

GE_GERICHTE C/11040/2023 vom 29. August 2025

GE Cour de justice, 2025-08-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11040_2023

FR: GE_GERICHTE C/11040/2023 du 29 août 2025

IT: GE_GERICHTE C/11040/2023 del 29 agosto 2025

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 29.08.2025 C/11040/2023 C/11040/2023 ACJC/1189/2025 du 29.08.2025 sur JTPH/260/2024 (OS), CONFIRME En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/11040/2023 ACJC/1189/2025 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU VENDREDI 29 AOÛT 2025 Entre Monsieur A _____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 octobre 2024 (JTPH/260/2024), représenté par Me Reza VAFADAR, avocat, VZ Lawyers, rue Charles-Bonnet 2, 1206 Genève, et Madame B _____, domiciliée _____, intimée, représentée par Me Marco ROSSI, avocat, SLRG Avocats, quai Gustave-Ador 2, 1207 Genève, et Monsieur C _____, domicilié _____, intimé. EN FAIT A. Par jugement JTPH/260/2024 rendu le 2 octobre 2024, reçu le lendemain par le recourant, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 6 octobre 2023 par B _____ contre C _____ (chiffre 1 du dispositif), a déclaré recevable la demande formée le 6 octobre 2023 par B _____ contre A _____ (ch. 2), a condamné A _____ à verser à B _____ les sommes brutes de 2'587 fr. 80 (ch. 3) et 1 '829 fr. 75 (ch. 4), a débouté B _____ de sa demande formée à l'encontre de C _____ (ch. 6), a dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 7), puis a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8). B. a. Par acte déposé le 4 novembre 2024 au greffe de la Cour de justice, A _____ a formé recours contre ce jugement. Il a conclu principalement à son annulation et, cela fait, à ce que la demande de B _____ à son encontre soit rejetée et à ce qu'il soit pris acte de l'acquiescement de C _____ aux conclusions de cette demande. Subsidiairement, A _____ a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. b. B _____ et C _____ ont conclu au rejet du recours. c. Dans leurs réplique, dupliques et déterminations, les parties ont persisté dans leurs conclusions. d. Par avis du 11 avril 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure : a. A _____ (ci-après également : le « recourant ») est titulaire de la raison individuelle « D _____/A _____ » dont le but est notamment l'exploitation de l'établissement « E _____ » sis rue 1 _____ no. _____, [code postal] F _____ [GE]. b. Le 17 octobre 2022, A _____ et C _____ ont conclu un contrat de gérance libre, aux termes duquel le recourant autorisait C _____ à gérer l'établissement « E _____ » pour une durée de cinq ans à compter du 1 er novembre 2022. Selon l'article 5 de ce contrat, C _____ devait avoir la responsabilité de la gestion du café-restaurant et assumer l'intégralité des charges y relatives à compter du 1 er novembre 2022, à l'exception du loyer dû pour les murs. L'article 7a précisait que, pendant la période de démarrage, jusqu'au 30 juin 2023, A _____ resterait directeur-exploitant, endossant ainsi les responsabilités du fonctionnement. c. Le 16 février 2023, B _____ a signé un contrat de travail avec A _____ prévoyant un début d'activité le 1 er avril 2023 et un salaire

mensuel brut de 4'368 fr., soit un salaire mensuel net de 4'081 fr. 05, versé treize fois l'an. Le contrat de deux pages correspondait à un modèle de contrat de travail de Gastrosuisse tenant compte des exigences de la Convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration (ci-après : « CCNT »). d. B_____ a signé un second contrat de travail, avec C_____, daté du 1^{er} avril 2023 et prévoyant un début d'activité le 1^{er} avril 2023 et un salaire mensuel brut de 4'425 fr. 80, plus 402 fr. 17 de part mensuelle du treizième salaire. Le contrat de trois pages correspondait à un modèle de contrat de travail de l'Office de contrôle de la CCNT et tenait compte des exigences de la CCNT. e. Par courrier recommandé du 3 mai 2023 adressé à A_____, C_____ a résilié avec effet immédiat le contrat de gérance libre du 17 octobre 2022, aux motifs notamment que A_____ avait décidé, sans son accord préalable, de l'engagement et de la rémunération de deux employés (dont B_____) et que les accès aux comptes et à la caisse ne lui avaient pas été attribués, de sorte qu'il était incapable de gérer le restaurant convenablement. Par courrier recommandé du 5 mai 2023 adressé à C_____, A_____, sous la plume de son conseil, a résilié avec effet immédiat le contrat de gérance libre du 17 octobre 2023 aux motifs que C_____ ne lui avait pas versé l'intégralité de la somme prévue ni les sûretés prévues, qu'il n'avait pas tenu une comptabilité en ordre et qu'il n'avait pas rémunéré la serveuse pour son activité du mois d'avril 2023. f. Par courrier recommandé du 4 mai 2023 adressé à « E_____ », B_____, sous la plume de son conseil, a réclamé le paiement de son salaire du mois d'avril 2023, ainsi qu'une détermination sur la suite de l'exploitation du restaurant. Le 7 mai 2023, A_____ a versé à B_____ un montant net de 2'200 fr. La quittance signée par celle-ci précisait que A_____ lui versait ce montant « dans le cadre de l'interruption sans préavis de la gestion du restaurant « E_____ » par C_____ » pour lui « permettre de faire face à ses obligations immédiates ». g. Par courrier du 8 mai 2023 adressé à A_____, B_____, sous la plume de son conseil, a rappelé à ce dernier ses obligations d'employeur et l'a mis en demeure de lui verser le solde de son salaire du mois d'avril 2023. Par courrier du même jour adressé au conseil de B_____, A_____ a expliqué que C_____ était l'employeur de B_____ avec qui elle avait signé un contrat de travail. h. Par message WhatsApp du 9 mai 2023, B_____ a réclamé à C_____ le paiement de ses salaires. Par courrier du même jour adresse à C_____, B_____, sous la plume de son conseil, a réclamé à ce dernier le paiement de ses salaires des mois d'avril et mai 2023. i. Par message WhatsApp du 11 mai 2023, B_____ a réclamé le paiement de ses salaires à A_____, qui a contesté être son employeur. j. Par deux courriers séparés du 12 mai 2023 adressés respectivement à C_____ et à A_____, B_____ a démissionné avec effet immédiat de son poste de serveuse dans l'établissement « E_____ » en raison du non-paiement de ses salaires relatifs aux mois d'avril et mai 2023. k. Par courrier du 19 mai 2023 adressé à A_____, C_____ a indiqué à celui-ci qu'il refusait de payer le salaire de B_____ du mois d'avril 2023 car il n'avait pas accès aux comptes, qui avaient pourtant suffisamment de liquidités, et celui du mois de mai 2023 car il avait mis fin à son contrat de gérance avec effet immédiat. l. Par deux demandes simplifiées séparées, déposées le 6 octobre 2023, après l'échec des tentatives de conciliation, B_____ a saisi le Tribunal des prud'hommes, avec des conclusions tendant respectivement à la condamnation de « la société D_____/A_____ » en paiement de la somme totale brute de 4'781 fr. 35 avec suite d'intérêts, puis à la condamnation de C_____ en paiement de la somme totale brute de 4'881 fr. 45 avec suite d'intérêts également. Les fondements de ses prétentions à l'encontre de « la société D_____/A_____ » et de C_____ étaient les mêmes, à savoir le solde de son salaire pour le mois d'avril 2023 (1'629 fr. 90 contre « la société D_____/A_____ » /

l'687 fr. 70 contre C _____), son treizième salaire relatif au mois d'avril 2023 (363 fr. 85 contre « la société D _____/A _____ » / 368 fr. 65 contre C _____), son salaire pour la période du 1^{er} au 12 mai 2023 (2'015 fr. contre « la société D _____/A _____ » / 2'042 fr. 30 contre C _____), son treizième salaire pour la période du 1^{er} mai au 12 mai 2023 (167 fr. 90 contre « la société D _____/A _____ » / 170 fr. 10 contre C _____) et son solde de vacances au pro rata pour la période du 1^{er} mars au 12 mai 2023 (604 fr. 70 contre « la société D _____/A _____ » / 612 fr. 70 contre C _____). A l'appui de ses deux demandes, B _____ a en substance allégué avoir été engagée par A _____ dès le 1^{er} avril 2023 en qualité de serveuse pour un salaire brut de 4'368 fr. Ensuite, elle avait signé un second contrat de travail de durée indéterminée avec C _____, le gérant du restaurant. Ce deuxième contrat de travail prévoyait un salaire mensuel brut de 4'425 fr. 80, ainsi qu'un montant de 402 fr. 17 à titre de treizième salaire. Ne sachant pas à qui elle devait s'adresser pour le paiement de son salaire, elle avait demandé des informations à A _____, qui lui avait indiqué ne plus être son employeur et qu'elle devait contacter C _____ dans la mesure où il avait repris la gérance de l'établissement. Finalement, après avoir insisté, A _____ lui avait payé une partie de son salaire du mois d'avril, soit un montant net de 2'200 fr. En l'absence de paiement supplémentaire, elle avait dû démissionner avec effet immédiat le 12 mai 2023. Elle réclamait ainsi le solde de son salaire du mois d'avril 2023, son salaire pour la période du 1^{er} au 12 mai 2023, le treizième salaire afférant à ces périodes, ainsi qu'une indemnité pour vacances non prises durant toute la période de son emploi dans l'établissement. m. Dans son mémoire de réponse du 18 décembre 2023, C _____, non représenté par un avocat, a indiqué qu'il ne « s'oppose pas aux conclusions » de B _____, mais qu'il entendait « dénoncer M. A _____ » pour les raisons exposées dans son écriture. C _____ expliquait que c'était en réalité A _____ qui était l'employeur de B _____. En substance, il a allégué que B _____ avait été engagée par A _____. S'agissant du paiement du salaire, malgré l'existence du contrat de gérance libre entré en vigueur le 1^{er} novembre 2022, il n'avait jamais eu accès aux comptes bancaires de l'établissement, ni à la caisse, qui étaient demeurés en mains de A _____. Lui-même était ainsi gérant uniquement sur le papier, A _____ détenant de fait tous les pouvoirs. C'était pour cette raison que les salaires n'avaient pas pu être versés aux employés de l'établissement. n. Dans son mémoire de réponse du 8 février 2024, A _____ a notamment allégué exploiter sous la raison individuelle « D _____/A _____ » le restaurant à l enseigne « E _____ » à F _____. La demande étant dirigée contre « D _____/A _____ », et non contre A _____ en personne, celle-ci devait être déclarée irrecevable. Il a également précisé qu'en tout état de cause, il n'était pas l'employeur de B _____, notamment en raison du fait que C _____ avait repris la gestion de l'établissement dès le 1^{er} novembre 2022 et que B _____ avait signé un deuxième contrat de travail avec lui. S'il avait accepté de verser le montant net de 2'200 fr. à B _____, c'était pour la dépanner, ce qu'il avait pris le soin de relever sur la quittance qu'il avait fait signer à cette dernière o. Par ordonnance du 24 février 2024, le Tribunal a joint les causes C/11040-2 et C/14461/2023-2 sous le numéro C/11040/2023-2. p. Aux audiences de débats des 25 avril et 12 juin 2024, C _____ ne s'est pas présenté et n'était pas excusé. B _____ a expliqué avoir été engagée par A _____ par contrat de travail signé le 16 février 2023 pour un début d'activité au 1^{er} avril 2023. Ensuite, C _____ lui avait fait signer un deuxième contrat de travail datant du 1^{er} avril 2023 en raison du fait qu'il reprenait la gestion de l'établissement. En réalité, ce deuxième contrat avait été signé bien après cette date. Cependant, son responsable demeurait toujours A _____, même après l'arrivée de C _____ dans le restaurant. En effet, A _____ avait fixé son cahier des charges

au sein de l'établissement, ainsi que son horaire de travail. Le restaurant lui appartenait depuis une trentaine d'années et il y était présent tous les jours. Il avait un local dans l'établissement. Il ne servait pas les clients durant la semaine, mais il venait les saluer. Il s'occupait du restaurant avec sa compagne du vendredi soir au dimanche. Cette dernière encaissait les clients, mais A_____ s'occupait de la caisse. Il préparait aussi les menus avec le cuisinier et passait les commandes des produits auprès des fournisseurs. Il était prévu que A_____ quitte le restaurant après l'arrivée de C_____, mais cela ne s'était finalement pas produit. En plus des instructions de C_____, elle avait continué à suivre celles de A_____. Il y avait eu des désaccords entre A_____ et C_____, mais elle ne connaissait pas leurs arrangements. Un jour, probablement le 4 mai 2023, A_____ leur avait demandé à elle ainsi qu'au cuisinier, de fermer l'établissement, raison pour laquelle elle s'était rendue auprès d'un syndicat. A_____ a, quant à lui, expliqué qu'il devait s'occuper du restaurant jusqu'à ce que C_____ obtienne la patente, ce qui s'était produit en août 2023. Il n'avait pas demandé à C_____ de faire signer un deuxième contrat de travail à B_____, mais il avait connaissance de son existence. Malgré le fait qu'il était détenteur de l'autorisation d'exploiter, il estimait que l'employeur de B_____ était C_____ en raison de la signature du deuxième contrat de travail. Le 2 mai 2023, le cuisinier lui avait demandé de l'argent pour faire les courses. Il lui avait répondu de s'adresser à C_____ qui était le nouveau gérant et qu'il fallait fermer le restaurant si ce dernier ne répondait pas. Il ne lui avait toutefois pas ordonné de fermer le restaurant. Le restaurant était resté fermé pendant quatre ou cinq jours, puis lui-même l'avait rouvert. Un cuisinier portugais s'occupait de la cuisine et lui-même du service. Il n'avait pas rappelé B_____, car elle était une employée de C_____. Pendant la période litigieuse, sa compagne s'était occupée de la caisse, qui avait été installée par C_____. En revanche, il s'occupait de déposer l'argent à la banque. En outre, il s'agissait de son propre fond de caisse. q. A l'issue de l'audience du 12 juin 2024, A_____ a modifié ses conclusions. Il concluait désormais principalement à ce que le Tribunal prenne acte de l'acquiescement de C_____ aux conclusions de B_____, en ce que C_____ reconnaissait devoir verser les montants réclamés. Subsidiairement, il concluait à l'irrecevabilité de la demande et, plus subsidiairement, au déboutement de B_____. D. Dans le jugement querellé, les premiers juges ont retenu, en substance, que c'était A_____, et non l'entreprise individuelle « D_____/A_____ » qui aurait dû, formellement, être assigné, mais que l'inexactitude de B_____ était relative. Elle n'avait pas empêché A_____ de se reconnaître et de se défendre, de sorte qu'elle ne portait pas à conséquence. Par conséquent, A_____ disposait bien de la légitimation passive. Ainsi, la demande n'était pas nulle et le Tribunal a procédé d'office à la rectification de la qualité d'une des parties, en ce sens que c'est bien « A_____ » qui était partie à la procédure. Sur la conclusion de A_____ selon laquelle le Tribunal devait constater l'acquiescement de C_____, le Tribunal a considéré que le fait que C_____ – qui comparait seul et qui n'était pas assisté d'un conseil – reconnaisse le bien-fondé des prétentions de B_____, tout en contestant en être le débiteur, n'était pas suffisant pour retenir un acquiescement au sens de l'article 241 CPC. Concernant l'absence de C_____ aux audiences de débats des 25 avril et 12 juin 2024, le Tribunal a constaté que celui-ci avait fait défaut à ces audiences. La loi prévoyant qu'en cas de défaut à une audience de débats, l'instruction suivait son cours, le Tribunal a décidé de statuer sur la base des actes accomplis en conformité avec le CPC. Sur la question de savoir qui était l'employeur de B_____, le Tribunal a retenu que même si un second contrat de travail avait été signé avec C_____, A_____ s'était toujours comporté en employeur vis-à-vis des employés de l'établissement. Ce dernier avait en effet

engagé le personnel de l'établissement, à savoir le cuisinier et B_____, alors que le contrat de gérance libre était entré en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2022. Il était également le seul référent des deux employés de l'établissement et n'avait jamais quitté le restaurant, même après l'arrivée de C_____. A_____ avait fixé les horaires de travail des employés et c'est à lui que B_____, remettait la caisse. Si A_____ avait contesté s'être occupé de la caisse, il avait tout de même admis remettre le montant de ladite caisse à la banque, ce que le C_____ n'avait jamais pu effectuer puisqu'il n'avait pas accès aux comptes bancaires de l'établissement. L'impossibilité d'accéder aux comptes bancaires, ainsi qu'à la caisse de l'établissement l'avaient contraint de résilier le contrat de gérance libre le 3 mai 2023. Ainsi, il ne faisait aucun doute pour le Tribunal que le deuxième contrat de travail était fictif et que les parties avaient continué à se comporter comme s'il n'existait pas. Par conséquent, seul A_____ devait être considéré comme l'employeur de B_____. En conséquence, le Tribunal a condamné A_____ à verser à B_____, avec suite d'intérêts, la somme brute de 1'993 fr. 75 à titre de solde du salaire du mois d'avril 2023 (y compris le treizième salaire afférant au mois d'avril), la somme brute de 1'892 fr. 75 à titre de salaire pour le mois de mai 2023 (y compris le treizième salaire afférant au mois de mai) et la somme brute de 594 fr. 05 à titre d'indemnité pour vacances non prises. EN DROIT 1. Le recours, écrit, motivé et formé dans les trente jours par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable contre les décisions finales de première instance rendues dans le cadre d'affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 a contrario, 319 let. a et 321 al. 1 CPC). Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans les délais et forme prescrits par la loi, le recours est recevable. Il peut être formé pour la violation du droit et la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). 2. Le recourant reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir manifestement constaté de manière inexacte certains faits. L'état de fait présenté ci-dessus a donc été rectifié et complété dans la mesure nécessaire, de sorte que ce grief ne sera pas examiné plus avant. 3. Dans un second grief, le recourant reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 241 al. 1 CPC en retenant que C_____ n'avait « pas acquiescé aux prétentions » de B_____. 3.1 En matière civile, l'art. 241 al. 1 CPC dispose que toute transaction, tout acquiescement et tout désistement d'action consignés au procès-verbal par le tribunal doivent être signés par les parties. L'acquiescement se définit comme un acte unilatéral par lequel une partie reconnaît le bien-fondé des prétentions adverses et admet ses conclusions (cf. Denis Tappy, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd. 2019, no 19 ad art. 241 CPC; Gschwend/ Steck, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3e éd. 2017, n° 28 ad art. 241 CPC; Naegeli/Richers, in Kurzkomentar ZPO, 2e éd. 2013, n° 21 ad art. 241 CPC). L'acquiescement est définitif et irrévocable (Markus Kriech, in Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO] Kommentar, 2e éd. 2016, n° 7 ad art. 241 CPC; Laurent Killias, in Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2012, n° 8 ad art. 241 CPC). S'agissant d'un acte unilatéral, seule est requise, au procès-verbal, la signature de la partie qui acquiesce (arrêt 4D_4/2018 du 19 mars 2018 consid. 2.2). 3.2 En l'espèce, comme l'a soulevé le recourant, dans l'écriture de C_____ du 18 décembre 2023, ce dernier a indiqué qu'il ne s'opposait pas « aux conclusions de la demanderesse ». Cependant, pour évaluer s'il y a eu réellement – ou non – acquiescement, il convient de remettre ces propos dans leurs contextes et de tenir compte de l'ensemble des déclarations de C_____. La Cour ne saurait en effet retenir un acquiescement sur la base de malentendus ou de possibles erreurs dans les termes utilisés. En l'occurrence, dans sa réponse du 18 décembre 2023, après avoir indiqué ne pas

s'opposer aux conclusions de B_____, C_____ expliquait que c'était en réalité A_____ qui était l'employeur. Au vu de l'ensemble des déclarations de C_____ et des divergences entre celles-ci, il est manifeste que C_____ ne comprenait pas les implications possibles de la formulation « je ne m'oppose pas aux conclusions ». Il sied de rappeler à cet égard que C_____ comparaisait seul et qu'il n'était pas assisté d'un conseil. Les termes employés, compte tenu de l'ensemble des déclarations de C_____, ne permettent donc pas de conclure que celui-ci s'est véritablement reconnu débiteur des prétentions soulevées par B_____ et acquiesçait réellement à des conclusions à son encontre. Au contraire, il ressort de l'ensemble du dossier que C_____ a toujours contesté devoir en être tenu responsable. Dans ce contexte, la Cour ne peut pas considérer qu'il y aurait pu y avoir un acquiescement de la part de C_____. C'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que C_____ n'avait pas acquiescé aux prétentions de B_____. Le jugement sera par conséquent confirmé sur ce point. 4. L'appelant reproche encore au Tribunal d'avoir violé les art. 319 et 18 CO en retenant que A_____ était l'employeur de B_____ pendant la période litigieuse.

4.1 Les quatre éléments constitutifs d'un contrat de travail, selon l'art. 319 al. 1 CO, sont i) une prestation personnelle du travailleur, ii) la mise à disposition par le travailleur de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée, iii) un rapport de subordination et iv) un salaire (Rehbinder, Berner Kommentar p. 46 ; Aubert, Commentaire romand, n° 1 ad. art. 319 CO). Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il suppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat, d'un point de vue temporel, spatial et hiérarchique (Aubert, loc. cit. N° ad. art. 319 CO). Le droit de l'employeur de donner des directives et des instructions constitue un élément caractéristique du contrat de travail (SJ 1990 p. 145, 149). 4.2 La jurisprudence a déjà eu l'occasion de trancher la question de la légitimation passive du propriétaire d'un fonds de commerce remis en gérance libre pour connaître des réclamations d'un employé du gérant libre. Dans un arrêt de décembre 1999, confirmé par le Tribunal fédéral par décision du 15 novembre 2000 (4C_234/2000), la Cour d'appel des Prud'hommes a considéré que l'engagement d'un employé par un gérant libre en exécution du contrat de gérance libre crée en principe une relation de travail entre le gérant libre et l'employé ainsi engagé, le propriétaire du fonds de commerce étant généralement étranger à toute relation de travail en l'absence notamment d'un rapport de subordination pouvant le lier à l'employé. La Cour cantonale a également considéré que le fait que le propriétaire du fonds de commerce soit en possession de la patente d'exploitation d'un établissement qu'il ne gère pas lui-même, ne lui confère pas automatiquement le statut d'employeur. Ce n'est que dans l'hypothèse où le contrat de gérance libre ne reflèterait pas la réalité des rapports juridiques entre le gérant et le propriétaire du fonds de commerce que la question d'une éventuelle légitimation passive de ce dernier peut être prise en considération (CAPH/9/2008 du 24 janvier 2008, consid. 2). 4.3 Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). 4.4 En l'espèce, début 2023, B_____ a signé deux contrats de travail, le premier avec A_____ et le second avec C_____. Le recourant a souligné que le contrat entre B_____ et C_____ a été signé postérieurement à celui conclu avec A_____. De plus, ce second contrat (3 pages) était légèrement plus long que le premier (2 pages) et plus détaillé. Comme le relève également le recourant, le contrat de gérance prévoyait que C_____ devait avoir la responsabilité de la gestion du café-restaurant et devait assumer l'intégralité des charges y relatives à compter

du 1^{er} novembre 2022, à l'exception du loyer dû pour les murs. La Cour ne saurait toutefois s'arrêter aux clauses des différents contrats pour apprécier les relations entre les parties. Il convient bien plutôt d'examiner la réalité des rapports juridiques entre les parties et, plus précisément, de déterminer qui exerçait réellement le pouvoir de subordination. En l'occurrence, il ressort du dossier que A_____ s'est toujours comporté en employeur vis-à-vis de B_____. L'affirmation du recourant selon laquelle le deuxième contrat de travail signé avec B_____ avait remplacé le premier contrat de travail ne peut pas être suivie. Il ressort du dossier que C_____ n'a finalement jamais réellement pu exercer ses fonctions de gérant et que le pouvoir de décision au sein du restaurant et vis-à-vis de son personnel est demeuré entre les mains de A_____. A cet égard, contrairement à ce qu'affirme le recourant dans son écriture, le constat que C_____ n'avait jamais exercé ses fonctions de gérant ne se base pas uniquement sur l'art. 7a du contrat de gérance libre, mais se fonde surtout sur le complexe de faits décrit ci-dessous. A_____ a engagé B_____, alors même que le contrat de gérance libre était entré en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2022. A_____ a également fixé les horaires de B_____, qui sont restés identiques après l'arrivée de C_____. B_____ a par ailleurs expliqué que A_____ n'avait jamais quitté le restaurant et était toujours resté son responsable, même après l'arrivée de C_____. C_____ a expliqué qu'il n'avait pas eu accès ni à la caisse, ni au compte bancaire sur lequel les recettes avaient été déposées, de sorte qu'il était dans l'impossibilité de gérer réellement l'établissement. Le message WhatsApp de B_____ du 9 mai 2023 à C_____ ne modifie pas cette appréciation. Certes, B_____ réclame son salaire à C_____ dans ce message, mais elle l'a envoyé après avoir adressé ses réclamations à A_____, puis après avoir pris connaissance des affirmations de ce dernier selon lesquelles C_____ devait être considéré comme son employeur. B_____ avait donc pu être influencée par les déclarations de A_____ avant l'envoi de son message du 9 mai 2023. C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu que B_____ et A_____ avaient continué à être liés par un contrat de travail, même après la signature du contrat de travail entre B_____ et C_____. C'est également à bon droit que le Tribunal a considéré que seul A_____ était l'employeur de B_____ en avril et mai 2023. Par conséquent, le jugement sera confirmé sur ce point également.

5. Au vu de ce qui précède, les griefs du recourant sont infondés. Le recours sera ainsi rejeté et le jugement du Tribunal confirmé, étant précisé que la quotité des montants alloués n'a pas été remise en question.

6. Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La

Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ le 4 novembre 2024 contre le jugement JTPH/260/2024 rendu le 2 octobre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11040/2023. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toute autre conclusion de recours. Sur les frais : Rappelle que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Anne ROUX FOUILLET, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si

une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

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