

GE_GERICHTE ACJC/235/2026 vom 5. Februar 2026

GE Cour de justice, 2026-02-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_235_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/235/2026 du 5 février 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/235/2026 del 5 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1.1

La décision entreprise ayant été communiquée aux parties après le 1er janvier 2025, la procédure de recours est régie par le nouveau droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

E. 1.2

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).

E. 1.3

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). La maxime inquisitoire sociale s'applique, le juge établissant les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il est toutefois lié par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC).

- 10/23 -

C/15442/2023

E. 1.4

La Cour applique le droit d'office (art. 57 CPC). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante et, partant, recevable. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3; REETZ/THEILER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2016, n. 12 et n. 38 ad art. 311 CPC). Pour satisfaire à cette obligation de motivation, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal

fédéral 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). L'appelant doit tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 5A_577/2020 précité consid. 5).

E. 2

L'appelant sollicite une restitution de délai pour répliquer. Ce délai avait été noté dans le rôle de l'étude de son conseil au 11 août 2025 (c'est-à-dire sans tenir compte des fêtes). La période estivale ayant été chargée, son conseil avait toutefois décidé de tenir compte des fêtes et de reporter le délai au 12 septembre 2025 et il avait demandé au stagiaire d'été de son étude d'inscrire ce nouveau délai au rôle. "En procédant à une mauvaise manipulation, ledit stagiaire n'a[vait] pas enregistré la modification jusqu'au bout, de sorte que seule la suppression du délai au 11 août 2025 a[vait] été enregistrée à l'exclusion de l'inscription du nouveau délai au 12 septembre 2025". Le conseil de l'appelant s'en était aperçu le 19 septembre 2025 lors d'un entretien téléphonique avec son client.

E. 2.1

Une partie est défaillante lorsqu'elle omet d'accomplir un acte de procédure dans le délai prescrit ou ne se présente pas lorsqu'elle est citée à comparaître (art. 147 al. 1 CPC). Aux termes de l'art. 148 CPC, le tribunal peut accorder un délai supplémentaire ou citer les parties à une nouvelle audience lorsque la partie défaillante en fait la requête et rend vraisemblable que le défaut ne lui est pas imputable ou n'est

- 11/23 -

C/15442/2023 imputable qu'à une faute légère (al. 1), la requête devant être présentée dans les dix jours qui suivent celui où la cause du défaut a disparu (al. 2). La faute légère vise tout comportement ou manquement qui, sans être acceptable ou excusable, n'est pas particulièrement répréhensible, tandis que la faute grave suppose la violation de règles de prudence élémentaires qui s'imposent impérieusement à toute personne raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 5A_927/2015 du 22 décembre 2015 consid. 5.1; 4A_163/2015 du 12 octobre 2015 consid. 4.1). Une partie doit se laisser imputer la faute de son représentant. Il importe donc peu que le retard soit imputable au plaideur ou à son avocat. Pour apprécier le comportement du mandataire, il faut se fonder sur les motifs exposés dans la demande de restitution de délai. Il suffit que les conditions (matérielles) d'application de l'art. 148 CPC soient rendues vraisemblables par le requérant, qui supporte le fardeau de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 4A_52/2019 du 20 mars 2019 et les réf. cit.). La jurisprudence se montre restrictive dans l'admission d'un empêchement survenant en la personne d'un mandataire professionnel justifiant la restitution du délai (ATF 119 II 86 consid. 2b; GOZZI, Basler Kommentar ZPO, 2025, n. 20 ad art. 148 CPC). Il appartient en effet au mandataire professionnel de s'organiser de telle manière qu'un délai puisse être respecté indépendamment d'un éventuel empêchement de sa part (ATF 119 II 86 consid. 2a p. 87). De manière générale, une défaillance dans l'organisation interne de l'avocat (problèmes informatiques, auxiliaire en charge du recours, absence du mandataire principal) ne constitue pas un empêchement non fautif justifiant une restitution du délai (ATF 143 I 284

consid. 1.3).

E. 2.2

En l'occurrence, au vu des principes précités, l'erreur alléguée du stagiaire du conseil de l'appelant – en tant que défaillance dans l'organisation interne de l'étude – ne peut, sur le principe, être qualifiée de faute légère. Il sera par ailleurs relevé que, dans la situation particulière, il appartenait au conseil de l'appelant de prendre des mesures de surveillance accrues à l'égard d'un stagiaire d'été et de s'assurer que la modification du délai avait été correctement effectuée. Une restitution de délai ne se justifie ainsi pas. Partant, la requête de restitution sera rejetée.

E. 3

Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence dudit tribunal (art. 19 ch. 1 CL et art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application du droit suisse (art. 121 al. 1 LDIP) – et plus spécifiquement de la Convention collective nationale de travail sur l'hôtellerie et la restauration (CCNT; art. 357 CO; art. 1 LECCT) – à la présente cause.

- 12/23 -

C/15442/2023

E. 4

L'ancien employé réclame le paiement de 181 heures supplémentaires.

E. 4.1

Les premiers juges ont accordé à l'appelant un montant brut de 4'713 fr. 25 avec intérêts à titre de salaire pour le mois de février 2023, calculé sur la base des 174,5 heures alléguées par ce dernier (lequel avait envoyé les heures qu'il avait effectuées ce mois-là à E_____ par message; cf. pièce 5) au tarif horaire de 27 fr. 01. Ce poste n'est pas remis en question par les parties en appel. S'agissant des heures supplémentaires, le Tribunal a retenu que l'appelant avait produit un décompte des heures effectuées, dont il n'avait pas prouvé qu'il avait été communiqué à l'intimée. Il n'avait pas non plus prouvé que celle-ci aurait dû en avoir connaissance par un autre biais, ayant lui-même exposé que E_____ n'était présent que deux fois par semaine dans l'établissement. De son côté, cette dernière avait produit un relevé d'heures, dans lequel n'apparaissaient pas d'heures supplémentaires effectuées en 2022, mais qui n'avait pas été signé par l'ancien employé. Le témoin K_____ n'avait apporté aucun élément pertinent sur cette question, s'étant contenté d'indiquer que son colocataire partait tôt le matin et rentrait après minuit. Le témoin L_____ n'avait travaillé qu'un mois avec l'appelant, ce qui apparaissait insuffisant à prouver les horaires sur l'entier de la période concernée; en outre, il avait précisé que les horaires de l'appelant étaient de 10h à minuit environ, sans coupure, et que les deux employés du restaurant avaient congé en alternance le week-end, deux jours et demi tous les quinze jours. Ces éléments avaient toutefois été contredits par la témoin M_____, laquelle avait précisé que l'appelant faisait les horaires du matin et du soir, en alternance, qu'il bénéficiait d'un congé un vendredi par mois et que les employés ne travaillaient pas plus de cinq jours d'affilée. Ces éléments ne démontraient ainsi pas l'existence d'heures supplémentaires. Par ailleurs, A_____ avait lui-même admis, durant son interrogatoire, avoir effectué des livraisons, lesquelles étaient opérées pour une société française selon la témoin M_____. L'intimée était ainsi crédible lorsqu'elle exposait que l'ancien employé avait mélangé son activité pour elle avec celle développée pour la société française. Partant, l'appelant n'avait pas démontré l'existence

d'heures supplémentaires, n'alléguant notamment pas suffisamment les horaires sur lesquels il fondait leur réalisation.

E. 4.2

L'appelant fait valoir en appel qu'il avait rigoureusement noté ses 181 heures supplémentaires sur son téléphone portable pour garder une trace de son activité et qu'il avait transmis les horaires qu'il avait effectués à E_____ par messages, de sorte que l'intimée était « bien au clair » sur cette question.

E. 4.3.1

Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail

- 13/23 -

C/15442/2023 supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1); l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a; 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Selon la CCNT, les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées (art. 15 al. 4 CCNT). Elles doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'article 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu après le dernier versement de salaire conformément à l'art.14 (art. 15 al. 6 CCNT).

E. 4.3.2

Conformément à l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC; RS 210), il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; ATF 129 III 171 consid. 2.4). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2 et les réf. cit.). Les

documents librement confectionnés par l'une des parties au procès sont toutefois sujets à caution et n'ont a priori pas plus de valeur probante que de simples allégations de cette partie (arrêts du Tribunal fédéral 4A_578/2011 du 12 janvier 2012 consid. 4; 5A_822/2008 du 2 mars 2009 consid. 6.1.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 143).

- 14/23 -

C/15442/2023 Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.3 et les réf. cit.). La CCNT institue un régime particulier quant au fardeau de la preuve de l'exécution d'heures supplémentaires. L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectué; cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur (art. 21 al. 2 CCNT). L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (art. 21 al. 3 CCNT). Si cette obligation n'est pas respectée, le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige (art. 21 al. 4 CCNT). Il ne s'agit pas d'un renversement du fardeau de la preuve; toutefois, le juge pourra accorder une pleine valeur probante au décompte personnel de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2016 du 3 juillet 2017 consid. 4).

E. 4.4

En l'occurrence, l'appelant se contente, en appel, d'alléguer qu'il avait transmis les heures qu'il avait effectuées à E_____ par messages, de sorte que l'intimée avait été informée de ses heures supplémentaires. Toutefois, il n'a justifié l'envoi que d'un seul message, dans lequel il a communiqué ses heures travaillées en février 2023 (dont il a obtenu le paiement en première instance, poste qui n'est pas contesté en appel). Faute d'avoir produit un justificatif y relatif, il a par contre échoué à démontrer qu'il aurait communiqué à l'intimée, par messages, les heures supplémentaires dont il sollicite encore le paiement (pièces 4 et 5).

Pour le surplus, l'appelant ne remet pas en cause le raisonnement du Tribunal consistant à dire que l'intimée n'aurait pas été informée des heures éventuelles alléguées, que cette dernière avait produit des relevés n'en faisant pas état, que les témoignages recueillis n'avaient pas démontré l'existence d'heures supplémentaires et qu'au contraire, M_____ avait indiqué que les livraisons évoquées par l'appelant avaient été effectuées pour une société française, si bien que l'intimée était crédible lorsqu'elle exposait que l'ancien employé avait mélangé son activité pour elle avec celle développée pour la société française.

L'appelant n'ayant pas suffisamment motivé son appel en tentant de démontrer le caractère erroné de la motivation précitée (cf. supra consid. 1.3), son grief sera considéré comme infondé.

- 15/23 -

C/15442/2023

E. 5

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement.

E. 5.1

Les premiers juges ont retenu que la formulation de la lettre de contestation de l'appelant du 29 mars 2023 était insuffisante au regard de la jurisprudence pour constituer une déclaration d'opposition au congé, puisqu'elle constituait une manifestation selon laquelle le travailleur s'en prenait seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle. Faute de contestation suffisante, une condition nécessaire faisait défaut pour faire valoir une prétention en indemnité. A titre subsidiaire, le Tribunal a relevé que l'appelant n'avait pas non plus apporté un début de commencement de preuve d'un congé-représailles, en raison du fait que la demande de vacances – selon lui, à l'origine de son congé – avait été acceptée par l'intimée le 9 février 2023 et que le délai entre le 8 février 2023 (date de la signature de la demande de vacances) et le 27 février 2023 (date du licenciement) était suffisamment important et ne permettait pas d'établir un lien de causalité entre les deux événements.

E. 5.2

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir tenu compte de son courrier du 29 mars 2023 dans sa globalité, alors qu'il avait "clairement indiqué son opposition à ce licenciement qu'il [avait] qualifié de "manifestement abusif"". Il relève, par ailleurs, que la lettre de licenciement évoque une procédure disciplinaire, bien qu'aucune procédure de ce type n'était prévue dans le règlement interne de l'entreprise ni n'avait eu lieu. De plus, ses relations avec l'intimée étaient bonnes et aucune faute ne lui avait été reprochée durant les mois précédents son licenciement. Il avait donc été licencié de manière abusive pour un motif réel différent de celui invoqué. Or "un tel motif mensonger affect[ait] [sa] réputation professionnelle", alors qu'il considérait avoir toujours fourni un travail assidu et adopté un comportement professionnel. Il apparaissait vraisemblable qu'il avait fait l'objet d'un congé- représailles, donné en raison de sa demande de vacances et de sa relation avec un ancien collègue, J_____, qui était également son ancien colocataire.

E. 5.3.1

Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle. Celle-là est limitée dans certains cas, notamment lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1 et les réf. cit.).

- 16/23 -

C/15442/2023 Pour juger si le congé est abusif, ce qui est une question de droit, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève quant à elle du fait (ATF 138 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3). De manière générale, le congé doit être qualifié d'abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 10 ad art. 336 CO). Ce n'est pas le but premier du congé, soit la fin des rapports de travail, qui donne au congé son caractère abusif, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive la partie à résilier le contrat. Ce motif doit être examiné au moment où le congé est notifié (arrêt du Tribunal fédéral

4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.2).

E. 5.3.2

En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées).

- 17/23 -

C/15442/2023 Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. cit.).

E. 5.3.3

En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1; 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1 et les réf. cit.). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 précité consid. 3.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 839). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5; arrêt du

Tribunal fédéral 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1; WYLER/HEINZER, op.cit., p. 839). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1; 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 836).

E. 5.4

In casu, la question de savoir si l'appelant s'est valablement opposé à son congé peut rester ouverte au vu des considérations qui suivent. Ce dernier fait valoir qu'il aurait été licencié en raison de sa demande de congé. Or, comme l'a retenu à raison le Tribunal, ladite demande a été dûment acceptée par l'intimée le 9 février 2023 et le délai d'environ trois semaines entre la date à laquelle elle a été requise et la date du congé intervenu le 27 février 2023 ne permet pas de retenir l'existence d'un lien de causalité entre les deux événements. L'appelant se contente d'affirmer que le licenciement serait intervenu quelques semaines après sa demande de congé. Ce faisant, il ne s'en prend pas à la motivation des premiers juges exposée ci-dessus.

- 18/23 -

C/15442/2023 De plus, l'appelant invoque pour la première fois, en appel, le fait que son congé aurait été donné en raison de sa relation avec son ancien collègue et colocataire, J_____, dont le licenciement était intervenu quelques semaines auparavant. En premier lieu, le caractère tardif de ce motif sera relevé, lequel semble avoir été invoqué pour les besoins de la cause. Par ailleurs, l'appelant – hormis le fait qu'il était un collègue et le colocataire du dénommé J_____ - ne fournit aucune explication sur les raisons pour lesquelles ces deux licenciements seraient, selon lui, liés. Partant, ce grief est infondé.

E. 6

L'appelant réclame le versement d'une indemnité pour tort moral.

E. 6.1

Le Tribunal a considéré que le fait qu'il n'aurait jamais reçu de fiches de salaire, qu'il aurait travaillé 45 heures par semaine (comme prévu par la CCNT elle-même), que l'intimée aurait fait un mauvais usage du contrat horaire et que son salaire de février 2023 n'avait pas été payé, n'atteignait manifestement pas le degré de gravité nécessaire pour l'allocation d'une indemnité pour tort moral.

S'agissant des circonstances du licenciement et l'existence de menaces qui auraient été proférées par l'intimée et qui auraient nécessité l'intervention de la police, les déclarations des parties étaient contradictoires, puisque l'intimée avait exposé que c'était l'appelant qui s'était montré agressif. Ce dernier n'avait jamais produit le rapport de police listé dans ses pièces, ce qui permettait de douter de la sincérité de ses explications et, en tout état, de retenir qu'il échouait à démontrer avoir fait l'objet d'une quelconque menace. Au demeurant, la témoin M_____ avait exposé que l'ancien employé pouvait se mettre en colère, y compris à l'égard d'un client, ce qui rendait crédibles les explications de l'intimée. Enfin, l'appelant n'avait pas fourni d'autres preuves qui auraient permis de soutenir sa thèse, telle que la production d'un certificat médical délivré par un professionnel de la santé. Il avait donc échoué à démontrer l'existence d'une atteinte et d'un tort moral.

E. 6.2

L'appelant fait valoir que "les nombreuses causes [l']ayant affecté dont il a été question dans sa demande de paiement du 22 janvier 2024" (causes qu'il ne précise pas en appel) et le fait de ne pas avoir reçu son salaire – nécessaire au paiement de ses charges vitales – lui avaient causé un stress important. Il allègue, pour la première fois en appel, que les propos mensongers de l'intimée sur son comportement et son "caractère professionnel" ont eu un "impact certain" sur lui et qu'il en allait de même des "démarches judiciaires [qui ont] un réel impact sur la vie des justiciables". Il remet, par ailleurs, en cause les propos du témoin M_____ en tant que celle-ci était l'ancienne compagne de E_____.

E. 6.3

L'employé atteint dans sa personnalité par son employeur a droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit (arrêt du Tribunal fédéral

- 19/23 -

C/15442/2023 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2), réparation dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss CO et 41 ss CO (DUNAND, op. cit., n. 41 ad art. 328 CO). Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'employeur doit, notamment, veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011; 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1; DUNAND, op. cit., n. 13 et 15 ad art. 328 CO). En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, 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; l'atteinte doit avoir une certaine gravité objective et avoir été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation. Savoir si une atteinte à la personnalité est suffisamment grave pour justifier l'allocation d'une telle somme dépend des circonstances du cas d'espèce (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 6.3). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (BREHM, Berner Kommentar, n. 20 et 23 ad art. 49 CO).

- 20/23 -

C/15442/2023 Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). 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.).

E. 6.4

En l'espèce, l'appelant se contente d'affirmer, d'une manière toute générale, que "les nombreuses causes [l']ayant affecté dont il a été question dans sa demande de paiement du 22 janvier 2024" et le fait de ne pas avoir reçu son salaire du mois de février 2023 l'avaient fortement impacté. Ce faisant, il ne s'en prend pas au raisonnement du Tribunal, lequel est exempt de toute critique. Il n'expose en particulier pas pour quelles raisons les premiers juges auraient retenu à tort que lesdites causes n'avaient pas présenté une gravité suffisante. Il ne conteste pas qu'il n'avait pas été établi que son employeuse avait formulé des menaces à son encontre lors du licenciement – étant relevé que les déclarations du témoin M_____, quelle que soit l'intensité de leur valeur probante, ne sont pas déterminantes, mais ne viennent qu'appuyer cette constatation – ou encore que les atteintes qu'il a alléguées n'étaient pas médicalement attestées.

Il apparaît, au contraire, que l'appelant n'a pas été professionnellement impacté, puisqu'il a immédiatement retrouvé un nouvel emploi. Le comportement douteux de l'ancien employé, qui a réclamé en justice le paiement de son salaire durant le délai de congé, alors qu'il avait été rémunéré par son nouvel employeur durant cette période, sera relevé. Enfin, il ne peut être admis, comme l'appelant le soutient vainement, que le simple fait d'agir en justice provoquerait, de manière abstraite, un impact émotionnel constitutif d'une grave atteinte à la personnalité, justifiant l'octroi d'une indemnité pour tort moral en faveur de tout justiciable.

L'appelant sera donc débouté de ce chef de conclusion.

E. 7

L'ancien employé sollicite que l'intimée lui remette les certificats de salaire, avec la précision en appel qu'il s'agit de ceux pour les années 2021 à 2023.

E. 7.1

Les premiers juges ont débouté l'appelant de ce chef de conclusion au motif que l'employé, qui avait travaillé pour l'intimée de 2021 à 2023, n'avait pas précisé, en première instance, pour quelle année le certificat de salaire était requis, qu'une telle imprécision, alors qu'il était assisté d'un avocat, n'était pas conforme à la précision requise par la maxime de disposition à laquelle était soumise la procédure et que le Tribunal n'était pas en mesure de rectifier cette informalité sans tomber dans l'interdiction de statuer ultra petita.

E. 7.2

L'appelant soutient qu'il ressort du courriel qu'il avait adressé le 27 février 2023 à l'intimée (pièce 109) qu'il avait demandé à cette dernière

- 21/23 -

C/15442/2023 l'ensemble de ses certificats de salaire et que le Tribunal n'aurait pas dû le débouter sur ce point.

E. 7.3.1

L'employeur est tenu de fournir à son employé un décompte de salaire (art. 323b al. 1 in fine CO). En plus du décompte de salaire, l'employeur a également l'obligation de remplir annuellement le certificat de salaire à des fins fiscales (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 243ss et 259).

E. 7.3.2

Dans le cadre du principe de disposition prévu à l'art. 58 al.1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé (ne ultra petita), ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. L'autonomie privée qui est au cœur du droit des obligations trouve son prolongement en procédure civile dans le principe de disposition. Il en découle principalement que le juge intervient seulement à l'initiative des parties et qu'il est lié par leurs conclusions (ATF 141 III 596 c. 1.4.5). Les parties doivent formuler des conclusions précises et déterminées, qui puissent être reprises dans le dispositif du jugement en cas d'admission de la demande (ATF 142 III 102 c. 5.3.1). Cette exigence découle notamment du principe de disposition. Si le juge est lié par les conclusions des parties, encore faut-il préciser qu'il peut être amené à statuer sur la base de conclusions implicites (ATF 142 III 102 c. 5.3.1).

E. 7.3.3

Les conclusions doivent être interprétées selon le principe de la confiance, à la lumière de la motivation de l'acte (ATF 137 III 617 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_274/2020 du 1er septembre 2020 consid. 4).

E. 7.4

En l'occurrence, l'appelant, dûment assisté d'un avocat, semble considérer avoir satisfait à ses incombances procédurales en se référant à la demande de remise de l'ensemble de ses certificats adressée à l'intimée dans son courrier électronique du 27 février 2023. Or tel n'est pas le cas, les parties devant formuler clairement leurs conclusions dans le cadre de la procédure, une demande personnelle adressée à une partie avant l'introduction d'une procédure judiciaire ne pouvant pallier une conclusion imprécise. L'appelant a explicitement conclu, en première instance, à ce que l'intimée lui remette "un certificat de salaire" au singulier et non ses ou l'ensemble de ses certificats de salaire et cette conclusion ne peut être interprétée différemment au vu de sa motivation, ses écritures ne comportant aucun développement sur cette question. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont considéré qu'ils ne pouvaient rectifier cette éventuelle informalité sans statuer ultra petita. Ce grief est par conséquent infondé.

- 22/23 -

C/15442/2023

E. 8

Au vu de ce qui précède, le chiffre 10 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

E. 9

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 23/23 -

C/15442/2023 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 16 juin 2025 par A_____ contre le chiffre 10 du dispositif du jugement JTPH/158/2025 rendu le 15 mai 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15442/2023. Statuant sur incident : Rejette la requête de restitution de délai formée par A_____ le 16 juin 2025. Au fond : Confirme le chiffre 10 du dispositif du jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.