

GE_GERICHTE ACJC/569/2025 vom 6. Mai 2025

GE Cour de justice, 2025-05-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_569_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/569/2025 du 6 mai 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/569/2025 del 6 maggio 2025

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme écrite prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

E. 1.2

La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 1.3

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b 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 (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 142 III 413 consid. 2.2.4; 138 III 374 consid. 4.3.1).

- 13/23 -

C/12514/2022 Hormis les cas de vices manifestes, la Cour 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).

E. 2

L'appelante a produit devant la Cour la copie du certificat de travail qu'elle a établi postérieurement à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger ainsi qu'un courrier se rapportant à des faits postérieurs à cette même date, de sorte que ces pièces sont recevables, ce qui n'est pas contesté (cf. art. 317 al. 1 CPC).

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à payer un salaire à l'intimé pour le mois de janvier 2021 alors que son assurance perte de gain s'était substituée à elle dès le 30 juin 2021 et que, en outre, le médecin-conseil de E_____ avait considéré que l'employé avait recouvré une totale aptitude de travail dès le 27 septembre 2021.

E. 3.1

A teneur de l'article 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. L'art. 324a al. 1 CO prévoit que si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que la maladie, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b). Il ne peut être dérogé à ce régime légal de base en défaveur du travailleur (cf. art. 362 al. 1 CO; ATF 131 III 623 consid. 2.2). Dans le régime dérogatoire prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger au régime légal, en substituant une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire (ATF 141 III 112 consid. 4.1), à condition toutefois que le travailleur bénéficie de prestations au moins équivalentes. L'équivalence est admise lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain qui garantit des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire pendant 720 ou 730 jours, après un délai d'attente de 2 à 3 jours, et dont il paie au moins la moitié des primes (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 ; 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1 et les références).

- 14/23 -

C/12514/2022 Avec la conclusion valide d'un contrat d'assurance maladie collective, l'employeur se libère de son obligation de continuer à verser le salaire tant que l'incapacité de travail perdure (ATF 120 V 38 consid. 3c/cc; arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5 et les arrêts cités). Si une différence de point de vue existe entre le médecin-conseil de l'assurance et le médecin privé de l'assuré s'agissant de l'incapacité de travailler de ce dernier, cette question doit être réglée dans le cadre du litige qui oppose l'assuré et l'assurance perte de gain (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5). Toutefois, lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles, par exemple s'il omet de conclure l'assurance avec les prestations prévues, il doit réparer le préjudice subi par le travailleur sur la base de l'art. 97 al. 1 CO, que l'inexécution soit totale ou partielle, et verser des dommages-intérêts correspondant aux prestations que le travailleur aurait reçues de l'assurance en question pour le risque considéré (ATF 141 III 112 consid. 4.5). Selon le Tribunal fédéral, une incapacité de travail, même limitée à la place de travail, constitue une réelle incapacité de travail. Un certificat médical jouit d'une force probante accrue, en raison du fait que la rédaction d'un faux certificat est punie par l'art. 318 CP (cf. note GLOOR relative à l'arrêt du Tribunal fédéral 4D_7/2021 du 12 avril 2021 consid. 4 in Newsletter droit du travail.ch de juin 2021).

E. 3.2

En l'espèce, alors que l'appelante avait fait valoir devant le Tribunal avoir "cédé" son obligation de payer le salaire de l'intimé à l'assurance perte de gain, de sorte qu'elle ne pouvait être contrainte de le faire après la fin du versement des indemnités journalières le 30 novembre 2021, les premiers juges ne se sont pas penchés sur cette question, qui doit dès lors être examinée. Comme l'intimé défend la thèse selon laquelle il est demeuré en incapacité de travail totale pour cause de maladie jusqu'au terme du contrat de travail, à tout le moins dans l'entreprise où il était employé, il ne peut faire valoir aucune prétention salariale à l'encontre de l'appelante pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022. En effet, l'appelante était libérée de son obligation de verser le salaire, tant que cette incapacité de travail perdurait. C'est à tort que l'intimé soutient qu'il appartenait à l'appelante de suppléer aux carences de son assurance perte de gain jusqu'à la fin du contrat. En effet, l'assurance perte de gain n'a pas cessé ses versements en raison d'une carence de l'appelante dans ses obligations mais uniquement parce qu'elle a considéré que l'intimé était en mesure de travailler. En outre, le fait que l'intimé ne soit plus en mesure de travailler chez l'appelante ne signifie pas encore que celle-ci aurait objectivement violé ses obligations à son égard. L'intimé n'a d'ailleurs pas conclu au versement d'une indemnité pour tort moral de la part de l'appelante au motif

- 15/23 -

C/12514/2022 que celle-ci aurait violé ses droits de la personnalité. En tout état, le versement d'un salaire ne saurait être ordonné en lieu et place d'une éventuelle prétention en dommages-intérêts que l'intimé pourrait avoir à l'encontre de l'appelante. Par conséquent, le jugement querellé sera annulé en tant qu'il condamne l'appelante à verser un salaire à l'intimé jusqu'à l'issue du contrat de travail.

E. 4

L'appelante reproche au Tribunal ne de pas avoir compensé les heures supplémentaires et les jours de vacances non pris par l'intimé pendant le délai de congé, voire avec la somme de 6'825 fr. 35 versée en décembre 2021. 4.1.1 Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c al. 1 CO). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). La compensation prioritairement prévue par le code des obligations est la rémunération des heures supplémentaires. Avec l'accord du travailleur, l'employeur peut compenser les heures supplémentaires par un congé. Même si le contrat de travail a été résilié, à moins que le travailleur n'ait donné son accord, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement au travailleur la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler. Toutefois, la jurisprudence considère que, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 143, 147 et 148). 4.1.2 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. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 6.1 et les arrêts cités).

- 16/23 -

C/12514/2022 4.1.3 Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 120 al. 1 CO). L'art. 63 al. 1 CO, qui complète l'art. 62 CO, prévoit que celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé. Est dans l'erreur celui qui s'exécute en partant de l'idée fautive que la dette est due; il suffit que l'erreur ait été déterminante pour le paiement, sans qu'il soit nécessaire qu'elle soit excusable ou essentielle (SJ 1994 p. 269 consid. 4a/bb ;ATF 64 II 121 consid. 5), de fait ou de droit (ATF 107 II 255 consid. 4 ; 98 Ia 187 consid. 4b). Le demandeur doit prouver, soit qu'il a exécuté la prestation involontairement, soit qu'il l'a faite ensuite d'une erreur sur l'existence de la dette (ATF 123 III 101 consid. 3a et les références). Le fardeau de la preuve de l'erreur est à la charge du demandeur (art. 8 CC): il doit alléguer et prouver qu'il s'est exécuté dans l'intention d'éteindre une dette, que celle-ci n'était en réalité pas due et qu'il a cru par erreur qu'elle l'était (ATF 64 II 121 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 5C.51/2024 du 28 mai 2004 consid. 7.1). 4.2.1 En l'espèce, c'est en vain que l'appelante se prévaut du fait que les heures supplémentaires de l'intimé auraient été payées.

Contrairement à ses allégations, l'intimé n'a jamais admis un tel fait et aucun paiement ne résulte de la procédure. En outre, puisque l'intimé était dans l'incapacité totale de travailler jusqu'à la fin des rapports de travail, rien ne permettant de mettre en doute l'authenticité des certificats médicaux qu'il a produits à cet égard, il ne pouvait être exigé de lui qu'il compense les heures supplémentaires et prenne ses jours de vacances non pris avant la fin du contrat. 4.2.2 Par ailleurs, les sommes arrêtées par les premiers juges au titre d'heures supplémentaires (4'927 fr. 60) et de jours de vacances non pris (6'354 fr. 65), qui n'ont pas été contestées devant la Cour s'agissant de leurs quotités, ne sauraient être compensées avec les 6'825 fr. 35 versés le 21 décembre 2021. On relèvera préliminairement que ce montant comprenait 2'000 fr. bruts à titre d'indemnité COVID, dont l'appelante ne conteste pas le versement volontaire, de sorte que ce n'est qu'une somme de 4'825 fr. 35 bruts qui a été versée à titre de salaire pour décembre 2021. En outre, l'appelante a admis avoir versé ce montant "spontanément et volontairement", alors qu'elle savait ne rien devoir à l'intimé qui l'avait informée le 30 novembre 2021 de la poursuite de son incapacité de travailler. Dans son courrier du 8 novembre 2021, l'appelante avait d'ailleurs relevé ne rien devoir à l'intimé; de plus elle n'a pas allégué que l'intimé aurait accepté son offre de mettre fin consensuellement aux rapports de travail au 31 décembre 2021, avant qu'elle effectue le versement de 6'825 fr. 35. L'appelante

- 17/23 -

C/12514/2022 n'était donc pas dans l'erreur lorsqu'elle a fait ce paiement, puisqu'elle considérait déjà ne plus rien devoir à l'intimé. Le jugement sera donc confirmé, par substitution de motifs, sur ces points. Compte tenu de ce qui précède, le chiffre 2 du

dispositif du jugement sera annulé et l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé 11'282 fr. 25 bruts, soit 4'927 fr. 60 à titre d'heures supplémentaires et 6'354 fr. 65 à titre de vacances non prises, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2022.

E. 5

L'appelante reproche enfin d'avoir considéré comme abusif le licenciement notifié à l'intimé. 5.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1 et les arrêts cités). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_131/2023 du 22 juin 2023 consid. 4). 5.1.2 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions découlant du contrat de travail doivent être comprises très largement, en ce sens que cela comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 868). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en dépit de son caractère purement discrétionnaire, une gratification peut être due à l'employé en raison du principe d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_641/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3). Le travailleur n'est protégé contre le licenciement que s'il peut supposer de bonne foi que les droits qu'il a prétendus lui sont acquis. L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur: d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 précité).

- 18/23 -

C/12514/2022 5.1.3 Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 précité et les arrêts cités). 5.1.4 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b; arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). 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 le travailleur 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 précité).

E. 5.2

En l'espèce, rien ne permet de mettre en lien les revendications de l'intimé résultant du paiement de ses heures supplémentaires avec son licenciement, puisqu'à l'issue de la réunion qui s'est tenue en décembre 2020 avec la direction de l'appelante, l'intimé a obtenu qu'elles lui soient payées. Par la suite, rien ne laisse supposer qu'un litige aurait subsisté à ce sujet. L'intimé n'a notamment pas établi être revenu sur cette question ultérieurement avec sa hiérarchie, notamment pour se plaindre du non-paiement de ces heures. Ainsi, compte tenu de la temporalité, l'intimé n'a pas rendu vraisemblable avoir été licencié en raison d'un litige en lien avec le paiement de ses heures supplémentaires. En revanche, le licenciement de l'intimé est intervenu peu après qu'il ait réclamé à sa hiérarchie le paiement de la "prime COVID". Contrairement à ce que soutient l'appelante, même si le paiement de cette prime était discrétionnaire, il s'agissait d'une prétention résultant du contrat de travail, soit le respect de la personnalité du travailleur dans sa composante égalité de traitement. En effet, tous les collègues de l'intimé ayant travaillé pendant le COVID ont perçu cette prime, de sorte que l'intimé, qui avait travaillé deux mois sur trois pendant la période concernée par la prime, pouvait, de bonne foi, penser avoir droit au paiement partiel de celle-ci. Il importe peu de savoir si l'intimé avait objectivement le droit de percevoir cette prime.

- 19/23 -

C/12514/2022 De son côté, l'appelante fait valoir que le licenciement de l'intimé était dû à ses mauvaises prestations et à son comportement envers ses collègues. S'agissant des prestations de travail, il ne résulte pas de l'évaluation de l'intimé de mars 2021, ni du certificat de fin des rapports de travail dressé par l'appelante, que les prestations de l'intimé étaient insuffisantes d'un point de vue technique. Par ailleurs, on ne saurait suivre l'appelante lorsqu'elle fait valoir que plusieurs des collègues de l'intimé se seraient plaint du comportement de celui-ci. En effet, seul le témoin N_____ a demandé à ne plus travailler avec l'intimé au motif qu'il le trouvait arrogant et insultant. Les autres collègues ont certes déclaré que l'intimé pouvait se montrer directif – lui-même ayant admis parfois leur "mettre la pression" pour finir un chantier dans les temps – sans toutefois dénoncer son comportement à la hiérarchie, ni considérer que le comportement en question était inacceptable. D'ailleurs, si dans son évaluation de mars 2021 l'intimé s'est vu demander, d'une manière générale, de progresser s'agissant du travail en équipe, aucun des objectifs qui ont été fixés n'était en lien avec son comportement envers ses collègues. A cette occasion, son supérieur hiérarchique lui a uniquement indiqué qu'il devait apprendre à travailler seul et progresser dans l'organisation du travail des autres employés. Au vu de ces éléments, le comportement de l'intimé envers ses collègues n'apparaît pas comme un motif du licenciement. Si le témoin K_____ a déclaré avoir rappelé à l'ordre l'intimé à plusieurs reprises quant à son comportement et l'avoir même envoyé chez le directeur, ce dernier n'a pas fait mention d'une telle entrevue, ce qui permet de douter du fait que l'intimé aurait été interpellé par son supérieur sur son comportement. Enfin, entre l'évaluation de mars 2021 et le licenciement de l'intimé, aucun événement particulier n'est survenu et, selon tous ses collègues, le comportement de l'intimé n'a pas changé, de sorte que l'on ne peut retenir que ses relations avec ses collègues avaient empiré, contrairement à ce qu'ont déclaré I_____ et K_____. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le seul élément pouvant être mis en lien avec le licenciement de l'intimé était sa

prétention en paiement de la "prime COVID", à laquelle l'intimé pouvait penser de bonne foi avoir droit. Par conséquent, le jugement sera confirmé en tant qu'il retient que le licenciement de l'intimé était abusif.

E. 6

L'intimé critique le montant de l'indemnité de 10'000 fr. fixée par le Tribunal et sollicite qu'elle soit portée à 32'940 fr., correspondant à six mois de salaire. Il n'est pas contesté que l'intimé a rempli les conditions formelles de l'art. 336b CO lui permettant de prétendre au versement d'une telle indemnité.

E. 6.1

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO), qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de

- 20/23 -

C/12514/2022 salaire du travailleur; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO). Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2023 du 23 février 2023 consid. 5.1 et les arrêts cités).

E. 6.2

En l'espèce, les premiers juges ont fixé l'indemnité pour licenciement abusif à 10'000 fr., correspondant à un peu moins de deux mois de salaire, compte tenu de la durée du contrat de travail, soit près de huit ans, des raisons abusives invoquées à l'appui du licenciement et développées ci-avant ainsi que l'impact sur la santé du travailleur qui avait notamment souffert pendant plusieurs mois et nécessité un traitement psychiatrique avec un risque d'internement. Selon l'intimé, le montant retenu par les premiers juges ne tiendrait pas suffisamment compte du fait que son employeur lui a sciemment caché le versement de la "prime COVID" à ses collègues et du fait que des manquements lui ont été injustement reprochés après son licenciement, de sorte qu'il avait perdu toute confiance en lui. S'il faut admettre que l'intimé a été fortement impacté dans sa santé par la manière dont les relations de travail ont pris fin, puisqu'il a été en incapacité de travail pour des raisons de santé immédiatement après son licenciement, il ne peut être retenu que l'appelante a adopté un comportement inutilement blessant à son égard. S'il a été licencié en raison de ses prétentions en paiement de la "prime COVID", il n'en reste pas moins que son attitude envers ses collègues n'était pas irréprochable. En outre, bien que le licenciement ait eu des conséquences sur la santé de l'intimé, celles-ci n'ont pas perduré plus d'un mois après la fin des rapports de travail. En effet, l'intimé a pu débiter ses recherches d'emploi dès fin février 2022 et il n'a pas allégué avoir été dans l'impossibilité de retrouver un emploi après son licenciement en raison d'un impact à long terme de celui-ci sur sa santé psychique. Par ailleurs, la situation de l'intimé ne saurait être comparée à celle de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_3/2023 du 30 août 2023 dont il se prévaut, aux termes duquel a été confirmée l'allocation d'une indemnité de six mois de salaire à une employée qui avait été abusivement

licenciée après dix ans d'ancienneté; celle-ci n'avait commis aucune faute concomitante, ni démerité dans l'exécution de ses tâches et les modalités de congé avaient été inutilement vexatoires. Dans le cas porté devant le Tribunal fédéral, l'employée avait été stigmatisée par son employeur, qui lui avait reproché d'avoir été malhonnête dans le cadre de ses demandes de

- 21/23 -

C/12514/2022 remboursement de frais professionnels et qui avait dirigé contre elle une enquête interne et brandi des menaces de poursuites pénales. En l'espèce, aucune accusation n'a été portée à l'encontre de l'intimé lors de son licenciement, seul un comportement inadéquat lui ayant été injustement reproché. Il n'a donc pas eu à subir des vexations comparables à celles de l'employée en question. Par conséquent, le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé.

E. 7

L'appelante a conclu à l'annulation de l'ensemble du jugement, soit également du chiffre 5 de son dispositif la condamnant à fournir un certificat de travail conforme au considérant 10 du jugement. Elle n'a toutefois formé aucun grief à cet égard, se limitant à indiquer avoir, depuis le prononcé de la décision, fourni un certificat de travail conforme au chiffre 5 dudit dispositif. Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué sera également confirmé.

E. 8

Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais judiciaires seront arrêtés à 200 fr. au total pour l'appel et l'appel joint. Ils seront mis pour moitié à la charge de chacune des parties, aucune d'entre elle n'obtenant entièrement gain de cause (art. 95 et 106 al. 2 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). L'appelante sera, en conséquence, condamnée à verser 100 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. L'intimé plaidant au bénéfice de l'assistance judiciaire, sa part des frais, de 100 fr., sera provisoirement supportée par l'Etat de Genève (art. 122 al. 1 let. b CPC), étant rappelé que les bénéficiaires de l'assistance judiciaire sont tenus au remboursement des frais judiciaires mis à la charge de l'Etat de Genève dans la mesure de l'art. 123 CPC (art. 19 RAJ). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/23 -

C/12514/2022

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 20 juin 2024 par A_____ AG contre le jugement JTPH/123/2024 rendu le 14 mai 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12514/2022. Déclare recevable l'appel joint formé le 26 août 2024 par B_____ contre ce même jugement. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ce point : Condamne A_____ AG à verser à B_____ la somme brute de 11'282 fr. 25 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er février 2022. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres

conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 200 fr. et les met à la charge de A_____ AG à hauteur de 100 fr. et à la charge de B_____ à hauteur de 100 fr. Condamne A_____ AG à payer à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 100 fr. à titre de frais judiciaires d'appel. Dit que les frais judiciaires de B_____ seront provisoirement supportés par l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'appel joint. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

- 23/23 -

C/12514/2022

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.