



POUVOIR JUDICIAIRE

C/27156/2020

CAPH/98/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 2 DECEMBRE 2024

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 décembre 2023 (JTPH/431/2023), représenté par Me Agrippino RENDA, avocat, route des Acacias 6, case postale 588, 1211 Genève 4,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [GE], intimé, représenté par Me Fateh BOUDIAF, avocat, rue de l'Arquebuse 14, 1204 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 décembre 2024.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/431/2023 rendu le 14 décembre 2023, notifié le 12 février 2024 à A_____, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a, sur le fond, condamné B_____ à verser à A_____ la somme brute de 7'583 fr. 10 avec intérêts à 5% dès le 16 octobre 2016, sous déduction de la somme nette de 1'750 fr. (ch. 5 du dispositif), et à lui remettre un certificat de travail au contenu conforme à celui indiqué au considérant 10 (*recte* : 11) du jugement (ch. 6), et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

Le Tribunal a arrêté les frais de la procédure à 1'010 fr. (ch. 8), mis entièrement à la charge de A_____ et supportés provisoirement par l'Etat de Genève, sous réserve d'une décision contraire de l'assistance juridique (ch. 9), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).

B. a. Par acte expédié le 13 mars 2024 à la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ a appelé de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation.

Cela fait, il a repris, avec suite de frais judiciaires et dépens, ses conclusions de première instance en paiement et en remise d'un certificat de travail (cf. *infra* let. D) et a, subsidiairement, conclu au renvoi de la cause au Tribunal.

b. Dans sa réponse du 7 mai 2024, B_____ a conclu à l'irrecevabilité de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais judiciaires et dépens.

c. Par réplique du 24 juin 2024 et duplique du 23 août 2024, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

d. Elles ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par courriers du 27 septembre 2024.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ était titulaire de l'entreprise individuelle "C_____, B_____", inscrite au Registre du commerce de Genève, dont le but était l'exploitation d'un bureau de tabac et d'une épicerie sous l'enseigne "C_____" à la rue 1_____ no. _____ à D_____ [GE].

L'entreprise a été radiée du Registre du commerce le _____ 2023 par suite de cessation d'activité.

b. A_____ a été engagé par B_____ en qualité de vendeur à partir du 1^{er} juillet 2016.

Un premier contrat de travail écrit a été établi par l'employeur en date du 22 juin 2016, prévoyant un salaire mensuel de 2'000 fr. bruts pour un temps de travail hebdomadaire de quarante heures, une date d'entrée en fonction au 1^{er} juillet 2016, quatre semaines de vacances par an et un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

Un second contrat de travail a été établi par l'employeur en date du 22 août 2016, identique au premier contrat, mis à part la date d'entrée en fonction prévue au 1^{er} août 2016 et un temps de travail hebdomadaire de vingt heures.

Ces deux contrats ont été signés par l'employeur, mais pas par l'employé.

Selon l'employeur, le second contrat a été établi pour corriger la durée hebdomadaire de travail qui était de vingt heures par semaine. Il a déclaré au Tribunal qu'il ne s'expliquait pas pourquoi la date d'entrée en fonction sur le second contrat était le 1^{er} août 2016 au lieu du 1^{er} juillet 2016.

c. B_____ a expliqué au Tribunal que deux personnes travaillaient dans le commerce pour assurer un horaire d'ouverture de 7h à minuit, sept jours sur sept et qu'il effectuait beaucoup d'heures.

d. En sus de A_____, il avait engagé, notamment :

- E_____, à partir du 1^{er} mars 2016, à raison de quarante heures par semaine pour un salaire mensuel de 4'000 fr. bruts, et

- F_____, à partir du 1^{er} juillet 2017, à raison de quarante-cinq heures par semaine pour un salaire mensuel de 4'000 fr. bruts, puis de vingt-trois heures par semaine pour un salaire mensuel de 2'000 fr. bruts dès le 1^{er} octobre 2017.

e. L'employeur tenait un registre des jours où des avances et les salaires étaient acquittés, ainsi que les montants correspondants.

Les parties s'accordent à dire que la rémunération a été versée de la main à la main et que l'ancien employé n'a signé ni registre ni quittance.

Selon B_____, les avances correspondaient à des heures supplémentaires effectuées par A_____.

f. Les parties s'opposent sur la date, les modalités et les motifs de la fin des rapports de travail.

Selon A_____, il aurait été licencié entre la fin de l'année 2017 et le début de l'année 2018 oralement ou par SMS, de manière soudaine et sans préavis.

B_____ allègue, quant à lui, qu'à la suite de plusieurs incidents et avertissements oraux, il aurait licencié A_____ avec effet immédiat à la fin du mois de septembre 2016, après que ce dernier aurait battu un client et abîmé de la marchandise. Il a déclaré au Tribunal qu'il aurait demandé au client de ne pas porter plainte, mais qu'un autre client, qui aurait également été agressé par l'ancien employé, l'aurait fait. B_____ aurait alors établi une lettre manuscrite de licenciement et aurait téléphoné à A_____ pour qu'il récupère ses affaires personnelles dans la cave du magasin, où il logeait. A_____ aurait refusé de signer la lettre de licenciement. Lui-même n'en aurait pas gardé copie. L'ancien employé n'aurait plus travaillé dans son magasin à partir du 30 septembre 2016.

g. À l'issue des rapports de travail, B_____ n'a pas remis de certificat de travail à A_____.

D. a. Après avoir déposé une requête de conciliation le 7 décembre 2020 et obtenu une autorisation de procéder le 18 mars 2021, A_____ a, par demande déposée le 18 juin 2021 au Tribunal, assigné B_____ en paiement de la somme totale de 101'687 fr. 50 avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2018 et en remise d'un certificat de travail, sous la menace de la peine prévue par l'art. 292 CP, l'employeur devant également être condamné à une amende de 500 fr. par jour d'inexécution à la suite d'un délai d'exécution de dix jours. La somme susmentionnée se décompose comme suit :

- 36'000 fr. bruts à titre d'arriéré de salaire pour les mois de juillet 2016 à décembre 2017, sous déduction des sommes déjà versées à ce titre,
- 6'000 fr. bruts à titre d'arriéré de salaire pour les mois de janvier à mars 2018 correspondant à son délai de congé de trois mois,
- 36'000 fr. bruts à titre d'indemnité pour congé immédiat injustifié,
- 19'687 fr. 50 nets à titre d'heures supplémentaires, et
- 4'000 fr. nets à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature.

Pour fonder sa demande, il a en substance allégué qu'à titre de salaire, il n'avait reçu que 500 fr. nets par mois de la main à la main et sans signer de quittance. Il réclamait donc le paiement de 36'000 fr. bruts à titre de la différence de salaire pour les mois de juillet 2016 à décembre 2017, montant dont il convenait de déduire la somme nette de 9'000 fr. qu'il avait perçue. Il avait en outre effectué trois ou quatre heures supplémentaires par jour entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2017, soit un total de 1'363.95 heures, qui devaient lui être payées 14 fr. 45 de l'heure. Invoquant un licenciement immédiat injustifié, il réclamait par ailleurs le paiement d'une indemnité de 36'000 fr. et de 6'000 fr. à titre de salaire pour les mois de janvier à mars 2018, correspondant à son délai de congé ordinaire de trois mois.

b. Dans sa réponse du 30 septembre 2021, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Il a, notamment, relevé que les deux autres employés n'avaient jamais vu A_____. Il avait versé un salaire total de 6'506 fr. 90 durant les rapports de travail, qui avaient duré de juillet à septembre 2016, montant qu'il avait noté à la main dans le registre comptable qu'il a produit. Le licenciement immédiat intervenu le 30 septembre 2016 avait été justifié au vu des circonstances.

c. Lors de l'audience de débats d'instruction tenue le 9 novembre 2022 par le Tribunal, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

d. B_____ a été entendu par le Tribunal à l'audience du 15 février 2023; A_____ ne s'y est pas présenté, mais y était représenté par son conseil.

e. Lors des audiences tenues les 16 février, 25 avril et 10 et 31 octobre 2023, le Tribunal a procédé à l'audition des témoins G_____, H_____, I_____, F_____, J_____, K_____ et L_____.

À l'issue de l'audience du 16 février 2023, B_____ s'est engagé à fournir un certificat de travail à A_____ et à rémunérer ses vacances, car l'ancien employé n'en avait pas pris pendant les trois mois durant lesquels il avait travaillé pour lui.

À l'audience du 25 avril 2023, A_____ s'en est rapporté à ses écritures s'agissant de sa comparution personnelle. B_____ a déposé, entre autres, un projet de certificat de travail, indiquant notamment que l'ancien employé avait travaillé pour lui en qualité de vendeur, à mi-temps, du 1^{er} juillet au 30 septembre 2016.

f. Il ressort notamment des auditions de témoins ce qui suit :

f.a. G_____, qui était un client régulier du magasin, a déclaré que, selon lui, A_____ avait travaillé dans le commerce de B_____ au grand maximum pendant trois mois. Il s'était fait agresser par l'ancien employé dans le magasin à la mi-octobre 2016. Il ne pouvait pas dire comment avait débuté leur altercation. A_____ s'en était pris à lui et était devenu fou. Alors qu'il voulait régler ses achats, l'ancien employé l'avait poussé violemment dehors. Il était tombé sur le dos et avait reçu plusieurs coups de pieds dans la hanche. Des gens étaient intervenus pour le protéger. Il n'avait pas porté plainte, mais avait relaté cette agression à B_____. Il savait que d'autres personnes avaient rencontré des problèmes avec cet employé. Il avait continué à être client du magasin et ne l'avait pas revu durant l'année 2017.

f.b. H_____, cliente du magasin et "*amie de longue date de B_____*, dans le sens où [elle] habitai[t] en face du magasin", avait remis à bail une chambre à A_____ pendant un mois au moment où il avait commencé à travailler au magasin. Dans son souvenir, ce dernier y avait travaillé à temps partiel durant une

période n'excédant pas un mois et demi. Elle savait que cela s'était mal passé car, habitant en face du magasin, elle avait assisté à plusieurs bagarres qui commençaient à l'intérieur de celui-ci et se terminaient à l'extérieur. Une fois, dans le magasin, elle avait constaté que l'employé avait été très violent et agressif avec un client. Sur question du conseil de A_____, elle a précisé que B_____ lui avait dit qu'il avait eu des problèmes avec son employé et qu'elle risquerait d'être convoquée. Elle lui avait donc communiqué sa nouvelle adresse. Comme elle n'avait pas reçu sa convocation, il lui en avait envoyé une photographie. Ils n'avaient toutefois pas abordé les faits se rapportant à cette convocation.

f.c. I_____, propriétaire d'un salon de coiffure situé à proximité du magasin, estimait que l'ancien employé avait travaillé pendant environ deux mois dans le magasin, pendant l'été. A_____ était client de son salon de coiffure. Deux de ses clients – dont G_____ – avaient été agressés par ce dernier.

f.d. F_____ et J_____ avaient été vendeurs dans le magasin (entre mai 2017 et décembre 2019 pour la première; entre mi-2019 et mi-2021 pour le second). Ils ont affirmé ne pas avoir travaillé avec A_____. F_____ a indiqué ne pas connaître ce dernier et ne l'avoir jamais rencontré. S'agissant de l'organisation du travail au sein du magasin, elle a expliqué qu'elle avait travaillé à deux lorsqu'elle travaillait à temps plein (de manière relayée, l'un étant présent le matin et l'autre le soir) et à trois lorsqu'elle travaillait à temps partiel. Elle recevait son salaire de la main à la main en espèces à la fin du mois. Elle recevait une fiche de salaire, mais pas de quittance.

f.e. K_____ avait été cliente du magasin deux à trois fois par semaine et était une amie de A_____. Elle a déclaré que ce dernier avait travaillé dans le magasin de 2016 jusqu'au début de l'année 2018, date à laquelle elle-même était retournée en Roumanie. Elle avait également croisé d'autres employés dans le magasin, notamment une femme et un autre homme, qui n'était pas B_____ qu'elle n'avait jamais vu jusqu'au jour de son audition. Concernant les circonstances du licenciement, elle "*savai[t] juste que son patron lui avait envoyé un message pour le virer du jour au lendemain*". Elle n'en connaissait pas le motif. Il lui avait dit qu'il était payé chaque jour de la main à la main 10 fr. par heure, que son salaire était quelque fois même inférieur à 2'000 fr. par mois et qu'il travaillait tous les jours de la semaine de 14h ou 15h à minuit. Elle a déclaré se souvenir de tous ces détails, car elle habitait alors à côté du magasin chez une copine, qu'elle avait été "*boire des verres avec lui*" et que sa situation l'avait touchée. Interrogée sur l'adresse du magasin, elle a indiqué ne pas s'en souvenir, mais pouvoir le retrouver. Elle a indiqué avoir eu des contacts avec l'ancien employé, qui lui avait demandé de venir témoigner, mais ils n'avaient pas discuté "*des détails de l'affaire*".

f.f. L_____, qui fréquentait le magasin environ deux fois par mois, connaissait l'ancien employé, car ils pratiquaient tous deux la musculation dans la même salle de sport dans le quartier M_____. Il n'habitait pas vers le magasin, mais était client, car son fils habitait à côté. Il n'avait jamais vu un autre employé que A_____ dans le magasin. Il ne savait pas combien il était rémunéré ni combien de jours par semaine il travaillait. Il ne connaissait pas précisément ses horaires de travail, mais il savait que c'était l'après-midi et assez tard le soir. Il estimait à deux ans la durée des rapports de travail de 2016 à 2018, car, durant cette période, l'ancien employé avait commencé à s'entraîner les matins en 2016, puis était revenu s'entraîner l'après-midi en 2018. L'ancien employé lui avait confié s'être fait licencier par SMS.

f.g. J_____, vendeur de mi-2019 à mi-2021, habitait au-dessus du magasin et connaissait A_____. Il n'avait jamais travaillé avec ce dernier. Il lui avait été rapporté par des connaissances qu'il se serait bagarré avec un client.

g. Dans leurs plaidoiries écrites du 13 novembre 2023, A_____ a conclu à ce que B_____ soit condamné à lui remettre un certificat de travail mentionnant une durée des rapports de travail allant du 22 juin 2016 au 30 mars 2018.

Pour le surplus, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

h. Elles en ont fait de même dans leur réplique et duplique des 23 et 27 novembre 2023.

A réception de ces dernières écritures, le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

- 1.** **1.1** L'intimé conclut à l'irrecevabilité de l'appel. Il n'a toutefois pas motivé sa réponse en ce sens et s'en est rapporté à justice sur ce point.

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

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

1.2 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).

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

2. Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence dudit tribunal (art. 34 al. 1 CPC et art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application du contrat-type de travail pour le secteur du commerce de détail du 13 juin 2017 (CTT-CD) en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017 à la présente cause au cas où les rapports de travail auraient perduré au-delà de cette entrée en vigueur.
3. Le Tribunal a retenu que les rapports de travail avaient débuté le 1^{er} juillet 2016 et avaient pris fin le 15 octobre 2016.

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

3.1. Les premiers juges ont retenu que ce dernier n'avait pas réussi à démontrer avoir travaillé jusqu'à fin 2017 ou début 2018. Il n'avait en particulier produit ni message échangé au sujet de son travail ni correspondance ni même le message par lequel il aurait été licencié à cette période.

Le Tribunal n'a pas accordé de crédit au témoignage de K_____ – qui avait fait part de nombreux détails identiques aux allégations de l'appelant (salaire, durée des rapports de travail et horaires de travail), alors qu'elle ne se souvenait plus exactement où se situait le magasin de l'intimé – ni au témoignage de L_____ – qui n'était pas un client régulier du magasin, mais s'y était rendu environ deux fois par mois, et qui s'était appuyé sur la modification des horaires des entraînements sportifs de l'appelant pour justifier une fin des rapports de travail en 2018, bien que de nombreuses autres raisons auraient pu expliquer que l'appelant n'aurait pas repris son entraînement de sport l'après-midi immédiatement après la fin de ses rapports de travail.

Au contraire, il ressortait des témoignages de I_____ et de H_____ – dont les déclarations avaient un poids particulier, puisque l'un habitait et l'autre travaillait à proximité immédiate du magasin –, ainsi que de G_____ que l'appelant n'aurait travaillé que quelques mois au sein du magasin. F_____ – ancienne employée à plein temps de mai à octobre 2017, puis à temps partiel jusqu'en décembre 2019 – n'avait jamais travaillé avec lui, alors que cela aurait dû être le cas ou du moins qu'elle aurait dû savoir qu'il travaillait également pour l'intimé si cela avait réellement été le cas. Au vu de ces éléments, le Tribunal s'est déclaré convaincu que l'appelant n'avait pas travaillé pour l'intimé jusqu'à la fin de l'année 2017.

De son côté, l'ancien employeur n'avait pas été en mesure de produire la copie de la lettre de résiliation qu'il alléguait avoir remise. Les témoins H_____ et I_____ n'avaient pas pu donner de date précise quant au départ de l'employé. Mais, sur la base du témoignage de G_____, qui avait affirmé qu'il avait été frappé par ce dernier à la mi-octobre 2016 et qu'il y avait eu d'autres altercations auparavant, le Tribunal a retenu que la résiliation des rapports de travail était intervenue à la mi-octobre 2016 à la suite de sa violence envers ce client, cela correspondant au souvenir des trois témoins précités, qui avaient estimé la durée des rapports de travail à entre un et trois mois.

3.2 L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir écarté les témoignages de K_____ et de L_____ sans "*la moindre argumentation pertinente*" et de manière arbitraire et insoutenable (alors que leurs déclarations seraient, selon lui, précises et circonstanciées), d'avoir acquis sa conviction qu'il n'avait pas travaillé jusqu'à la fin de l'année 2017 en l'absence de tout document ou de tout autre élément de preuve incombant pourtant à l'employeur, et de s'être fondé sur les autres témoignages (alors que ceux-ci seraient vagues, imprécis et insuffisants pour infirmer ses propres allégations selon lesquelles il aurait été employé jusqu'au début de l'année 2018).

S'agissant de la date du licenciement arrêtée au 15 octobre 2016, cette date ne serait corroborée par aucune pièce ni témoignage crédible. Il conteste les accusations du témoin G_____, qu'il ne juge pas crédibles au motif que le témoin aurait déclaré qu'au moment où il allait payer ses achats, il serait devenu fou et l'aurait frappé, sans raison, ce qui serait "*totalelement irrationnel*", que ce client n'avait pas fait constater d'éventuelles blessures par un médecin, qu'il n'avait pas porté plainte et que ses accusations n'auraient pas été confirmées par un autre témoin. Quand bien même cette altercation aurait eu lieu, l'intimé aurait failli à démontrer le jour exact de la résiliation des rapports de travail.

3.3 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1).

A teneur de l'art. 335c CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1); ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (al. 2).

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

La résiliation immédiate met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non, et qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb; ATF 117 II 270 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_129/2022 du 27 octobre 2022 consid. 3.1.1).

3.4 En l'espèce, le raisonnement du Tribunal est exempt de toute critique.

En effet, l'appelant n'ayant pas été en mesure de produire d'autres éléments de preuve pour confirmer ses allégations selon lesquelles il aurait travaillé jusqu'à fin 2017 ou début 2018, moment auquel il aurait été licencié de manière immédiate par SMS, les premiers juges ne pouvaient se fonder que sur les témoignages recueillis pour forger leur conviction. A cet égard, contrairement à ce que soutient l'appelant, ces derniers n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en n'accordant pas de crédit aux déclarations de K_____ et de L_____. Comme relevé à raison par l'autorité de première instance, K_____, qui était une amie de l'appelant et qui aurait habité chez une amie à côté du magasin, avait confirmé de nombreuses allégations de l'appelant, à savoir des informations sur le salaire, la durée des rapports de travail et les horaires de travail que l'appelant lui aurait indiquées autour d'un verre, tout en n'étant pas capable de se souvenir où était exactement situé le magasin. De même, L_____, qui était un client plutôt rare (ne venant au magasin qu'à raison de deux fois par mois), avait estimé la fin des rapports de travail en fonction du retour de l'appelant à la salle de sport l'après-midi, bien que, comme souligné à juste titre par le Tribunal, d'autres raisons auraient pu expliquer qu'il tarde à reprendre ses entraînements l'après-midi.

A ces déclarations s'opposaient celles des autres témoins. I_____ – qui travaillait à côté du magasin et dont l'appelant était lui-même client de son salon de coiffure – et H_____ – qui habitait alors en face du magasin – ont indiqué que l'appelant n'avait travaillé qu'entre un mois et demi et deux mois. Selon G_____ – client régulier agressé par l'appelant à la mi-octobre 2016 –, les rapports de travail n'avaient pas dépassé trois mois et il n'avait plus vu l'appelant en 2017. Le fait que ce témoin n'ait pas fait constater ses blessures par un médecin, qu'il n'ait pas porté plainte ou qu'aucun témoin n'ait confirmé ses déclarations n'est pas de nature à remettre en cause ses déclarations. De plus, contrairement à ce que soutient l'appelant, son comportement violent envers la clientèle a été confirmé par I_____, par H_____ et, dans une moindre mesure, par J_____. A cela s'ajoute que F_____ – ancienne employée à plein temps de mai à octobre 2017, puis à temps partiel jusqu'en décembre 2019 – a indiqué n'avoir jamais travaillé avec lui, ne pas le connaître et ne l'avoir jamais vu, alors que, selon l'appelant, ils auraient, durant un certain temps, été tous deux employés de l'intimé et qu'il apparaît peu probable qu'elle n'ait même pas eu connaissance de son activité au sein du commerce.

Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a accordé plus de poids aux déclarations des trois derniers témoins précités et qu'il n'a pu retenir que l'appelant aurait travaillé pour l'intimé jusqu'à la fin de l'année 2017.

C'est également à raison que, faute pour l'employeur d'avoir produit une lettre de résiliation, les premiers juges se sont fondés sur les déclarations de G_____, qui a affirmé avoir été frappé par ce dernier à la mi-octobre 2016 et qu'il y avait eu d'autres altercations auparavant, pour estimer la date de la résiliation des rapports de travail à la mi-octobre 2016 à la suite de sa violence envers ce client, cela correspondant au souvenir des trois témoins précités, qui avaient estimé la durée des rapports de travail à entre un mois et demi et trois mois.

Partant, le grief de l'appelant est infondé.

4. L'appelant conteste le caractère justifié de son licenciement immédiat et réclame une indemnité pour congé avec effet immédiat injustifié.

4.1 Le Tribunal a considéré qu'au vu du témoignage de G_____, les actes de violence de l'appelant envers un client étaient établis et qu'il ne faisait aucun doute que cet événement constituait un juste motif de licenciement avec effet immédiat, de sorte que l'ancien employé ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité à ce titre.

4.2 L'appelant remet en cause la crédibilité de ce témoin, dont il récuse les déclarations. Il ne conteste pas le raisonnement du Tribunal selon lequel le comportement qui lui est reproché serait, sur le principe, constitutif d'un juste motif de licenciement immédiat.

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

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose en outre que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations (ATF 130 III précité consid. 4.4).

Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier

une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; 117 II 72 consid. 4a).

Il est reconnu dans la jurisprudence que les infractions pénales commises par des employés dans le cadre de leur travail ou dans leur vie privée aux dépens de leurs collègues, employeurs, clients ou tiers peuvent constituer un juste motif de licenciement immédiat sans avertissement préalable (ATF 117 II 560 consid. 3b; arrêt 4C.114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.1). Toutefois, dans ces cas, les circonstances du cas d'espèce jouent un rôle décisif, en particulier la gravité de l'infraction et la question de savoir si l'infraction a un impact direct sur la relation de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1; 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 6.2).

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

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC).

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut en outre condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

4.4. En l'occurrence, il ressort du considérant qui précède que le témoignage de G_____ est crédible et que le comportement violent de l'appelant envers la clientèle a été confirmé par d'autres témoins.

L'ancien employé ne conteste pas, à raison, que, dans l'hypothèse où il serait admis que l'altercation avec G_____ se serait produite, cet événement constituerait un juste motif de licenciement immédiat.

Son grief est, dès lors, mal fondé et l'appelant ne saurait prétendre au versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

5. L'appelant sollicite le versement de son salaire durant le délai de congé.

5.1 Conformément à l'article 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

5.2 Au vu de ce qui précède, le Tribunal a, à juste titre, considéré que l'appelant n'avait pas droit au paiement d'un salaire durant un délai de congé hypothétique.

Ce dernier sera donc débouté de ce chef de conclusion.

- 6.** L'appelant réclame la différence de salaire entre la rémunération de 2'000 fr. bruts qu'il lui était contractuellement due et celle de 500 fr. nets qu'il aurait reçue durant toute la durée des rapports de travail, ainsi que le salaire afférent aux vacances non prises.

6.1 Le Tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas apporté la preuve du versement du salaire de l'appelant, lequel reconnaissait avoir perçu la somme nette de 500 fr. de la main à la main pendant les mois travaillés. Ce dernier avait ainsi droit au paiement de 2'000 fr. bruts par mois de juillet 2016 à mi-octobre 2016, à savoir 7'000 fr. bruts (2'000 fr. x 3,5 mois), sous déduction des 1'750 fr. nets déjà perçus (500 fr. x 3,5 mois).

S'agissant du paiement des vacances non prises, l'appelant avait droit au paiement de 583 fr. 10 bruts (2'000 fr. x 3,5 mois x 8.33%), après avoir indiqué que les rapports de travail avaient "*duré du 1^{er} juillet 2016 au 31 janvier 2017, soit pendant sept mois*".

A ces montants s'ajoutaient des intérêts moratoires dus dès le lendemain de la fin des rapports de travail, soit dès le 16 octobre 2016.

6.2 L'appelant conteste la période de calcul retenue par le Tribunal, celle-ci s'étendant, selon lui, du 1^{er} juillet 2016 au 31 mars 2018. Il ne remet pas en cause les calculs opérés par l'autorité de première instance pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 15 octobre 2016. Il relève le raisonnement contradictoire de cette dernière, laquelle a calculé le salaire afférent aux vacances non prises sur trois mois et demi après avoir indiqué que les rapports de travail avaient duré sept mois (du 1^{er} juillet 2016 au 31 janvier 2017).

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

Les créances devenant exigibles par l'expiration du contrat, le créancier peut en réclamer le paiement avec un intérêt moratoire à 5% dès la fin des rapports de travail, sans qu'une mise en demeure soit nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6). Le *dies a quo* des intérêts moratoires démarre ainsi le lendemain de la fin des rapports de travail, moment auquel les créances sont devenues exigibles en vertu de l'art. 339 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 6.2).

6.4 L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (art. 329d al. 1 CO).

La méthode de calcul forfaitaire prend comme critère le revenu effectivement réalisé durant une certaine période de travail et consiste à verser au salarié le pourcentage de ce revenu correspondant à une indemnité de vacances (méthode de calcul forfaitaire). Cette proportion est de 8,33% pour quatre semaines de vacances par an (lorsque l'employé n'a pas pris ses vacances pendant la période de référence), respectivement de 7,692% (lorsque l'employé a pris ses vacances pendant la période de référence) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_158/2021 du 11 novembre 2021 consid. 5.1).

6.5 *In casu*, dès lors que l'appelant remet uniquement en cause la période durant laquelle des arriérés de salaire lui seraient dus et qu'il ressort des considérants ci-avant que les rapports de travail ont pris fin au 15 octobre 2016, le Tribunal a, à bon droit, calculé lesdits montants dus pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 15 octobre 2016. Si, lors du calcul afférent aux vacances non prises, le Tribunal a, vraisemblablement par erreur, indiqué que les rapports de travail avaient duré durant sept mois (du 1^{er} juillet 2016 au 21 janvier 2017), cette inadvertance ne porte pas à conséquence, puisqu'il a néanmoins correctement procédé au calcul y relatif.

L'appel sera donc rejeté sur ces deux points.

7. L'ancien employé réclame le paiement d'heures supplémentaires.

7.1 Les premiers juges ont retenu qu'en dépit du contenu du premier contrat, les parties avaient convenu d'un taux d'activité de vingt heures par semaine. Puisque l'employeur n'avait pas tenu de registre des durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, la preuve de la haute vraisemblance suffisait. Or l'appelant n'avait fourni aucune preuve des heures supplémentaires qu'il alléguait avoir effectuées (aucun message ou document ou témoignage, hormis celui de K_____, que le Tribunal n'a pas pris en considération, compte tenu de son peu de crédibilité). En outre, la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires apparaissait peu vraisemblable, dès lors que, selon le témoin F_____, le travail au sein du magasin était réparti entre trois personnes lorsqu'elle travaillait à temps partiel, ce qui correspondait à l'organisation du travail de l'appelant engagé à temps partiel, soit une répartition des heures entre l'appelant, l'intimé et l'autre employé engagé à temps plein, E_____. Enfin, l'employeur avait allégué avoir versé des avances à l'appelant pour les quelques heures supplémentaires qu'il avait effectuées.

7.2 L'appelant considère que le raisonnement du Tribunal est contradictoire en tant qu'il retient qu'il n'a pas prouvé avoir effectué des heures supplémentaires et que l'intimé lui aurait versé des avances pour quelques heures supplémentaires. Il

lui reproche également d'avoir écarté les témoignages de K_____ et de L_____ "sans la moindre argumentation fondée" et d'avoir retenu une absence de nécessité, alors que l'employeur savait pouvoir compter sur sa totale disponibilité compte tenu de sa situation très précaire, tant sur le plan personnel que financier.

7.3 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 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).

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. Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2 et les réf. cit.).

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. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 précité consid. 4.3 et les réf. cit.).

7.4 En l'espèce, l'on ne distingue pas la raison pour laquelle le raisonnement du Tribunal serait contradictoire comme le soutient l'appelant. En effet, si l'intimé a déclaré avoir versé des avances à son ancien employé à titre d'heures supplémentaires et, donc, de les avoir bien rémunérées, cela ne dispensait pas l'appelant de prouver qu'il en avait effectué d'autres pour lesquelles il n'avait pas été payé.

A cet égard, ce dernier n'a pas fourni de preuves (documents, messages ou témoignages). Il ressort des considérants qui précèdent que c'est à raison que le Tribunal a considéré comme peu crédibles les témoignages de K_____ et de L_____. Cela étant, quand bien même il pourrait en être tenu compte, la première n'a pas constaté personnellement la présence de l'appelant au magasin tous les jours et de 14h ou 15h jusqu'à minuit, mais en a été informée par ce dernier lorsqu'ils étaient allés "*boire des verres*". Quant au second témoin, client du magasin à raison de deux fois par mois, celui-ci a indiqué qu'il ne savait pas combien de jours par semaine il travaillait et qu'il ne connaissait pas précisément ses horaires de travail, hormis qu'il travaillait l'après-midi et assez tard le soir, ce qui n'est pas suffisant pour attester de l'existence d'heures supplémentaires.

L'appelant n'a pas non plus fourni d'explications sur les raisons qui auraient commandé qu'il double presque son temps de travail tous les jours comme il l'allègue, alors que, durant son activité au sein du magasin, la tenue du commerce était assurée, en relais, par l'intimé, l'appelant et E_____, employé à plein temps.

Par conséquent, c'est à raison que le Tribunal a considéré que l'ancien employé n'avait pas rendu hautement vraisemblable l'existence d'heures supplémentaires non rémunérées.

- 8.** L'appelant sollicite un certificat de travail mentionnant une durée de travail allant du 1^{er} juillet 2016 au 31 mars 2018.

8.1 Le Tribunal ayant retenu que les rapports de travail avaient duré du 1^{er} juillet 2016 au 15 octobre 2016, il a condamné l'intimé à remettre à l'appelant un certificat de travail correspondant au projet qu'il avait produit, à l'exception de la durée des rapports de travail retenue dans la décision entreprise.

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

8.3 En l'occurrence, l'appelant formulant sa contestation en lien avec la durée des rapports de travail, il sera débouté de son chef de conclusion sur ce point pour les mêmes motifs qui précèdent.

- 9.** 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 de seconde instance seront arrêtés à 1'500 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe en appel (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ce dernier plaidant au bénéfice de l'assistance judiciaire, ses frais judiciaires seront provisoirement supportés 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).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 13 mars 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/431/2023 rendu le 14 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27156/2020.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'500 fr. et les met à la charge de A_____.

Dit que les frais judiciaires de A_____ seront provisoirement supportés par l'Etat de Genève, vu l'octroi de l'assistance judiciaire.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, 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.