 décembre 2017, B_____ SA, sous la plume de son conseil, a répondu que le licenciement avait été prononcé de façon immédiate et non ordinaire, en raison des prestations quasiment inexistantes et de mauvaise qualité de A_____ durant toute la durée des rapports de travail. Se posait la question de l'intégrité de l'employé lors de la conclusion des rapports de travail, dès lors que, contrairement à ce dont il s'était prévalu, celui-ci ne disposait matériellement pas des compétences - même minimales - nécessaires à la bonne exécution de son contrat. La société réservait l'intégralité de ses droits à son encontre, notamment, sur "*fondement d'acte illicite pour ce qui concern*[ait] *son engagement et d'une violation continue de son obligation de diligence, soit durant toute la durée des rapports de travail*".

q. Le 13 décembre 2017, B_____ SA a établi un document intitulé "*Employment confirmation*" à l'attention de A_____, dans lequel elle a attesté du fait que celui-ci avait travaillé en qualité de conseiller financier pour le compte de la société entre le 3 janvier et le 17 novembre 2017 et a récapitulé l'ensemble des tâches qui lui avaient été confiées durant cette période.

r. Par courrier établi le 22 décembre 2017, A_____, sous la plume de Me Christian BRUCHEZ, a contesté qu'une résiliation ordinaire ou avec effet immédiat lui ait été signifiée le 17 novembre 2017, faute d'avoir reçu une lettre de résiliation écrite prévue par le contrat de travail. Il avait refusé de signer la convention qui lui avait été présentée, puis avait été libéré de son obligation de travailler en continuant à recevoir son avance sur provision. Il considérait avoir été licencié avec effet immédiat le 11 décembre 2017, à réception de la lettre du 8 décembre 2017, cette résiliation étant toutefois infondée en l'absence de justes motifs. Il a réclamé le versement d'une indemnité correspondant à son salaire jusqu'au 31 janvier 2018, une indemnité pour licenciement injustifié représentant six mois de salaire, la différence entre ce qu'il avait perçu et le salaire convenable qu'il aurait dû recevoir (salaire convenable qu'il estimait à 6'000 fr. par mois), une indemnité pour vacances, des dommages-intérêts pour perte de prévoyance et le remboursement de ses frais professionnels.

s. A la suite de cela, A_____ a demandé à B_____ SA l'accès à son dossier personnel en vain.

t. Dans le cadre de son activité pour B_____ SA, A_____ a perçu un salaire brut total de 25'120 fr. entre mars et décembre 2017, soit un salaire net total de 22'881 fr. (2'288 fr. 10 nets par mois).

M_____ a généré un chiffre global de commissions de 59'432,80 £ durant sa première année, soit du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017, et de 128'208,17 £ durant sa deuxième année.

P_____ (cf. infra let. D.d.) a, quant à lui, généré un chiffre global de commissions de 40'385,60 £ durant sa première année, soit du 1er février 2016 au 31 janvier 2017, et de 100'644,80 £ durant sa deuxième année.

Selon un tableau fourni par l'intimée, R_____, auquel un plan d'amélioration des performances avait été soumis, avait réussi à réaliser 5'583 fr. sur deux semaines (fin octobre / début novembre 2017).

u. A_____ a déclaré que les premiers mois ayant suivi son licenciement avaient été difficiles psychologiquement en raison de l'ambiguïté et des stigmates de ce licenciement brutal. Il n'avait pas immédiatement été en mesure d'entreprendre des démarches pour retrouver un emploi. Dans le domaine financier, domaine dans lequel il souhaitait postuler, ses connaissances linguistiques étaient appréciées, mais il lui avait été clairement spécifié que son expérience au sein de B_____ SA n'avait aucune valeur. Par ailleurs, il ne pouvait finaliser ses recherches de travail par voie informatique en raison de l'absence d'un certificat de travail.

Il a produit des justificatifs de recherches d'emploi, comportant des convocations à des premiers rendez-vous. Il a précisé avoir utilisé, dans le cadre de ses démarches, le même *curriculum vitae* que celui-ci consulté par B_____ SA en 2016.

Lors de sa dernière audition par les premiers juges en janvier 2020, il était employé pour une durée limitée en qualité de conseiller au sein d'une fondation à Genève.

D. **a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 19 mars 2018 et obtenu une autorisation de procéder le 24 mai 2018, A_____ a, par demande déposée au Tribunal des prud'hommes le 20 septembre 2018, assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 80'631 fr. 10, comprenant :

- 52'880 fr. bruts avec intérêts à 5% dès le 15 juillet 2017 à titre de différence de salaire,
- 18'000 fr. nets avec intérêts à 5% dès le 11 décembre 2017 à titre d'indemnité équitable pour résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail,
- 3'064 fr. 10 bruts avec intérêts à 5% dès le 11 décembre 2017 à titre d'indemnité pour vacances non-prises,
- 1'687 fr. nets avec intérêts à 5% dès le 11 décembre 2017 à titre de remboursement de frais professionnels, et

- 5’000 fr. nets avec intérêts à 5% dès le 13 février 2018 à titre de dommages-intérêts en raison de l’absence de remise d’un certificat de travail conforme aux prescriptions légales.

A_____ a également sollicité la délivrance d’un certificat de travail conforme à son modèle (annexe I), sous la menace d’une amende d’ordre journalière de 500 fr. pour chaque jour d’inexécution après un délai de dix jours.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a fait valoir qu'il n'avait pas perçu une rémunération convenable au sens de l’art. 349a al. 2 CO et que celle-ci aurait dû s'élever à environ 6'000 fr. bruts par mois conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral en la matière et aux statistiques de l’Office fédéral de la statistique, y compris durant son temps d'essai.

La résiliation immédiate du contrat de travail ne lui avait pas été valablement notifiée le 17 novembre 2017, faute d’avoir revêtu la forme écrite prévue à l’art. 17.1 du contrat travail. Il n’avait ainsi été valablement informé de la volonté de son employeur de résilier son contrat de travail avec effet immédiat que le 11 décembre 2017, lors de la réception du courrier que lui a adressé B_____ SA le 8 décembre 2017. Faute de juste motif susceptible de fonder le licenciement immédiat, il avait droit à ce qu’il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l’échéance du délai de congé conventionnel, soit le 31 janvier 2018, ainsi qu'à une indemnité équitable pour résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail correspondant à trois mois de salaire convenable (18'000 fr.), en raison du caractère particulièrement brutal de son licenciement – fondé sur des motifs fallacieux –, de l’acharnement de son ex-employeur à lui refuser la délivrance d'un certificat de travail conforme aux prescriptions légales et de sa situation économique difficile consécutive à son licenciement immédiat.

Il avait supporté des frais professionnels à hauteur de 1'687 fr. pour l’acquisition d’un ordinateur portable, les frais de transports pour se rendre à des conférences obligatoires organisées par la société et les frais d’abonnement téléphoniques à usage professionnel, lesquels auraient dû être pris en charge par son ancien employeur conformément l’art. 327a CO, l’art. 12.1 de son contrat de travail prévoyant le contraire étant nul.

Il disposait de treize jours de vacances non prises pour l’année 2017.

A_____ a sollicité la remise d’un certificat de travail, en anglais et en français, conforme aux prescriptions légales en la matière, sur la base du modèle qu'il a produit (annexe I) :

"*Certificat de travail*

A dater du 13 décembre 2017

B_____ est _____ entreprise de conseil financier indépendante mondiale avec [X] bureaux dans plus de [X] pays et plus de [X] milliards sous gestion et administration. La base de clientèle principale de B_____ consiste en des professionnels internationalement mobiles nécessitant des solutions d'investissement internationalement portables. B_____ s'associe non seulement avec certaines des institutions financières les plus grandes du monde, mais est également reconnue en tant que leader dans le domaine du conseil financier international avec des produits et services innovants – notamment l'ouverture du marché des transferts internationaux de plans de prévoyance du Royaume-Uni selon la réglementation européenne de « liberté de mouvement » et plus récemment, l'émission d'un produit FinTech à la pointe de l'innovation. En Suisse, B_____ maintient des bureaux à Genève, I_____ et AE_____.

A partir du 3 janvier 2017, M. A_____ a occupé le poste de « Associate Wealth Advisor » en notre bureau de Genève, fournissant des services de planification financière et de conseil en investissement à un certain nombre de clients existants et de nouveaux clients. Depuis son entrée en fonction, A_____ [prénom] *a acquis de nombreux clients et a assuré le suivi de plus de 30 clients privés en tout pour le compte de la société. Il a démontré de l'entregent et rempli son rôle consciencieusement et avec intégrité tout en trouvant, à de nombreuses occasions, des approches originales lui permettant d'aller au-delà des exigences de base.*

Malgré une forte charge de travail, la détermination de A_____ [prénom] *d'acquérir des qualifications professionnelles spécialisées lui a permis de conseiller les clients non seulement par rapport au mérite de véhicules d'investissement plus standards (comme des plans réguliers d'épargne internationaux ou des véhicules d'investissement forfaitaires) mais également de solutions de prévoyance internationale plus complexes (incluant les contributions définies du Royaume-Uni et les plans de prévoyance définis). Ceci lui a donné après seulement quelques mois la crédibilité personnelle et professionnelle de conseiller de nombreux cadres dirigeants par rapport à leurs avoirs de prévoyance.*

Afin de répondre à des changements réglementaires de la prévoyance impactant sévèrement la liberté de transfert de plans de prévoyance du Royaume-Uni pour les personnes vivant en Suisse et afin de propager l'information, il a collaboré avec un partenaire de marketing en ligne local en mettant en place une campagne d'information qui a touché une audience de plus de 60.000 personnes à travers la Suisse. Il a par ailleurs pris l'initiative de porter les services de la société à la région de AF_____ en y voyageant régulièrement afin d'éduquer et de conseiller des clients prospectifs sur les changements récents en matière de liberté de prévoyance et des options à disposition. Nous avons favorablement accueilli ces deux initiatives étant donné qu'elles ont mené à un nombre supérieur à la moyenne de demandes en matière de transfert de prévoyance adressées à la

société. Avec la promotion de « AG_____ » – le système de paiement multidevises récemment mis en place par la société, il a également fait preuve de résultats supérieurs à la moyenne et faisait partie des 20 meilleurs performers à travers l'Europe.

Grâce notamment à ses connaissance linguistiques – non seulement dans la langue de travail de la société, l'anglais, mais également en français, allemand, espagnol ainsi que chinois – il a eu l'opportunité d'établir d'excellents rapports avec plusieurs groupes de clients niches.

Le comportement de A_____ [prénom] *envers ses supérieures et ses collègues a toujours été professionnel et son attitude collaborative et empathique lui a permis de gagner la sympathie et le respect de ses collègues, faisant de lui un véritable atout pour l'équipe. Parmi ses clients, il a démontré être un partenaire digne de confiance et prêt à aller encore plus loin pour eux, ce qui lui a permis d'être fréquemment référé à des collègues, amis ou même à la famille des clients.*

A_____ [prénom] *est resté employé jusqu'au 11.12.2017. A la suite de la nouvelle de son départ, nombre de ses clients ont exprimé leurs gratitude et remerciements à A_____* [prénom] *pour le niveau de son service tout en regrettant son départ. Nous nous joignons à eux et lui souhaitons tout de bon à l'avenir.*

Avec nos sentiments distingués,

(Signature)

Annexe : description de la fonction".

A_____ a, enfin, a allégué que l'absence de remise d'un certificat de travail conforme aux prescriptions légales avait entravé ses recherches d'emploi et qu'il en résultait un dommage qu'il estimait à 5'000 fr.

b. Dans sa réponse du 1er février 2019, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a indiqué qu'avec son système de rémunération (par exemple, par la conclusion en un mois d'une à deux assurances-vie 3a), A_____ aurait pu réaliser un salaire brut de 6'000 fr. par mois, d'autant que, dès son entrée en service, il s'était vu confier un portefeuille de trente clients existants, lesquels étaient particulièrement rémunérateurs eu égard au fait qu'ils représentaient des actifs sous gestion supérieurs à 5'000'000 fr. Ce n'était qu'en raison de ses prestations quasi-inexistantes, tant en terme de quantité que de qualité, qu'il n'avait pas perçu d'importantes commissions.

Selon B_____ SA, la résiliation immédiate était valablement intervenue puisqu'elle avait présenté le "*termination agreement*" le 17 novembre 2017, soit un "*avis écrit*" prévu par le contrat, contenant une déclaration unilatérale de volonté de la société de mettre un terme avec effet immédiat à la relation de travail. Le fait que l'ancien employé ait refusé de signer ce document ne modifiait en rien la décision qu'elle avait exprimée. En tout état, il apparaissait que ce dernier avait renoncé à l'exigence de forme écrite prévue par le contrat, puisqu'il avait expressément admis par courrier du 21 novembre 2017, alors qu'il était assisté d'un mandataire professionnellement qualifié, que la résiliation du contrat de travail était valablement intervenue.

Par ailleurs, le licenciement était fondé sur de justes motifs valables, puisque l'ancien employé avait présenté un *curriculum vitae* mensonger et s'était arrogé des compétences dont il ne disposait pas. En novembre 2017, la société avait opéré des vérifications en lien avec les compétences et expériences mentionnées par l'employé dans son *curriculum vitae* et elle avait découvert que ce dernier avait menti, son curriculum vitae n'étant pas conforme à la réalité. Il ressortait en effet des extraits de la Companies House du Royaume-Uni que la société E_____ n'avait eu aucune activité durant tout la période s'étalant de 2013 à 2016, contrairement à ce qu'avait prétendu l'intéressé. Or, les compétences sur lesquelles le demandeur avait menti étaient précisément recherchées par la société et nécessaires à l'exercice de l'activité de conseiller. Selon cette dernière, elle n'aurait jamais conclu de contrat avec A_____ si elle en avait eu connaissance.

En outre, durant les rapports de travail, l'employé avait menti à son employeur sur ses rares résultats, en enregistrant de fausses données dans le système informatique de la société. Ces agissements étaient d'autant plus graves que cette dernière, en sa qualité d'intermédiaire financier, était soumise aux autorités de surveillance des marchés financiers (FINMA).

Enfin, A_____ n'avait accompli pratiquement aucune activité. Il n'avait pas suivi ses dossiers, n'avait eu quasiment aucun rendez-vous avec des clients et n'avait pas établi les rapports d'évaluation nécessaires aux clients de la société. Quant aux rendez-vous qu'il prétendait avoir eus, ils étaient régulièrement invérifiables en raison de l'absence de notes. Il était incapable de fournir des conseils à caractère financier pourtant nécessaires à l'exercice d'un tel poste, de réaliser des résultats en faveur de son employeur et d'acquérir des clients, cela nonobstant le plan d'amélioration des performances auquel il avait été soumis et qui tenait lieu d'avertissement.

Au vu de ce qui précédait, A_____ ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité pour ses vacances non prises.

Les frais professionnels devaient être écartés, puisque les frais d'abonnement téléphonique correspondaient à des frais personnels et non professionnels, les frais de train pour se rendre à une journée d'accueil à Neuchâtel organisée par elle ne relevait pas des frais professionnels - ces frais pouvant tout au plus être considérés comme des frais pour se rendre sur son lieu de travail -, et les frais de déplacement à H_____ [Espagne] aux fins d'assister à un colloque du Groupe B_____ (mondial) durant le week-end ne lui avaient pas été imposés (déplacement non obligatoire).

Enfin, B_____ SA ne s'opposait pas à la délivrance d'un certificat de travail, mais elle ne pouvait y faire figurer les développements souhaités par son employé, au risque de se rendre coupable de faux dans les titres et d'engager sa responsabilité civile et pénale à l'endroit de tout autre employeur. Le versement de dommages-intérêts en raison de l'absence de la délivrance d'un certificat de travail était également exclu, car si A_____ n'avait pas retrouvé de travail, c'était en raison du fait qu'il ne disposait pas des compétences utiles à l'exercice d'une telle profession.

c. Dans ses déterminations écrites du 19 juin 2019, A_____ a relevé que s'il n'y avait pas lieu de lui octroyer des dommages-intérêts fondés sur la violation par B_____ SA de son obligation de fournir un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO, une réparation de son préjudice à ce titre pourrait en tout état lui être octroyée à titre de tort moral.

d.a. Le Tribunal a procédé à l'audition de témoins, dont il ressort, notamment, ce qui suit :

- P_____, consultant au sein de B_____ SA jusqu'en février 2019, a déclaré qu'il n'était pas aisé d'obtenir des commissions les deux premiers mois d'emploi. A sa connaissance, il avait été le seul à obtenir une commission durant les premiers mois (après les deux premiers mois, durant lesquels il n'avait rien reçu). Au commencement chez B_____ SA, il était possible d'atteindre une commission de 85%. Ce pourcentage diminuait toutefois à 65% si l'on disposait d'un assistant. En fonction des affaires conclues dans l'année ce pourcentage pouvait augmenter. Le pourcentage dépendait du produit de vente. S'il s'agissait d'un 3ème pilier par exemple, le pourcentage correspondait à 2.2% ou 1.1% de la somme totale. Quant aux commissions sur les affaires héritées, elles étaient de 50%, les autres 50% revenant à la société même si c'était de nouvelles affaires. Au début, aucun client n'était octroyé. Ce n'était qu'après un certain temps que la société octroyait à ses employés un certain nombre de clients, souvent des clients à problèmes. Il avait, pour sa part, reçu après une année quelques bons clients en raison du départ d'un manager. Il avait été un "*excellent performeur*".

Durant environ 50% du temps où il avait été employé au sein de B_____ SA, il avait eu un assistant. Les 10% à 20% des affaires qu'il concluait étaient apportées par le réseau de ses assistants. L'objectif minimum par semaine pour les conseillers était entre 2'000 et 3'000 £. Cet objectif n'avait toutefois été atteint que par lui et un autre conseiller. Cela ne pouvait pas se faire de façon régulière toutes les semaines. Il y avait nécessairement des hauts et des bas. Durant sa première année, il n'avait absolument pas atteint ces objectifs. Après la première année, il avait environ 20'000 £ de dettes à l'égard de la société.

Pour le témoin, A_____ était diligent. Il souhaitait améliorer ses connaissances et réussir ses examens pour apporter des conseils sérieux à ses clients. A_____ avait potentiellement de bons clients. Il n'avait jamais supervisé A_____, mais de nombreux collègues venaient vers lui parce qu'il avait de bonnes connaissances techniques. Il avait souvent discuté avec A_____, qui avait toujours de très bonnes idées. Le métier consistait en deux aspects essentiels qui étaient, d'une part, de vendre, et d'autre part, d'avoir des connaissances techniques. Selon lui, A_____ n'avait aucun problème ni d'un côté ni de l'autre en comparaison avec d'autres personnes du même niveau. Même s'il n'avait jamais supervisé A_____, chaque collaborateur était encouragé, en tant que groupe, à échanger ses informations et ses connaissances, raison pour laquelle il était possible d'avoir une opinion sur les uns et sur les autres. Il n'y avait pas de prérequis pour faire ce métier chez B_____ SA. Entre la fin des entretiens et le début du travail, il y avait une semaine de formation. A sa connaissance, la majorité des employés de la société ne bénéficiait pas de plus d'un ou deux certificats dans le domaine financier ni de qualifications très spécialisées. Le focus était sur la vente. Sans connaissances spécifiques dans la finance, il était difficile de faire de la bonne vente.

- Q_____, consultante chez B_____ SA entre septembre 2015 et novembre 2017, a expliqué que les premiers mois chez B_____ SA étaient difficiles et qu'elle ne connaissait personne qui avait obtenu des commissions. Pour bénéficier du 100% des commissions, il fallait générer un certain chiffre d'affaires. Selon ses souvenirs, les conseillers commençaient à 85%. A son arrivée, elle n'avait eu aucun client. De mémoire, le premier objectif était d'amortir la dette et ensuite de rapporter environ 1'000 £ par semaine. Le tournus du personnel était important. Il était rare qu'une personne reste plus d'une année. La première année, elle n'avait pas réussi à atteindre l'avance de commissions. Ce n'était que durant ses derniers mois chez B_____ SA qu'elle avait réussi à dépasser l'avance de quelques 500 £. Quand elle était partie, certaines de ses commissions ne lui avaient pas été réglées, mais elle n'avait pas réclamé ces montants. En effet, après deux ans durant lesquels elle n'avait quasiment pas eu de revenus, il lui fallait remonter la pente et se reconstruire. Elle avait donc mis son énergie ailleurs. C'était un environnement de travail où les employés étaient harcelés du matin au soir et ce n'était pas facile de se reconstruire.

Les conseillers évoluaient en *open space*. Il était donc facile de se faire une idée sur les collaborateurs. Elle n'avait jamais personnellement supervisé les activités de A_____. Selon elle, il se débrouillait bien et était très professionnel. Il était très à l'écoute pour trouver le produit qui répondait au mieux aux besoins du client. Il travaillait beaucoup. Chaque conseiller avait de longues journées de travail, mais lui travaillait le week-end aussi. Il l'impressionnait par sa capacité de travail.

C'était au moment du recrutement qu'il était évalué si la personne était apte à exercer cette fonction. Avant celui-ci, aucun prérequis n'était demandé. Il y avait une semaine de pré-intégration pour évaluer la motivation des personnes. Par la suite toutefois, les collaborateurs étaient encouragés à se qualifier à leurs frais et durant leur temps libre. Selon elle, il fallait des compétences juridiques, fiscales et financières pour effectuer ce travail. Ce point de vue n'était toutefois pas partagé par B_____ SA.

- R_____, employé au sein de B_____ SA durant environ deux ans et demi (jusqu'à début 2019), n'avait pas fait d'affaires durant les premiers mois. Deux mois après son arrivée, il s'était vu confier des clients, qui n'étaient d'ailleurs pas des bons clients, mais plutôt des clients à problèmes. Pour les nouvelles affaires qui étaient conclues avec des clients existants, les conseillers percevaient 50% de la commission, laquelle variait en fonction du niveau du conseiller dans la société, soit au départ 85%. Ces 85% dépendaient des qualifications (nombre d'examens et de certificats), ainsi que du nombre d'affaires rapportées qui pouvait faire augmenter ces 85% à 100%. Pour les nouveaux clients, les conseillers recevaient 100% de la commission et sur ces 100%, ils recevaient 85% voire plus, sur la même base que décrite précédemment. Les objectifs étaient fixés par semaine et étaient d'environ 2'500 £ par semaine, soit 10'000 £ par mois. Il ne pensait toutefois pas que les conseillers étaient nombreux à atteindre ces chiffres. En excluant le management, il devait y avoir une ou deux personnes qui les atteignaient quand il avait commencé.

A_____ cherchait à passer le plus de certifications possibles, avait de bonnes connaissances et travaillait fort. Il n'avait rien de négatif à dire sur lui. Il avait le même rôle et la même position que lui et leurs contrats semblaient identiques. Il avait lui-même eu plusieurs entrevues de performances, lors desquelles il avait été discuté de ce qui n'allait pas et de ce qu'il devait réaliser. Les objectifs minimaux suite à ces discussions restaient les mêmes. Il avait personnellement réalisé 65% de ces objectifs. Il ne se souvenait pas de chiffres précis concernant des commissions. Après les entrevues de performances, il était resté dans la société et estimait avoir généré approximativement des commissions de consultant pour 20'000 à 25'000 £. Ces montants étaient des commissions, autrement dit l'argent rapporté à la société. Cela ne voulait pas nécessairement dire que c'était une somme qu'il avait encaissée. Tous les mois, il recevait 2'500 fr. d'avance et il ne

lui restait pas d'autres revenus. Il n'avait jamais réussi à dépasser le montant de son avance. Il n'avait jamais été le superviseur de A_____ et n'avait jamais contrôlé son travail. Il ne connaissait pas la qualité des clients de A_____ et ne pouvait se déterminer que sur la qualité des clients que lui-même avait reçu.

- N_____, employée de B_____ SA de janvier 2017 à octobre 2017 en qualité d'assistante de consultant, n'a pas été coordinatrice de A_____ et n'a pas exercé de contrôle sur la qualité de son travail. Elle a décrit le contexte professionnel chez B_____ SA comme étant très stressant et démotivant.

d.b. A l'exception de W_____, entendu comme témoin (cf. *supra* C.h), A_____ a renoncé à l'audition des autres clients (Z_____, AB_____, X_____, Y_____, AA_____).

e. A l'audience tenue le 9 janvier 2020 par le Tribunal, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

La cause a été gardée à juger à l'issue de celle-ci.

f. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, notamment, retenu que la rémunération que A_____ avait perçue entre mars et décembre 2017, à savoir un salaire mensuel net moyen de 2'288 fr. 10 (22'881 fr. / 10 mois) pour une activité à temps plein, ne permettait pas, selon l'expérience générale, de vivre correctement en Suisse et n'était pas convenable au sens de l'art. 349 al. 2 CO. Il ressortait toutefois de l'instruction que, bien que son portefeuille ne fût pas constitué que de mauvais clients, ses prestations avaient été insuffisantes ou à tout le moins pas en corrélation avec les instructions qu'il avait reçues de son employeur et qu'une absence presque totale de résultats durant près de onze mois était inusuelle. Il convenait donc de retenir qu'à l'exception de la période portant sur le temps le temps d'essai, durant laquelle il n'était pas facile de faire des affaires et d'obtenir des commissions et donc de dégager un salaire convenable, l'employé ne pouvait se prévaloir du régime instauré par l'art. 349a al. 2 CO, l'absence de salaire convenable étant manifestement dû à des prestations de travail insuffisantes ou inefficaces de sa part. Il ne pouvait, dès lors, prétendre qu'au versement de la somme brute de 5'000 fr. à tire de salaire convenable pour les mois de janvier et février 201 (2 x 2'500 fr.).

S'agissant de son licenciement, le travailleur s'était vu remettre, le 17 novembre 2017, un accord écrit de résiliation, lequel contenait une clause de résiliation avec effet immédiat, dont il avait pris connaissance, de sorte que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail était intervenue valablement et irrévocablement à cette date, nonobstant son refus de signer ce document. Était relevé, à cet égard, la position contradictoire et contraire aux règles de la bonne foi de l'employé qui soutenait en procédure que la notification du congé intervenue le 17 novembre 2017 serait invalide faute d'avoir été notifiée par écrit,

alors qu'assisté d'un mandataire professionnellement qualifié, il avait fait état de son licenciement le 17 novembre 2017 dans son courrier du 20 novembre 2017.

Cela étant, les premiers juges ont considéré que cette résiliation immédiate du contrat de travail ne reposait sur aucun motif admissible et était donc manifestement injustifiée. En effet, selon le courrier de B_____ SA du 8 décembre 2017, les motifs de sa décision reposaient sur les prestations inexistantes et de mauvaise qualité de l'intéressé, qui ne disposait pas des compétences minimales nécessaires à l'exécution de son contrat. La société n'y invoquait pas ses alléguées vérifications du *curriculum vitae* de son employé et constats en lien avec la société E_____. Il ne ressortait pas de la procédure que le licenciement reposait sur le caractère mensonger du *curriculum vitae*. Par ailleurs, l'employeuse - qui n'exigeait pas de prérequis pour l'activité de conseiller - n'avait pas démontré qu'elle n'aurait pas embauché A_____ s'il n'avait pas disposé des compétences et connaissances figurant sur son *curriculum vitae*, qu'elle aurait découvert ces prétendus mensonges avant le licenciement ou que l'employé aurait enregistré de faux résultats dans le système informatique dans le seul but de tromper son employeuse. Or les premiers motifs – avérés ou non – ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat en l'absence d'avertissement, lequel n'apparaissait pas dans le plan d'amélioration des performances et n'avait pas été distinctement annoncé à l'employée en cas de persistance du comportement critiqué.

A_____ avait, ainsi, droit au versement d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée s'élevant à deux mois de salaire, compte tenu du fait que B_____ SA avait, de manière inadmissible, tenté de faire pression sur son employé pour qu'il signe un prétendu accord à l'amiable, lequel lui était totalement défavorable, que l'employé avait déclaré de manière convaincante que les mois qui avaient suivi ayant été difficiles psychologiquement en raison de l'ambiguïté et des stigmates de son renvoi, qu'il n'avait pas été en mesure d'entreprendre immédiatement des démarches pour retrouver un emploi, qu'aucun problème de comportement ne pouvait lui être reproché, qu'ayant quitté l'Angleterre, il se trouvait dans une situation financière précaire et qu'il n'avait à ce jour pas retrouvé d'emploi fixe.

L'employé avait, par ailleurs, droit au versement d'une indemnité pour ses 13 jours de vacances non prises, indépendamment de la qualité du travail qu'il avait fourni, soit un montant brut de 1'500 fr. 25 ([5'000 fr. de janvier à février 2017 + 25'120 fr. de mars à décembre 2017] / 21,75 ×13 jours), ainsi qu'au remboursement de ses frais correspondant, la clause y relative contenue dans le contrat de travail étant inadmissible à la nature impérative de l'art. 327 al. 1 CO, à savoir la somme nette de 1'687 fr., les frais allégués apparaissant crédibles au vu des témoignages recueillis et non disproportionnés.

Enfin, A_____ n'avait pas à se contenter d'une simple attestation de travail, mais avait droit à la délivrance d'un certificat de travail contenant la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées par le demandeur, les dates de début et de fin de son engagement, l'appréciation de la qualité de son travail, ainsi que son attitude, à l'exclusion du modèle proposé par le travailleur, dans la mesure où l'instruction de la cause n'avait pas permis de prouver le bien-fondé des éléments qu'il souhaitait y voir figurer et dans la mesure où il ne lui appartenait pas d'imposer le choix de la formulation à B_____ SA.

La présentation d'une simple attestation de travail était susceptible de créer une méfiance, le futur employeur contacté pouvant penser que le travailleur chercherait par ce biais à dissimuler certains éléments, ce d'autant plus lorsque le travailleur ne pouvait faire valoir aucune autre expérience ou référence en Suisse. L'absence d'un certificat de travail complet devait être considéré comme ayant participé à empêcher le travailleur à retrouver un nouvel emploi depuis plus de deux ans, sans qu'aucune faute ne soit imputable à ce dernier, si bien que le montant de 5'000 fr. réclamé à titre de dommages-intérêts ne paraissait pas disproportionné.

E. En outre, il résulte de la procédure d'appel que B_____ SA a délivré un nouveau certificat de travail à A_____ daté du 2 juin 2020, décrivant les quatorze tâches attendues d'un conseiller financier et indiquant que l'employé n'avait pas réalisé de résultants substantiels, qu'il avait cependant montré un esprit d'équipe, de la curiosité et de l'intérêt pour tous les aspects de la planification financière dans lesquels il avait été impliqué et que son caractère agréable avait été relevé tant par les clients de la société et par ses collègues directs.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

1.2 L'appel joint est également recevable (art. 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification, l'appelant principal sera désigné comme l'appelant, et l'appelante jointe comme l'intimée.

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

1.4 Les parties ont produit des pièces nouvelles en appel (pièces A1 à A4 appelant et pièces 36 à 38 intimée).

1.4.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

Les faits notoires ne doivent être ni allégués ni prouvés. Constituent notamment des tels faits les inscriptions au Registre du commerce, accessibles au public par internet (art. 151 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_645/2011 du 27 janvier 2012 consid. 3.4.2). A l'inverse, un jugement rendu par une juridiction cantonale n'est pas un fait notoire pour une autre juridiction du même canton (ATF 5D_37/2018 du 8 juin 2018 consid. 5).

En règle générale, les *nova* doivent être introduits en appel dans le cadre du premier échange d'écritures. Exceptionnellement, des *nova* peuvent être invoqués, aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC, à un stade ultérieur. Tel est notamment le cas lorsque l'autorité d'appel a ordonné un second échange d'écritures (art. 316 al. 2 CPC) ou des débats (art. 316 al. 1 CPC) ou encore si elle laisse le dossier de côté sans en clore formellement l'instruction. En revanche, à partir du début des délibérations, à savoir dès la clôture des débats, s'il y en a eu, respectivement dès que l'autorité d'appel a communiqué aux parties que la cause a été gardée à juger, les parties ne peuvent plus introduire de *nova*, même si les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC sont réunies (arrêt du Tribunal fédéral 5A_478/2016 du 10 mars 2017 consid. 4.2.2 et les réf. citées), sauf lorsque le risque existe qu'une décision soit prononcée malgré l'absence d'une condition de recevabilité, qui doit être constatée d'office à tout stade de la procédure, à savoir également devant l'instance d'appel, l'autorité d'appel devant également dans ce cas prendre en considération les faits nouveaux allégués tardivement, à savoir après le début de la phase des délibérations de l'autorité d'appel (arrêt du Tribunal fédéral 5A_801/2017 du 14 mai 2018 consid. 3.3.1 et les réf. citées).

1.4.2 En l'espèce, le nouveau certificat de travail établi le 2 juin 2020 (pièce A1 appelant), soit après le prononcé du jugement entrepris, et les extraits des sites Internet de Google et de la Companies House du Royaume-Uni relatifs à la société E_____ (pièces 36 et 37 intimée), lesquels constituent des faits notoires, sont recevables.

Tel n'est, en revanche, pas le cas des décisions administratives rendues le 9 septembre 2019 et le 11 octobre 2019 (pièces A2 et A3 appelant), qui ne

constituent pas des faits notoires et qui auraient pu être produites en première instance.

Il en est de même des courriels échangés entre le 25 août et le 7 novembre 2017 (pièce A4) en lien avec les erreurs administratives que l'appelant aurait commises, dès lors que l'intimée a allégué que son ancien employé aurait enregistré de faux résultats de commissions dans sa réponse du 1er février 2019 et que ce dernier aurait, par conséquent, pu produire ces documents en première instance, ainsi que du courriel de S_____ du 29 août 2017 (pièce 38 intimée), qui aurait également pu être produit devant les premiers juges.

S'agissant, enfin, des écritures et de la pièce (décision administrative rendue le 19 janvier 2021; pièce A5 appelant) adressées à la Cour les 3 et 11 février 2021 par les parties, elles sont irrecevables pour avoir été produites après que la cause a été gardée à juger par la Cour.

1.5 L'appelant a conclu à l'irrecevabilité des allégués 1 à 185 de l'appel joint au motif qu'ils correspondent aux allégués de première instance de l'intimée.

1.5.1 Dans le cadre d'un appel, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.5.2 En l'occurrence, compte tenu du pouvoir de cognition de la Cour en appel, les allégués 1 à 185 de l'appel joint sont recevables.

2. L'appelant remet en cause la date de fin des rapports contractuels.

Il soutient que le congé reçu le 17 novembre 2017 n'était pas un licenciement avec effet immédiat, mais un licenciement ordinaire, et en veut pour preuve le fait qu'il a reçu son salaire pour le mois de décembre 2017. Ce licenciement ordinaire était, par ailleurs, nul, pour avoir été communiqué par oral, sans respecter la forme écrite prévue par le contrat de travail, la remise de l'"*agreement of termination*" non signé par les parties ne remplissant pas les exigences de forme contractuelles requises. Le courrier du 21 novembre 2017 émanant de sa protection juridique sollicitait une motivation écrite du licenciement pour en examiner le bien-fondé du licenciement au regard des règles sur les congés abusifs et ne constituait, dès lors, pas une reconnaissance de son licenciement avec effet immédiat. Le vice de forme avait été relevé quelques jours plus tard par son avocat. Ce n'était donc que le 11 décembre 2017, lorsqu'il avait reçu le courrier de l'intimée du 8 décembre 2017, qui le licenciait avec effet immédiat, que son licenciement avait pris effet, de sorte qu'en l'absence de justes motifs, il avait droit à ce qu'il aurait perçu s'il avait reçu un congé ordinaire, dont le délai aurait été échu le 31 janvier 2018.

L'intimée considère, pour sa part, qu'elle avait exprimé sa volonté de mettre un terme à la relation de travail de manière immédiate dans l'accord qu'elle avait remis à son employé, lequel constituait un avis écrit, quand bien même l'appelant avait refusé de le signer. L'appelant avait compris et admis cette volonté. Dans sa lettre du 21 novembre 2017, il avait admis son licenciement et n'avait pas soulevé la moindre problématique de nullité et d'inefficacité du congé. Il n'avait pas offert sa prestation de travail et ne s'était plus présenté sur son lieu de travail. Sa propre lettre du 8 décembre 2017 indiquait que la résiliation avec effet immédiat était intervenue le 17 novembre 2017 et non qu'elle intervenait désormais. L'on ne saurait déduire du versement "*à bien plaire*" du montant de 2'500 fr. qu'elle aurait procédé à une résiliation ordinaire.

2.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

La résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie (ATF 133 III 517 consid. 3.3 p. 523; 113 II 259 consid. 2a p. 261).

Ce droit de résiliation est univoque, inconditionnel et irrévocable dans son exercice (ATF 128 III 129 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.1; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 6 s. ad art. 337 CO; SUBILIA/DUC, Droit du travail, 2010, p. 613; CARRUZO, Le contrat de travail, 2009, n. 1 ad art. 337 CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 749; WITZIG, Droit du travail, 2018, n. 849 s.).

La résiliation du contrat avec effet immédiat met fin au contrat de travail dès sa réception par son destinataire sans égard au fait que la résiliation soit justifiée ou non que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 749).

2.2 La résiliation d'un contrat de travail peut intervenir sans respect d'une forme particulière. Toutefois, à teneur de l'art. 16 al. 1 CO, les parties peuvent convenir de donner une forme spéciale à un contrat pour lequel la loi n'en exige point; elles sont, dans ce cas, sont réputées n'avoir entendu se lier que dès l'accomplissement de cette forme (al. 1); s'il s'agit de la forme écrite, sans indication plus précise, il y a lieu d'observer les dispositions relatives à cette forme lorsqu'elle est exigée par la loi (al. 2).

L'art. 16 CO présume que la forme réservée est une condition de la validité du contrat; cette présomption peut être détruite par la preuve que la forme volontaire ne vise qu'à faciliter l'administration des preuves (forme probatoire ou déclaratoire). Il n'est pas contesté que cette réglementation s'applique également

aux actes juridiques unilatéraux (ATF 128 III 212 consid. 2.b.aa et les réf. cit.; XOUDIS, CR-CO I, n. 4 ad art. 16 CO).

Une suppression ou modification de la forme réservée ne doit pas respecter la forme convenue, l'art. 12 CO ne s'appliquant pas. Elle peut notamment être convenue par actes concluants. En particulier, les parties peuvent s'écarter de la forme réservée en fournissant et acceptant sans réserve les prestations contractuelles, nonobstant l'inobservation de la forme (ATF 125 III 263 consid. 4c, *in* SJ 1999 I 469; 105 II 75 consid. 1, *in* JT 1980 66; XOUDIS, op. cit., n. 27 ad art. 16 CO).

2.3 Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition détermine laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 130 III 321 consid. 3.1). Ainsi, le fardeau de la preuve de la réception d'un acte incombe en principe à celui qui entend tirer une conséquence juridique (ATF 122 I 97 consid. 3b).

2.4 En l'espèce, l'appelant s'est vu remettre, en date du 17 novembre 2017, l'accord écrit de résiliation, lequel prévoyait, notamment, la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. Il doit être considéré que ce document constitue une déclaration de volonté claire de l'employeuse de résilier le contrat avec effet immédiat. Comme relevé à raison par les premiers juges, cette déclaration de volonté a été comprise comme telle par l'appelant, qui a précisément refusé de signer ledit document au motif que l'intimée n'était pas fondée à le licencier avec effet immédiat.

Se posent toutefois les questions de savoir si la présentation de ce document a satisfait aux exigences contractuelles préconisant la remise d'un avis de résiliation écrit au travailleur et si le fait que cet accord n'ait finalement pas été signé par les parties ou encore le fait qu'un salaire supplémentaire ait été versé à l'employé – conformément à la pratique de l'employeuse – a été de nature à remettre en cause la déclaration de volonté de l'intimée peuvent rester ouvertes au vu des considérations qui suivent.

L'employé a expressément reconnu avoir fait l'objet d'un licenciement - bien que certes ordinaire - dans le courrier établi par un titulaire du brevet d'avocat au sein de sa protection juridique le 21 novembre 2017. Ce n'est que dans son courrier du 22 décembre 2017, sous la plume de son conseil, qu'il a soulevé la question d'un vice de forme, a nié avoir fait l'objet d'un quelconque licenciement le 17 novembre 2017 et a indiqué avoir reçu son congé avec effet immédiat par le courrier précité du 8 décembre 2017. L'appelant a, ainsi, dans un premier temps - alors qu'il était dûment conseillé - validé la forme de la procédure de licenciement dont il avait fait l'objet le 17 novembre 2017, pour ensuite se rétracter sous la

plume de son nouveau conseil. Au vu de cette attitude contradictoire incompatible avec les règles de la bonne foi, l'appelant ne saurait en tout état se prévaloir de l'existence d'un éventuel vice de forme dans le cadre de la présente procédure.

Par conséquent, il convient, à l'instar du Tribunal, de considérer que la résiliation avec effet immédiat est intervenue valablement le 17 novembre 2017 et que les rapports de travail ont pris fin à cette date.

3. L'intimée fait grief au Tribunal d'avoir considéré que la résiliation immédiate du contrat de travail ne reposait sur aucun motif admissible et était donc injustifiée.

Elle soutient que ladite résiliation était fondée sur les faux renseignements donnés par l'appelant lors de l'embauche dans son *curriculum vitae* mensonger portant sur ses compétences et expériences professionnelles, s'agissant desquelles K_____ nourrissait des doutes et avait procédé à des vérifications le 17 novembre 2017, alors que ces compétences et expériences étaient précisément recherchées par la société et nécessaires à l'exercice de l'activité de conseiller en son sein et sans lesquelles elle n'aurait pas engagé ce dernier. Selon elle, sa lettre du 8 décembre 2017 faisait référence à ce motif. La décision de la société était également fondée sur le fait que l'appelant avait enregistré de faux résultats dans le système informatique de la société (tel que cela ressortait des déclarations du témoin D_____ et du fait que l'employé avait réclamé un certificat de travail intermédiaire), sur le fait qu'il avait été, de manière durable, incapable de réaliser les objectifs minimaux requis et sur le fait que ses mauvaises prestations découlaient de sa tromperie sur ses compétences et expériences.

L'appelant relève que le Tribunal a conclu que le licenciement reposait sur des prestations et résultats insuffisants et qu'un tel motif ne justifiait pas un licenciement avec effet immédiat, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'examiner si ces critiques étaient fondées sur des éléments réels ou non. L'intimée n'expliquait pas pour quelle raison elle n'avait mentionné ni dans le "*termination report*" du 17 novembre 2017 ni dans son courrier du 8 décembre 2017 que sa décision avait été prise en raison de résultats faux et d'un *curriculum vitae* mensonger. M_____ avait déclaré que la raison clé du licenciement avait été l'absence de performance et qu'il n'avait pas été question du *curriculum vitae* ou de l'enregistrement de prétendus faux résultats. Si ces prestations avaient certes été infructueuses (seuils minimaux pas atteints), il avait toutefois été un employé investi dans son travail et ses prestations n'avaient pas été inexistantes. Ses mauvaises prestations n'étaient pas dues à un manque de compétence : la décision d'embauche avait été prise après un pré-stage à Malte, qui s'était conclu par un test d'aptitude, et ses compétences techniques avaient été contrôlées à son arrivée à Genève. En réalité, ses compétences techniques avaient été secondaires, le chiffre des ventes de produits financiers étant privilégié par l'intimée.

3.1 Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

La résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

L'avertissement correspond à une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1). L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs et la personne menacée du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques elle encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 3 ad art. 337 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 714s).

Les manquements du salarié, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constituent en général des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements, sauf lorsque cette démarche apparaît d'emblée inutile (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 27 ss ad art. 337 CO).

Lors de l'embauche, le candidat doit communiquer tous les éléments le concernant qui laisseraient apparaître leur caractère inapproprié pour l'emploi envisagé, constitueraient un empêchement ou seraient de nature à exclure la prise d'emploi. Des propos non conformes à la vérité concernant des qualifications relatives à d'anciennes fonctions sont propres à ébranler le rapport de confiance réciproque (ATF 132 II 161; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 724 et les réf. cit.).

Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence, ainsi que les circonstances justifiant une réduction des indemnités au sens de l'article 337c al. 2 et 3 CO (ATF 130 III 213, consid. 3.2 ; GLOOR, op. cit., n. 7l ad art. 337 CO; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, p.252 no 589).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

3.2 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

3.3 Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CC).

3.4 *In casu*, le raisonnement du Tribunal est exempt de toute critique.

En effet, il ressort de la procédure que, le 17 novembre 2017, lors de la remise du "*agreement of termination*" et des discussions qui s'en sont suivies, seule a été invoquée la problématique des prestations et des performances de l'appelant, ces motifs ressortant également du "*Termination report*" établi le même jour par M_____. Dans son courrier du 8 décembre suivant, l'intimée a motivé le congé

par des prestations quasiment inexistantes et de mauvaise qualité durant toute la durée des rapports de travail. Elle a également relevé la question de l'intégrité de l'employé lors de la conclusion des rapports de travail, dès lors que, contrairement à ce dont il se serait prévalu, celui-ci n'aurait pas disposé matériellement pas des compétences - même minimales - nécessaires à la bonne exécution de son contrat. Elle n'a toutefois fait aucune référence à des vérifications de son *curriculum vitae* entreprises au moment du licenciement, à l'existence d'un *curriculum vitae* mensonger ou à l'enregistrement par l'employé de fausses données dans le système informatique de la société.

L'instruction de la cause n'a en outre pas permis d'établir que le licenciement reposerait sur le fait que l'appelant aurait présenté un *curriculum vitae* mensonger à son employeuse ou sur le fait qu'il aurait enregistré de fausses données dans le but de tromper cette dernière. Pour M_____, qui avait supervisé l'employé, la raison du licenciement était l'absence de performance, qui avait été ouvertement discutée; il n'avait pas été témoin de reproches qu'aurait formulé K_____ en lien avec des mensonges, des vols ou des inconduites de la part de l'appelant. Par ailleurs, l'intimée n'a fourni aucun élément de preuve relatif à la date à laquelle K_____ aurait procédé aux vérifications du *curriculum vitae* sur le site internet de la Companies House du Royaume-Uni. De plus, si D_____ a, certes, constaté des erreurs dans des documents que l'appelant lui avait remis, elle a toutefois déclaré ne pas savoir si celui-ci les avait faites à dessein.

Au vu de ce qui précède, l'intimée n'est pas parvenue à démontrer que le licenciement aurait été motivé par des tromperies (*curriculum vitae* mensonger et/ou enregistrement de fausses données). Le licenciement reposerait donc - selon le courrier du 8 décembre 2017 - sur des prestations quasiment inexistantes et de mauvaise qualité durant toute la durée des rapports de travail, ainsi que l'absence des compétences minimales nécessaires à la bonne exécution de son contrat.

L'intimée en est venue à dépeindre l'appelant sous un jour particulièrement défavorable, évoquant, notamment, des prestations, non pas seulement très insuffisantes, mais inexistantes ou encore un employé qui "*ne comprenait rien aux notions qu'il disait maîtriser et était incapable de donner un conseil financier*", description qui ne correspond, cependant, pas à la réalité. En effet, il ne ressort ni des documents établis par M_____ durant les rapports de travail ni de ses déclarations que l'employé n'obtenait aucun résultat ou qu'il ne s'efforçait pas de fournir des prestations. Selon le "*Termination report*", l'employé n'avait pas réussi à intégrer la manière de générer du chiffre d'affaires pour la société et lui-même et à "*adapter son style afin de faire de ceci un succès*. M_____ avait, en outre, constaté une sur-analyse des propositions aux clients. Les collègues de l'appelant l'ont également décrit comme étant professionnel et travailleur, disposant de bonnes connaissances techniques et souhaitant améliorer ses connaissances, ainsi

qu'obtenir des certifications supplémentaires (témoins P_____, Q_____ et R_____).

Pour le surplus, des prestations - même très - insuffisantes ou de mauvaise qualité ne sauraient justifier un licenciement avec effets immédiats, dès lors qu'ils constituent des manquements de gravité légère à moyenne, pour lesquels un licenciement avec effet immédiat n'est justifié qu'après un ou plusieurs avertissements, sauf lorsque cette démarche apparaît d'emblée inutile.

Or l'appelant a été soumis à un plan d'amélioration des performances, indiquant que ses résultats seraient contrôlés après une période de quatre semaines et qu'au cas où ils seraient nettement inférieurs aux niveaux minimums attendus, serait alors examinée "*son aptitude à poursuivre son emploi en tant que conseiller en matière de patrimoine*". Cette indication ne contenait cependant pas de menace d'un licenciement avec effet immédiat. Il ne ressort pas non plus de la procédure que l'employé aurait reçu à cette occasion ou à un autre moment l'indication qu'il aurait été exposé à la menace d'un licenciement immédiat ou encore qu'une telle démarche aurait été d'emblée inutile (ce que l'intimée n'allègue au demeurant pas). L'appelant n'a ainsi reçu aucun un avertissement au sens de la jurisprudence en la matière.

Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que la résiliation immédiate des rapports contractuels ne reposait sur aucun motif admissible et était, dès lors, injustifiée, de sorte que l'appelant a droit à ce qu'il aurait gagné si le contrat avait pris fin à l'expiration du délai de congé au 31 décembre 2017 (cf. *infra* consid. 4.2).

4. L'appelant réclame le versement de la différence, en vertu de l'art. 349a al. 2 CO, entre la rémunération qu'il a perçue et le salaire convenable qu'il aurait dû recevoir (salaire convenable qu'il estime à 6'000 fr. bruts par mois), soit un montant de 52'880 fr.

Il soutient que le juge n'a pas à tenir compte de l'existence ou non de résultats donnant droits à une commission, puisque la raison d'être de l'art. 349a al. 2 CO est de garantir un revenu décent aux employés diligents, même en l'absence de résultats. Le juge doit prendre en compte les efforts de l'employé et la qualité de son travail, peu important que ce travail n'ait pas été couronné du succès escompté. C'est donc, selon lui, à tort que le Tribunal a retenu que la rémunération qu'il avait perçue de 2'500 fr. bruts par mois était convenable compte tenu de ses résultats, alors qu'un tel montant pour une activité de 42 heures par semaine dans le canton de Genève est clairement inapproprié. On ne pouvait lui reprocher d'avoir favorisé l'aspect du conseil financier - au détriment de la vente -, cet aspect faisant partie intégrante de son contrat. Il n'était pas inusuel que les nouveaux conseillers n'obtiennent pas de résultats la première année de service (témoins

P_____, Q_____ et R_____). Le portefeuille de clients dont il avait été doté comportait essentiellement des clients à faible potentiel. Il avait néanmoins réussi à obtenir des résultats auprès du client W_____ (la cliente Y_____ étant , selon lui, une nouvelle cliente acquise par lui-même). Il convenait de mettre en perspective les déclarations des témoins M_____ (toujours employé de l'intimée, placé directement sous l'autorité de K_____ et ayant participé à la décision de licenciement) et D_____ avec celles des témoins P_____ et R_____, qui correspondaient mieux à la réalité. L'appelant s'était retrouvé dans une situation survenant fréquemment chez l'intimée, à savoir qu'un nouveau conseiller découvrait rapidement que seule la vente à tout prix de produits financiers, si possible à de nouveaux clients, comptait, au détriment de conseils financiers de qualité ou du suivi des relations contractuelles existantes. Durant les premiers trois à six mois, il n'était pas possible de générer des commissions, surtout en l'absence d'un assistant. Il avait travaillé avec assiduité, engagement et professionnalisme au cours des rapports de travail. Son approche favorisant les conseils techniques et une relation sociale de qualité avec les clients ne s'était malheureusement pas révélée payante au niveau des résultats financiers.

L'intimée ne remet, pour sa part, pas en cause sa condamnation à verser un salaire mensuel de 2'500 fr. bruts par mois durant le temps d'essai. Pour le surplus, elle considère que l'appelant ne peut se prévaloir de l'art. 322b CO en lien avec l'art. 349a CO. Elle souligne que, quoiqu'en disent les anciens collègues de l'appelant, ses résultats avaient été quasiment inexistants (2'924,58 £ selon elle et non 7'299 £ comme le prétend l'appelant), que ses prestations étaient décevantes et infructueuses (témoin M_____) et qu'il aurait été incapable d'appliquer des connaissances théoriques à une situation pratique. Il ne pouvait être traité comme un professionnel compétent qui n'était pas responsable de ne pas obtenir de résultats, son incompétence, ses prestations déficientes et son manque de résultats - liés à ses mensonges et à son imposture - lui étant entièrement imputables. De plus, selon l'intimée, ses collaborateurs étaient en mesure de réaliser des revenus mensuels de 6'000 fr. durant la première année d'activité, tel que cela avait été le cas de M_____ et de P_____.

4.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

La provision est une modalité particulière de rémunération du travailleur. Elle consiste à rémunérer ce dernier dès que certaines affaires ont été valablement conclues avec des tiers (art. 322b al. 1 CO). Il faut donc, sauf convention contraire, que le travailleur, pendant le rapport contractuel, procure une affaire concrète ou trouve un client disposé à conclure ; il doit exister un rapport de causalité entre l'activité du travailleur et la conclusion du contrat (ATF 139 III 214 consid. 5.1).

Si le salarié est rémunéré de manière exclusive ou prépondérante par des provisions, celles-ci doivent alors représenter une rémunération convenable, telle que l'entend l'art. 349a al. 2 CO dans le cadre du contrat d'engagement des voyageurs de commerce, le but étant d'éviter que l'employeur n'exploite le travailleur en lui faisant miroiter la perception de provisions irréalistes. Une provision est convenable si elle assure au voyageur un gain qui lui permette de vivre décemment, compte tenu de son engagement au travail, de sa formation, de ses années de service, de son âge, de ses obligations sociales ainsi que des usages de la branche (ATF 139 III 214 précité et les réf. cit.).

Il n'y a pas lieu de prendre en considération le résultat des affaires traitées, à moins que l'absence de résultats soit imputable à une prestation fautivement insuffisante du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral du 12 novembre 1986, publié *in* JAR 1987 p. 307). En effet, l'art. 349a al. 2 CO ne vise pas à garantir au voyageur, respectivement au travailleur payé principalement par provisions, un salaire minimum indépendamment de ses prestations. S'il reçoit un salaire trop faible et que cette circonstance est imputable non pas à un accord prévoyant des provisions trop basses, mais à des prestations de travail insuffisantes, le voyageur, respectivement le travailleur payé principalement par commissions, ne peut pas se prévaloir de ce régime (WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 423, n° 1292; arrêt du Tribunal fédéral 4C_265/2005 du 2 novembre 2005 consid. 3).

Le fardeau de la preuve que la rémunération convenue n'est pas convenable incombe au travailleur (i. e. au voyageur de commerce; arrêt du Tribunal fédéral 4A_8/2013 du 2 mai 2013).

4.2 En l'espèce, l'appelant a été engagé par l'intimée en tant que consultant dans le domaine de la vente de produits financiers. Les parties se sont mises d'accord par écrit sur une rémunération composée de commissions, dont un montant mensuel de 2'500 fr. serait versé à titre d'avances, imputé sur les commissions générées, sauf pendant la période d'essai de deux mois.

Il résulte du dossier et ce n'est pas contesté, que l'employé a perçu entre mars et décembre 2017, une rémunération brute de 25'129 fr., soit une rémunération nette de 22'881 fr., correspondant à 2'288 fr. 10 nets par mois.

Dès lors que l'art. 349a al. 2 CO ne vise pas à garantir un salaire minimum au travailleur, indépendamment de ses prestations, il se pose la question de savoir si cette faible rémunération est due à un système de rémunération trop bas ou à des prestations de travail insuffisantes.

A cet égard, le Tribunal a retenu que les prestations de service de l'appelant étaient insatisfaisantes. Il ne suivait pas les instructions qu'il recevait et le suivi administratif des dossiers était pauvre. L'appelant reproche aux premiers juges de s'être essentiellement fondés sur les témoignages des collaborateurs de l'intimée

encore en service au moment de leur audition, plutôt qu'à ceux d'anciens employés. Or, avec le Tribunal, il convient de retenir que les témoins P_____ et R_____ notamment, auxquels l'appelant se réfère, n'exerçaient pas un rôle de superviseurs sur son travail, contrairement aux témoins M_____, pour l'opérationnel, et D_____, pour le volet administratif. C'est donc à juste titre que le Tribunal a accordé plus de valeur probante à ces deux derniers témoignages. L'appelant a du reste critiqué le modèle de prospection de l'employeuse et a concédé qu'il s'était davantage investi dans l'amélioration de ses compétences techniques, au détriment des performances commerciales, admettant ainsi qu'il avait eu de la peine à suivre les instructions reçues et à concentrer ses efforts sur les résultats qui étaient attendus de lui en termes de chiffre d'affaires. Avec le Tribunal, on retiendra ainsi que l'appelant n'a pas fourni les prestations qui étaient attendues de lui.

A teneur du dossier, l'appelant a réalisé très peu d'affaires durant son activité pour l'intimée. Le client W_____, qui faisait partie du portefeuille de clients remis à l'appelant au début de son activité et qui était toujours client de l'intimée lors de son audition, a déclaré devant le Tribunal qu'il n'avait pas conclu de contrat avec l'employeuse lorsque l'appelant était son conseiller. Après le départ de celui-ci, il avait reçu des propositions de M_____, qui était un excellent conseiller. Avec le Tribunal, on retiendra que c'est grâce à ce dernier que l'intimée a conclu une transaction génératrice de commission avec le témoin W_____ entre septembre 2017 et avril 2018.

En ce qui concerne la cliente Y_____, le Tribunal a retenu que la transaction génératrice de commission était intervenue après le départ de l'appelant de la société. L'appelant ayant renoncé à l'audition de celle-ci comme témoin, il n'est pas possible de savoir ce qui, en définitive, a conduit cette cliente à conclure une transaction génératrice de commission.

Il sera encore constaté qu'aucun autre client n'a été entendu par le Tribunal, l'appelant ayant renoncé à l'audition des témoins Z_____, AB_____, X_____, et AA_____, lesquels auraient pu s'exprimer sur la qualité des conseils et services fournis par lui et les raisons pour lesquelles ils n'auraient pas acheté les produits de l'intimée. Ce faisant, l'appelant a renoncé à établir que l'absence de résultats obtenus était due au fait que les clients ne souhaitaient pas investir dans les produits proposés par l'intimée, comme il le soutient.

Les collègues de travail de l'appelant entendus lors des enquêtes ont certes exposé qu'il n'était pas aisé de conclure des affaires surtout au cours des premiers mois de travail. Cela étant, il résulte des éléments du dossier, que le témoin P_____ a réalisé des commissions en 40'385 £ au cours de sa première année de travail et le témoin M_____ 59'432,80 £ (*supra* C.t), soit respectivement sur neuf mois quelque 30'000 £ pour le premier et 44'573 £ pour le second, alors que l'appelant

n'aurait généré que 7'299 £ de commissions au cours des neuf premiers mois d'activité (cf. *supra* C.f, voire moins selon l'intimée). Le collègue R_____, qui avait eu de la peine à réaliser des commissions au début de son activité et fait l'objet de plans d'amélioration des performances comme l'appelant, a admis avoir atteint 65% de ses objectifs, qui étaient de l'ordre de 10'000 £ par mois.

Eu égard à ce qui précède, il convient de retenir, avec le Tribunal, que les prestations de travail que l'appelant a fournies étaient insuffisantes et pas en corrélation avec les instructions reçues de l'employeur. Par conséquent, l'appelant n'a pas établi que la rémunération convenue n'était pas convenable.

Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a débouté l'appelant de ses conclusions tendant à obtenir la différence entre le salaire versé et le salaire convenable auquel il aurait eu droit, exception faite pour les mois de janvier et février 2017 (5'000 fr. de salaire convenable brut). Le chiffre 2 du jugement entrepris sera donc confirmé.

5. L'appelant conteste le montant arrêté à titre d'indemnité pour vacances non prises qu'il convient de calculer, selon lui, sur la base d'un salaire mensuel brut de 6'000 fr. et non de 2'500 fr.

L'intimée ne remet pas en cause sa condamnation sur ce point.

5.1 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Cette disposition est absolument impérative (art. 361 al. 1 CO). Ainsi, lorsque les vacances n'ont pas encore été prises à la fin des rapports contractuels, elles sont à indemniser en argent (art. 329d al. 2 CO a contrario). Cette indemnité est immédiatement exigible à la fin du contrat de travail (art. 339 al. 1 CO) et son ampleur correspond au salaire pour la durée des vacances non prises; cela revient donc à payer le même salaire une deuxième fois, pour la durée en question (PORTMANN, Basler Kommentar Obligationenerecht I, 2011, n. 11 ad art. 329d CO).

5.2 Au vu des considérations exposées ci-dessus (consid. 4.2), le jugement entrepris, qui a calculé l'indemnité pour vacances non prises sur la base du salaire réalisé, en 25'120 fr., majoré de la somme brute de 5'000 fr. allouée au titre de salaire convenable pour les mois de janvier et février 2017, est correct. Le chiffre 3 du jugement entrepris sera ainsi confirmé.

6. L'appelant réclame une indemnité fondée sur l'art. 337c CO d'un montant de 18'000 fr. net correspondant à trois mois de salaire convenable (6'000 fr.), au vu de son licenciement sans ménagement, du refus de l'intimée de lui donner accès à son dossier personnel et du refus de lui fournir un certificat de travail, un tel comportement démontrant une volonté réfléchie et constante de lui nuire.

L'intimée conteste le principe de l'octroi d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, au motif que l'appelant serait l'auteur d'une tromperie lourde sur ses compétences et expériences professionnelles durant toute la durée des rapports de travail, que cette faute - extrêmement lourde - relève du dol et que son incompétence a engendré des perturbations notables en son sein (soutien personnalisé et mise à disposition de ressources humaines, d'emblée vaines, vu l'imposture), qui justifie que soit retenue à son encontre une faute concomitante (art. 44 CO), excluant l'octroi d'une telle indemnité.

6.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en 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 (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 120 II 209 consid. 9b).

Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 766).

Pour fixer cette indemnité, le juge prend en considération la gravité de la faute de l'employeur et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, mais également d'autres éléments tels que la faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3; 121 III 64 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2).

Le juge du fait possède un large pouvoir d'appréciation tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO (art. 4 CC).

6.2 En l'espèce, aucune circonstance particulière ne justifie de s'écarter du principe de l'octroi d'une telle indemnité, contrairement à ce que fait valoir l'intimée. En effet, le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié (*supra* consid. 3.4). Par ailleurs, il résulte des considérations exposées ci-dessus que l'appelant n'a commis aucune faute concomitante grave justifiant la suppression ou la réduction d'une indemnité. Les reproches formulés par le témoin K_____ en lien avec des mensonges, des vols ou inconduites de la part de l'appelant ne sont pas étayés et n'ont pas été corroborés par les autres témoignages recueillis. Il n'est notamment pas établi que les erreurs et imprécisions constatés par le témoin D_____ auraient été commises à dessein par l'appelant.

Compte tenu du comportement de l'employeur, tel que décrit ci-dessus, mais aussi de la brièveté des rapports de travail, il se justifie d'octroyer une indemnité correspondant à trois mois de salaire, comme réclamé par l'appelant, portant sur un salaire de 2'500 fr. (*cf. supra* 4.2), soit un montant de 7'500 fr. Il sera précisé que l'indemnité de licenciement n'étant pas un salaire de remplacement, les charges sociales n'ont pas à être imputées sur le montant de celle-ci (ATF 123 V 5 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3 et 4A_310/2008 du 25 septembre 2008 consid. 4).

Sur ce point, le jugement entrepris sera modifié, l'intimée étant condamnée à payer à l'appelant la somme nette de 7'500 fr, avec intérêts à 5% dès le 17 novembre 2017, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

7. La condamnation de l'intimée au paiement de 1'687 fr. à titre de remboursement des frais professionnels n'est pas remise en cause par les parties.

L'intimée relève, cependant, qu'un "*processus de révision devra être examiné*" au regard de sa pièce nouvelle pièce 38, laquelle est en tout état irrecevable (cf. *supra* consid. 1.4.2), de sorte que point n'est besoin d'examiner plus avant cette question.

Dès lors que le Tribunal, dans son dispositif (chiffre 5 du dispositif), a additionné l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, en 5'000 fr. (*supra* ch. 6), que la Cour a portée à 7'500 fr., au montant alloué à titre de remboursement des frais professionnels, en 1'687 fr., l'intimée sera condamnée à payer à l'appelant la somme nette de 9'187 fr. (7'500 fr. + 1'687 fr.). Le chiffre 5 du jugement entrepris sera réformé en conséquence.

8. L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir violé les art. 58 CPC et 29 Cst. en condamnant l'intimée à lui délivrer un certificat de travail en français et en anglais, véridique et complet, sans autre prescription quant à son contenu que la date au 31 décembre 2017 s'agissant de la fin des rapports de travail.

Il fait valoir que, conformément à sa conclusion de première instance, il revenait au Tribunal de "*délivrer un certificat de travail en se basant sur le modèle qu'il avait produit (annexe I), sur l'attestation de travail délivrée par l'intimée, ainsi que sur les faits de la cause*", ceux-ci étant largement suffisants s'agissant de la nature, de la durée des rapports de travail, de la qualité de celui-ci et de sa conduite (témoins P_____, R_____ et W_____). De plus, l'enjoindre à agir, si besoin, en rectification apparaissait critiquable au regard du principe de l'économie de procédure et surtout du principe de la force de chose jugée matérielle. Les conséquences négatives de l'absence d'instructions claires du Tribunal ne s'étaient pas fait attendre, puisque l'intimée lui avait remis un nouveau certificat de travail daté du 2 juin 2020, faisant fi de la quasi-totalité des faits retenus dans la procédure, conçu comme une liste de tâches génériques qui lui avait été confiées et se concluant par une appréciation très négative et quelques qualités mentionnées d'une façon qui pouvait faire penser que le rédacteur était ironique. Ce document n'était donc ni véridique ni bienveillant et démontrait au contraire la volonté malveillante que l'intimée avait à maintes reprises manifesté à son égard depuis le licenciement litigieux.

L'intimée s'oppose à la délivrance du certificat de travail sollicité par l'appelant. Elle considère que celui-ci n'avait aucune aptitude à remplir son emploi, qu'il n'a pas apporté la preuve des éléments qu'il souhaite faire figurer dans son certificat et qu'il a, au contraire, été démontré qu'ils étaient contraires à la réalité. Il n'avait, en effet, pas acquis de nombreux nouveaux clients. Il n'avait été ni diligent ni consciencieux. Il n'avait ni trouvé d'approches originales ni dépassé les exigences de base ni fait preuve d'initiative particulière. Il n'avait pas suivi de manière consciencieuse et professionnelle le portefeuille de clients qui lui avait été confié. Il n'avait pas collaboré avec un partenaire de marketing, pas plus qu'il n'avait porté les services de la société dans la région de AF_____, en y voyageant régulièrement. Ses résultats avaient été mauvais. Il n'était pas établi qu'il avait établi d'excellents rapports avec plusieurs groupes de "*clients niches*". Au de ses prestations et de ses mensonges, il n'avait en aucun cas représenté un atout pour la société, fait preuve d'une attitude professionnelle et n'avait pas fait l'objet de références particulières parmi des collègues, des clients et/ou leurs familles respectives. S'agissant du nouveau certificat de travail délivré, il était complet, véridique et bienveillant.

Dans sa réplique, l'appelant a indiqué qu'afin de faciliter la tâche de la Cour et par gain de paix, il acceptait de remplacer "*groupes de clients niches*" par "*groupes de clients particuliers*" et de renoncer à certaines références, telles que :

- la référence à l'acquisition de "*nombreux clients*" (annexe I, 2ème par.),

- les références à la campagne de marketing et aux services offerts à AF_____, ainsi que la phrase qui suit relative aux deux précédentes (annexe I, 4ème par.), et

- la référence au chinois (annexe I, 5ème par.).

L'intimée soulève, pour sa part, un grief portant sur l'indication de l'échéance des rapports de travail, qu'elle considère être le 17 novembre 2017 et non le 31 décembre 2017.

8.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, Commentaire du droit du travail, 2013, n. 19 ad art. 330a CO).

Le travailleur a droit à un certificat portant des informations complètes. Le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_11712007 et 4A_12712007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p.525s).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. L'expression "*il a travaillé à notre satisfaction*" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne pouvait exiger l'expression "*à notre entière satisfaction*" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Lorsque le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement. Le travailleur ne peut donc pas se borner à conclure à ce que l'employeur lui délivre un certificat de travail dont le contenu est conforme à la vérité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.2 et les réf. cit.).

L'employeur qui établit un certificat qualifié incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, *in* JT 2003 I 342; ATF 101 II 69 consid. 2).

Le certificat de travail doit mentionner le lieu de son établissement (locaux de l'employeur) et être daté. C'est a priori la date de l'établissement du document qui importe, conformément au principe de l'exactitude (cf. PORTMANN / RUDOLPH, BSK OR I, 2011, n° 6 ad art. 333a CO; Portmann / Holenstein, Aktuelle Rechtsprobleme bei Arbeitszeugnissen Eine kritische Betrachtung ausgewählter neuerer Urteile, *in* Regards croisés sur le droit du travail : Liber Amicorum pour Gabriel Aubert, p. 262 et note de bas de page 64), ce qui n'est en soi pas problématique.

8.2 En l'occurrence, le Tribunal a considéré qu'il n'avait pas à reprendre dans son dispositif le modèle de certificat de travail rédigé par l'appelant, dès lors que l'instruction de la cause n'avait pas permis d'établir que son contenu était conforme à la réalité. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. En effet, le texte proposé par l'employé contient plusieurs affirmations qui ne trouvent aucune assise dans le dossier. Il en va notamment ainsi de l'affirmation selon laquelle il aurait adopté "à *de nombreuses occasions, des approches originales lui permettant d'aller au-delà des exigences de base",* ou qu'il aurait, grâce aux qualifications professionnelles acquises, obtenu "*après quelques mois la crédibilité personnelle et professionnelle de conseiller de nombreux cadres dirigeants par rapport à leurs avoirs de prévoyance*", voire qu'il aurait, "*afin de répondre à des changements réglementaires de la prévoyance impactant sévèrement la liberté de transfert de plans de prévoyance (...) collaboré avec un partenaire en ligne local en mettant en place une campagne d'information qui a touché une audience de plus de 60'000 personnes*".

De plus, l'employeur ayant mis un terme aux rapports de travail au motif que les performances de l'employé étaient insuffisantes, ce que l'instruction de la cause a établi, l'appelant ne saurait exiger que le certificat de travail mentionne l'obtention de résultats "*supérieurs à la moyenne*" ou le fait qu'il faisait partie des "*20 meilleurs performers*" à travers l'Europe. Les menues modifications que l'appelant a proposées aux termes de sa réplique en appel (suppression de la référence à ses connaissances de la langue chinoise notamment), ne suffisent pas

pour considérer que le texte qu'il a proposé pourrait être repris tel quel, cas échéant avec quelques aménagements.

Après le prononcé du jugement de première instance, l'intimée a établi un certificat de travail. L'appelant en critique la présentation, le contenu et le ton malveillant sans se référer à des passages précis ni présenter des formulations alternatives, se contentant de conclure à l'adoption de son propre texte, qui, pour les motifs susmentionnés, ne peut être entériné. Aussi, la modification sollicitée par l'appelant ne peut se justifier.

Le certificat de travail établi par l'intimée ne sera donc pas modifié, exception faite de la première phrase de la page 3, qui indique que l'appelant "n'a pas réalisé de résultats substantiels", laquelle devra être supprimée, tout comme l'adverbe "cependant" dans la phrase suivante. En ce qui concerne la date, il n'y a pas de raisons de déroger en l'espèce au principe d'exactitude, de sorte que c'est à raison que l'intimée a daté le certificat de travail du 2 juin 2020.

L'intimée sera en conséquence condamnée à remettre à l'appelant un certificat de travail rectifié.

9. L'intimée conteste sa condamnation au paiement d'une indemnité pour dommages-intérêts relatifs à la non-remise d'un certificat de travail.

Elle considère que l'appelant n'a pas apporté la preuve d'un rapport de causalité entre l'absence de certificat de travail et son incapacité à retrouver un emploi et qu'il n'a ni allégué ni prouvé l'existence de son prétendu dommage et de pourparlers avancés qui auraient finalement échoué du fait de l'absence du certificat de travail, l'appelant s'étant contenté de produire des recherches d'emploi et des convocations à des premiers rendez-vous. Celui-ci n'a donc pas démontré qu'il aurait été engagé s'il avait disposé du certificat réclamé. En outre, selon l'intimée, l'appelant serait le responsable direct de cette situation, puisqu'il persiste à dissimuler une incompétence grave au moyen d'un *curriculim vitae* mensonger. Sa supercherie pouvant facilement être reconnaissable pour tout potentiel employeur en consultant le site de la Companies House du Royaume-Uni, il doit être retenu que son comportement dolosif constitue en tout état un cas d'interruption de l'éventuel lien de causalité.

L'appelant souligne que l'intimée ne conteste pas l'existence de la violation de ses obligations prévues à l'art. 330a CO et d'une faute de sa part. Il relève, par ailleurs, que le Tribunal a fondé son préjudicie sur une perte de gain, alors qu'il avait lui-même sollicité le paiement d'une indemnité pour tort moral, qui pourra lui être allouée par substitution de motifs.

9.1.1 L'employeur engage sa responsabilité selon l'art. 97 al. 1 CO lorsqu'il ne remplit pas son obligation de remise d'un certificat de travail conforme aux

exigences légales. En effet, l'employeur qui établit un certificat de travail inexact engage sa responsabilité contractuelle envers le travailleur pour le dommage crée.

9.1.2 En vertu de l'art. 97 al. 1 CO, lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable.

La réparation du dommage suppose la réalisation de quatre conditions cumulatives : l'inexécution de l'obligation contractuelle, une faute du débiteur, un dommage ainsi qu'un rapport de causalité (naturelle et adéquate) et la faute, qui est présumée (THEVENOZ, CR-CO I, 2012, n. 3 ad art. 97 et suivants CO), étant relevé que le rapport de causalité naturelle, qui relève du fait, doit être prouvé par l'employeur, alors que la causalité adéquate est un point de droit qu'il appartient au juge de trancher (arrêt du Tribunal fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 6.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 161s).

L'existence du lien de causalité naturelle doit être appréciée sous l'angle du degré de vraisemblance prépondérante, dès lors qu'en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

Conformément aux règles générales de la responsabilité contractuelle et à l'art. 8 CC, il incombe au lésé d'apporter la preuve de la violation d'une norme légale ou contractuelle (arrêt 4A_168/2008 du 11 juin 2008 consid. 2.7 et les réf. cit.).

9.1.3 Lorsque le travailleur subit un dommage du fait de la délivrance tardive du certificat, il lui incombe de prouver que ce retard a eu pour effet de reporter ses possibilités de trouver une nouvelle place de travail correspondant, à tout le moins, à celle qu'il occupait jusque-là. Toutefois, l'action en dommages-intérêts sera rejetée si le travailleur n'a, concrètement, entrepris aucune démarche pour trouver un nouvel emploi et qu'il disposait, de surcroît, d'autres documents que le certificat de travail demandé, qu'il pouvait fournir à de potentiels employeurs dans le cadre de ses recherches de travail (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 CO, 2009, page 407).

Le dommage allégué consistant généralement dans le salaire que l'employé aurait obtenu dans un emploi lui ayant échappé, il lui incombera notamment d'établir qu'il aurait été embauché si son précédent employeur avait correctement rempli ses obligations et que la violation par ce dernier de ses obligations est de nature, selon le cours ordinaire de la vie, à décourager un employeur d'embaucher un candidat ainsi présenté (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 532).

9.1.4 Le devoir de protection de la personnalité des travailleurs déploie principalement ses effets pendant la durée effective des relations de travail (Dunand, op. cit., n. 11 ad art. 328 CO). La jurisprudence a toutefois eu l'occasion de préciser que l'obligation de protéger la personnalité du travailleur découlant de l'art. 328 CO perdure, dans une certaine mesure, au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 = JdT 2006 I 193). Par exemple, un employeur peut être tenu de verser des dommages-intérêts à un ancien employé lorsqu'il a fourni de faux renseignements sur son compte qui ont découragé une entreprise de l'engager (arrêt du Tribunal fédéral AC.379/2002 du 22 avril 2003 consid. 1 et 2).

Selon l'art. 49 al. 1 CO celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 130 III 699 consid. 5.1; ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; CAPH/117/2021 du 16 juin 2021 consid. 5.1).

9.2.1 Dans le cas d'espèce, l'appelant n'a pas prouvé, ni offert de prouver, le fait que l'absence d'un certificat de travail délivré par l'intimée l'aurait concrètement empêché de trouver du travail après son licenciement. En effet, dans la demande en paiement, l'appelant a indiqué qu'il s'agissait d'un fait notoire et n'a produit aucune pièce, ni sollicité l'audition de témoins, se limitant à renvoyer à sa propre audition. Les documents déposés ultérieurement (pièce 42, bordereau du 9 juillet 2019) font certes état de recherches d'emploi mais ne concernent que des premiers contacts avec des employeurs potentiels et n'établissent pas l'existence de pourparlers avancés qui auraient échoué. De plus, l'appelant n'a pas fourni d'éléments concrets pour justifier son dommage, notamment en relation avec le salaire qu'il aurait obtenu dans un emploi lui ayant échappé en raison de l'absence d'un certificat de travail.

Eu égard à ce qui précède, l'appelant n'a pas démontré, sous l'angle du degré de vraisemblance prépondérante, qu'il a subi un dommage du fait de la délivrance tardive du certificat de travail.

Aussi, c'est à tort que le Tribunal lui a alloué un montant de 5'000 fr. au titre de dommages-intérêts.

9.2.2 L'appelant soutient que la Cour pourrait, par substitution de motifs, confirmer la condamnation de l'intimée à lui allouer une indemnité de 5'000 fr.

pour le tort moral subi du fait de l'absence de certificat de travail. La question de savoir s'il s'agit d'une conclusion nouvelle irrecevable, comme le soutient l'intimée, souffre de rester indécise, au vu de ce qui suit.

Les considérations d'ordre général exprimées par l'appelant sur la difficulté à retrouver du travail lorsque l'on ne dispose pas d'un certificat de travail, ne permettent pas de considérer qu'il a subi une atteinte d'une gravité objective suffisante pour justifier l'allocation d'une somme à titre de tort moral. L'appelant n'a du reste pas allégué des circonstances concrètes ayant généré des souffrances morales et n'a fourni aucune preuve à ce sujet, l'instruction de la cause n'ayant pas porté sur cet aspect. Enfin, le comportement de l'employeur a déjà été pris en considération dans la fixation du montant de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. La Cour considère donc qu'il n'y a pas de place pour l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

Le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

10. Le jugement entrepris sera donc réformé dans le sens qui précède.

11. **11.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

11.2 En l'espèce, le montant des frais judiciaires de première instance, arrêté à 1'000 fr., n'ayant pas été remis en cause et ayant été fixé conformément aux dispositions légales applicables en la matière (art. 19 al. 3 let. c LaCC; 5, 6 et 69 RTFMC), il sera confirmé et partiellement compensé avec l'avance de 200 fr. versée par l'appelant.

L'appelant se voit allouer au final un montant de quelque 16'000 fr. correspondant à un peu moins de 20% de ses prétentions financières initiales (85'632 fr. 10). Il obtient toutefois gain de cause sur ses conclusions relatives au caractère injustifié du licenciement immédiat. La répartition par moitié des frais judiciaires opérée en première instance est donc justifiée.

S'agissant d'un litige de droit du travail, aucune indemnité de dépens n'est due (art. 22 al. 2 LaCC).

Les chiffres 9 à 14 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

12. Les frais judiciaires de la procédure d'appel (appel principal et appel joint) seront, au vu de l'importance du travail accompli, fixés à 2'000 fr. (art. 6 et 71 RTFMC) et partiellement compensés avec l'avance fournie par l'appelant, de 400 fr., laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (111 al. 1 CPC).

Ces frais seront répartis à raison de moitié à la charge des parties. L'appelant obtient en effet gain de cause sur le montant de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée et sur le certificat de travail, alors que l'intimée obtient gain de cause sur la question des dommages-intérêts octroyés par le Tribunal à l'employé en lien avec la non-remise du certificat de travail.

L'appelant sera en conséquence condamné à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de 600 fr. et l'intimée la somme de 1'000 fr.

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

<u>À la forme</u> :

Déclare recevable l'appel interjeté le 29 juin 2020 par A_____ contre les chiffres 2, 3, 5 et 7 du dispositif du jugement JTPH/192/2020 rendu le 28 mai 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6489/2018-4.

Déclare recevable l'appel joint interjeté le 14 septembre 2020 par B_____ SA contre les chiffres 5 à 15 du dispositif dudit jugement.

<u>Au fond</u> :

Annule les chiffres 5, 6 et 7 du jugement entrepris et, cela fait, statuant à nouveau :

Condamne B_____ SA à payer à A_____ la somme nette de 9'187 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 17 novembre 2017.

Condamne B_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail rectifié dans le sens du considérant 8.2 du présent arrêt, dans un délai de 30 jours dès réception du présent arrêt.

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

<u>Sur les frais</u> :

Arrête les frais judiciaires de la procédure d'appel à 2'000 fr. et dit qu'ils sont partiellement compensés avec l'avance de frais en 400 fr. versée par A_____ qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Met ces frais à la charge des parties à raison de la moitié chacune.

Condamne B_____ SA à verser 1'000 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

Condamne A_____ à verser 600 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

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

Siégeant :

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

La présidente :	La greffière :
Verena PEDRAZZINI RIZZI	Chloé RAMAT

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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