

# **GE\_GERICHTE CAPH/199/2020 vom 19. November 2020**

GE Cour de justice, 2020-11-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_199\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_199_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/199/2020 du 19 novembre 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPH/199/2020 del 19 novembre 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

### **E. 1.2**

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. En effet, on comprend ce que l'appelante demande, en faisant preuve d'indulgence, s'agissant d'un plaideur en personne.

### **E. 1.3**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). 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. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

### **E. 1.4**

En matière de litiges de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., la maxime inquisitoriale sociale s'applique, le juge établissant ainsi les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b CPC; TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY, 2ème éd. 2019, n. 22 et 23 ad art. 247 CPC). La cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

## **E. 2**

L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimé 6'131 fr. 50 à titre de salaire du mois de février 2019. Elle fait état de ce que l'intimé avait quitté son poste de travail "depuis plusieurs semaines", ce que démontraient les pièces versées à la procédure.

### **E. 2.1**

En vertu de 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. Le salaire régi par cette disposition est une prestation en argent versée en contrepartie du travail fourni. Il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail. Selon l'art. 319 al. 1 CO, le salaire est fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche). Le salaire au temps est la forme la plus courante

C/5611/2019-5 de salaire de base. Il est en principe fixé contractuellement. Ce salaire ne dépend ni de la quantité, ni de la qualité du travail fourni. Les parties sont libres de fixer la rémunération sur une base horaire, journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 202). Le travailleur qui ne fournit pas sa prestation de travail sans être dans un état d'empêchement non fautif est en demeure. Son employeur peut notamment refuser de payer le salaire pour la durée de la carence dans la fourniture de la prestation de travail (cf. art. 82 CO) et menacer l'employé de licenciement immédiat (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 275; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 8 ad art. 321 CO).

#### **E. 2.2**

Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC).

#### **E. 2.3**

Dans le présent cas, l'appelante n'a pas démontré, contrairement à ce qu'elle allègue, que l'intimé aurait quitté son emploi plusieurs semaines avant son licenciement intervenu par courrier du 28 février 2019, alors que la charge de la preuve lui incombait. Cette thèse est par ailleurs contredite par les échanges de courriels intervenus entre l'administrateur de l'appelante et l'intimé, en particulier entre les 4 et 22 février 2019. Dans ceux-ci, l'intimé a répondu à plusieurs demandes de l'administrateur. Il s'ensuit que c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que l'intimé avait fourni sa prestation de travail du 1er au 22 février 2019, date à partir de laquelle il n'avait pas poursuivi son activité professionnelle. La condamnation de l'appelante à verser à l'intimé 6'131 fr. 50 à titre de salaire du 1er au 22 février 2019 ne souffre dès lors pas la critique.

#### **E. 2.4**

Le jugement sera par conséquent confirmé sur ce point.

#### **E. 3**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat n'était pas justifié. 3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Sont notamment considérées 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). Selon la jurisprudence, 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. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le

- 10/17 -

C/5611/2019-5 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'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3; 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1). La jurisprudence ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 consid. 1c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3). Il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 127 III 153 consid. 1c). 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). 3.1.2 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Il s'agit-là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2). Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat

- 11/17 -

C/5611/2019-5 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 et les références citées). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 précité consid. 4.1 et les références citées). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé. Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 et les références citées; 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2).

3.1.3 L'abandon de poste est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Lorsqu'il ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants (arrêts du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Ainsi, selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par ex. quelques jours après la fin des vacances), l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (ATF 108 II 301 consid. 3b; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 282; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier. On se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a;

- 12/17 -

C/5611/2019-5 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa). 3.1.4 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). On tiendra compte, le cas échéant, des effets d'une période de protection selon l'art. 336c al. 1 CO pour calculer le délai de congé hypothétique (AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 1 ad art. 337c CO). 3.1.5 Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). C'est donc à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.1; 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les références citées; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., 2005, n. 13 ad art. 337 CO). 3.1.6 Après le temps d'essai, le contrat de travail 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 CO).

## **E. 3.2**

En l'espèce, l'appelante soutient que l'intimé a abandonné son poste de travail, correspondant selon elle à un manquement grave lui ayant porté préjudice. Les hypothétiques retards de paiement constituaient par ailleurs un prétexte pour l'intimé pour ne pas fournir sa prestation de travail. S'il est exact que l'intimé a, à plusieurs reprises, sollicité de l'appelante qu'elle mette un terme au contrat de travail, cette situation doit toutefois être mise en lien avec les demandes du précité d'obtenir le paiement de ses salaires en retard. En effet, dans son message G\_\_\_\_\_ [Réseau de communication] du 1er février 2019, l'intimé s'est plaint de ce que ses salaires n'étaient pas payés à temps. Par message du 4 février 2019, il a informé l'appelante de ce qu'il entendait terminer son travail et a requis le paiement du salaire du mois de janvier 2019, ainsi que de la prime d'intéressement. Comme l'a considéré à bon droit le Tribunal, l'appelante ne pouvait pas interpréter ces messages comme une demande de licenciement.

- 13/17 -

C/5611/2019-5 Les retards dans le paiement des salaires ont été démontrés par l'intimé. En effet, et à teneur des pièces bancaires versées à la procédure, aucun versement n'est intervenu en faveur de l'intimé entre le 28 février et le 4 avril 2018. Seuls des paiements partiels ont été effectués, soit 3'000 fr., concernant les salaires des mois de juin et juillet 2018. Aucun paiement n'a été effectué entre le 25 octobre et le 20 décembre 2018 et le salaire du mois de janvier 2019 a été versé le 4 février 2019. L'appelante soutient que l'intimé avait été en vacances du 8 au 20 février, puis n'avait plus fourni de prestations depuis lors. Toutefois, et comme retenu ci-avant (consid. 2.3), l'intimé a travaillé entre les 4 et 22 février 2019, comme en témoignent les échanges de courriers électroniques de ces dates. Par ailleurs, il ne résulte pas de la procédure que l'appelante aurait mis en demeure l'intimé de reprendre son activité dès le jeudi 21 février 2019, si ce dernier n'avait pas fourni sa prestation de travail. En tout état, même s'il devait être retenu que l'intimé a abandonné son poste le 21 février 2019, la résiliation immédiate intervenue 7 jours après serait tardive. En effet, il aurait appartenu à l'appelante de faire valoir immédiatement ce motif, ce qu'elle n'a pas fait. L'appelante ne disposait en conséquence d'aucun juste motif de résiliation du contrat. Il s'ensuit que l'intimé a droit au paiement de son salaire durant le délai de congé, de deux mois, dès lors qu'il se trouvait dans sa deuxième année de service. Il correspond à un montant brut de 16'670 fr. L'intimé ayant conclu au paiement de la somme brute de 13'742 fr. 28 à ce titre, le jugement, en tant qu'il condamne l'appelante à verser ce montant, sera confirmé.

#### **E. 4**

L'appelante se plaint de sa condamnation à verser le salaire correspondant à 8,25 jours de vacances non pris en nature.

##### **E. 4.1**

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). En effet, le travailleur doit être libéré de son travail sans avoir à supporter de perte financière. Il s'agit d'éviter que, pendant les vacances, le travailleur s'expose à voir ses revenus baisser ou disparaître, ce qui pourrait le conduire à continuer à travailler, compromettant ainsi le but des vacances, qui est de pouvoir bénéficier d'un repos effectif (ATF 129 III 493 consid. 3.1; 129 III 664 consid. 7.3; 118 II 136 consid. 3b). On peut tirer ainsi de l'art. 329d al. 1 CO le principe selon lequel le travailleur ne doit pas être

traité différemment du point de vue salarial lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait. Il ne doit donc subir ni une perte, ni un accroissement de revenu (ATF 129 III 664 consid. 7.3).

- 14/17 -

C/5611/2019-5 Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2).

#### **E. 4.2**

Pour seule motivation, l'appelante considère "que le nombre d'heures non travaillées compensent largement les 8,25 jours de congés". La recevabilité de cette conclusion est douteuse. Cela étant, l'appelante perd de vue que les jours durant lesquels l'intimé n'a pas travaillé (du 23 au 28 février 2019) n'ont pas été rémunérés dans le calcul du salaire afférant au mois de février 2019 (cf. consid. 2.3). Pour le surplus, elle ne critique pas le nombre de jours retenus par le Tribunal. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont condamné l'appelante à verser la somme de 3'161 fr. 48 à l'intimé à ce titre.

#### **E. 4.3**

Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point également.

#### **E. 5**

L'appelante critique le jugement en tant qu'il la condamne à verser à l'intimé 4'764 fr. 24 à titre de prime d'intéressement.

#### **E. 5.1**

Selon l'art. 322a al. 1 CO si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement retenus. L'employeur fournit les renseignements nécessaires au travailleur ou, à sa place, à un expert désigné en commun ou par le juge; il autorise le travailleur ou l'expert à consulter les livres de comptabilité dans la mesure où le contrôle l'exige (al. 2). Si une participation aux bénéfices de l'entreprise est convenue, une copie du compte de résultat est en outre remise au travailleur qui le demande (al. 3). L'exigence de produire les pièces comptables se limite aux éléments nécessaires à l'établissement des points litigieux. L'employeur a ainsi le choix de produire l'attestation de son réviseur quant à son chiffre d'affaires ou de déposer les documents comptables permettant d'établir ce chiffre (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_390/2016 du 18 janvier 2017 consid. 2.3.1 et 2.5). L'art. 322a al. 1 CO est de droit dispositif. La participation aux résultats de l'exploitation étant une source de conflits entre parties, celles-ci ont intérêt à en fixer la forme de manière précise (bénéfice, chiffre d'affaires, etc.), ainsi que les bases de calcul qui permettent de déterminer ce résultat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 153 s.; DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 149 n. 8).

#### **E. 5.2**

L'appelante soutient que "la somme avancée par le demandeur est exorbitante et ne correspond en rien à la réalité. A l'époque du licenciement, nous n'avions pas

- 15/17 -

C/5611/2019-5 encore établi le bilan 2018 laissant apparaître les véritables marges et nous entendons les présenter à la Cour de Justice avec une attestation de notre Expert-comptable". Elle reproche au Tribunal d'avoir retenu le montant de 595'851.- euros à titre de marge brute opérationnelle concernant le projet de station de potabilisation de l'eau au Burkina Faso, au lieu de 155'00.- euros.

L'appelante n'a toutefois produit aucun document, contrairement à ce qu'elle annonçait faire. En particulier, le bilan ainsi que le compte de pertes et profits n'a pas été versé à la procédure, pas plus que d'autres documents en lien avec le projet du Burkina Faso. L'appelante n'a pour le surplus pas explicité plus avant la somme de 155'000.- euros qu'elle articule, laquelle n'est corroborée par aucun élément du dossier. En tout état, les titres qu'elle déclarait vouloir produire auraient dû l'être devant le Tribunal, et auraient été irrecevables dans le cadre de la présente procédure d'appel.

Il n'est pas contesté que les parties sont convenues de ce que l'intimé avait droit à une prime d'intéressement, soit une rémunération complémentaire, de 1% sur la marge brute opérationnelle de tout projet dont il avait la responsabilité. Il est également constant que ladite prime était calculée sur des montants libellés en euros mais était payable en francs suisses.

L'intimé a adressé le 15 février 2019 un décompte détaillé des prix relatifs à la station de potabilisation et de deux concernant les options supplémentaires, faisant état d'une somme totale de 595'851.- euros. L'appelante a contesté ces montants quelques jours plus tard, indiquant que les comptes définitifs seraient faits à fin mars/début avril 2019. Depuis lors, elle n'a toutefois pas établi le MBO provisoire.

Ainsi, et comme l'a retenu à bon droit le Tribunal, l'intimé a documenté précisément ses prétentions, alors que l'appelante, qui avait la charge de la preuve de l'établissement du MBO, n'a procédé à aucun calcul. Par ailleurs, les allégations de l'appelante sont contradictoires, dès lors qu'elle a indiqué, dans la lettre de résiliation du 29 février 2019, que la marge brute opérationnelle provisoire était de 186'514.- euros, alors qu'elle a fait état, lors de son audition, d'une somme de l'ordre de 155'000.- euros, sans explication. Dans ces circonstances, la marge brute opérationnelle de 595'851.- euros considérée par le Tribunal ne prête pas le flanc à la critique.

### **E. 5.3**

Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point également.

### **E. 6**

En dernier lieu, l'appelante se plaint de ce que le Tribunal n'a pas fait droit à sa demande reconventionnelle en paiement de la somme de 11'885 fr. 62 qu'elle considère avoir versé en trop à l'intimé. La critique de l'appelante est toute générale et elle n'explique pas pour quels motifs le Tribunal aurait retenu à tort qu'elle n'avait pas apporté la preuve de la perception de ces montants par l'intimé,

- 16/17 -

C/5611/2019-5 ni que les montants dont elle a fait état étaient dus à l'intimé à titre d'arriérés de salaire. Insuffisamment motivé, ce grief sera rejeté.

En tout état, il convient de relever que les explications de l'appelante relatives tant aux rapports de travail qui ont lié l'intimé à la précédente société, dont C\_\_\_\_\_ était également

l'animateur, qu'au contrat qu'elle a conclu avec l'intimé, objet de la présente procédure sont floues et confuses. L'intimé a en effet démontré avoir travaillé jusqu'au mois de mars 2017 pour l'ancienne société, alors que l'appelante affirmait que les rapports de travail avaient pris fin en février 2019. Par ailleurs, l'intimé a apporté la preuve de ce qu'il a débuté son activité pour le compte de l'appelante au mois de janvier 2018, alors que l'appelante a allégué une prise d'emploi en février 2018.

**E. 7**

En définitive, l'appel se révèle entièrement infondé.

**E. 8**

L'appel est exempt de frais judiciaire compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/5611/2019-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 30 juin 2020 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/200/2020 rendu le 5 juin 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5611/2019-5. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.