



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/22926/2016-3

CAPH/95/2019

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 24 MAI 2019**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 31 juillet 2018 (JTPH/222/2018), comparant par M<sup>e</sup> Thierry STICHER, avocat, VSKV & Associés, Place des Eaux-Vives 8, Case postale 3796, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

**B**\_\_\_\_\_ **SA**, domiciliée \_\_\_\_\_, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Yves NIDEGGER, avocat, Rue Marignac 9, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

---

**EN FAIT**

**A.** B\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse dont le siège est à C\_\_\_\_\_ [GE]. Son but est toutes activités dans le domaine \_\_\_\_\_, services et produits allant de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_, import et export, conception et design, assemblage, promotion, distribution, conseil et financement de ces biens et services.

**B.** Par contrat de travail signé le 29 mai 2015, A\_\_\_\_\_ a été engagé par B\_\_\_\_\_ SA, en qualité de responsable des ventes, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Le contrat de travail prévoit le versement d'un salaire annuel de fr. 84'000.- brut pour 40 heures de travail hebdomadaire. Selon le chiffre 10, le rapport de travail peut être résilié avec un mois de préavis.

**C.** Par courriel du 26 janvier 2016 adressé à son employé, D\_\_\_\_\_, administrateur de B\_\_\_\_\_ SA, exprimait ses doutes sur la manière de travailler de A\_\_\_\_\_ et sur ses connaissances en matière de technologie F\_\_\_\_\_, qu'il semblait ne maîtriser qu'approximativement.

**D.** Par certificat médical du 1<sup>er</sup> février 2016, le Dr E\_\_\_\_\_ a établi une incapacité de travail de 100% en faveur de A\_\_\_\_\_ du 29 janvier 2016 au 14 février 2016.

**E.** Par courrier du 2 février 2016, B\_\_\_\_\_ SA a mis A\_\_\_\_\_ en demeure de venir chaque matin à son poste de travail au plus tard à 8h30 et d'accomplir correctement l'horaire contractuel de travail de 8 heures. A\_\_\_\_\_ était également mis en demeure de fournir à son employeur la liste de toutes les personnes contactées, ses rapports de visites ainsi que les cartes de visites accumulées depuis le début de son activité. B\_\_\_\_\_ SA remarquait enfin que A\_\_\_\_\_ n'avait toujours pas acquis les connaissances de base en matière de technologie F\_\_\_\_\_.

Afin de lever les doutes concernant l'incapacité de travail du 29 janvier 2016, B\_\_\_\_\_ SA a convoqué A\_\_\_\_\_ auprès du Dr G\_\_\_\_\_, médecin conseil de l'entreprise, pour le lundi 8 février 2016.

**F.** Par certificat médical du 8 février 2016, le Dr G\_\_\_\_\_ a constaté une incapacité de travail de A\_\_\_\_\_. Entendu en qualité de témoin, il a indiqué que l'employé s'était présenté en l'informant qu'il venait d'être licencié. Il avait estimé qu'un arrêt de travail était nécessaire.

**G.** Par certificat médical du 12 février 2016, le Dr E\_\_\_\_\_ a prolongé l'incapacité de travail de A\_\_\_\_\_ jusqu'au 29 février 2016.

- 
- H.** Par certificats médicaux des 26 février 2016, 16 mars 2016, 12 avril 2016 et 3 mai 2016, le Dr H\_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, a prolongé l'incapacité de travail de A\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 mai 2016.
- I.** Par courrier du 20 juin 2016 adressé à A\_\_\_\_\_, [l'assurance] I\_\_\_\_\_ relevait que son médecin conseil, le Dr J\_\_\_\_\_ avait établi, lors de l'expertise médicale du 24 mai 2016, que l'incapacité de travail de A\_\_\_\_\_ était justifiée, qu'il était préconisé une reprise de travail à 50% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et à 100% dès le 1<sup>er</sup> août 2016. Il précisait qu'une reprise auprès du même employeur était à plus haut risque de rechute dépressive en raison d'un conflit personnel.
- J.** Par certificats médicaux des 31 mai 2016 et 21 juin 2016, le Dr H\_\_\_\_\_ a prolongé l'incapacité de travail de A\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 juillet 2016.
- K.** A\_\_\_\_\_ ne s'étant pas présenté à son poste le 1<sup>er</sup> juillet 2016, B\_\_\_\_\_ SA a, par courrier du 6 juillet 2016, indiqué que le contrat de travail avait pris fin en fait et en droit à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour abandon de poste, en application de l'art. 337 CO. Le contrat était également rompu pour juste motif, la confiance étant irrémédiablement détruite.
- L.** Le 18 juillet 2016, A\_\_\_\_\_ a contesté le congé donné par son employeur.
- M.** Par certificat médical du 22 août 2016, le Dr H\_\_\_\_\_ a attesté qu'il dispensait en faveur de A\_\_\_\_\_ un suivi psychiatrique depuis le 19 février jusqu'au 31 août 2016, ce dernier présentant une incapacité de travail, y compris en raison d'une maladie.
- N.** En annexe au courrier du 1<sup>er</sup> septembre 2016 adressé à son employeur, A\_\_\_\_\_ annexait le certificat médical délivré le 22 août 2016.
- O.** Par requête de conciliation déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 14 novembre 2016, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme brute de 22'109 fr. 45 et de la somme nette de 46'708 fr.
- Une audience de conciliation s'est tenue le 10 janvier 2017, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A\_\_\_\_\_.
- P.** Par demande ordinaire motivée déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 20 janvier 2017, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA, principalement, en paiement de la somme totale de 68'817 fr. 45, laquelle se décompose comme suit :

- 11'146 fr. brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016, à titre de salaire durant le délai de congé ;

- 
- 42'000 fr. net, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié;
  - 8'700 fr. 15 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2016, à titre de salaire durant la période d'incapacité de travail ;
  - 4'708 fr. net, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2016, à titre de retenues injustifiées sur le salaire net ;
  - 2'263 fr, 30 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016, à titre d'indemnité pour 7 jours de vacances non prises.

A l'appui de ses conclusions, le demandeur a, en substance, allégué que B\_\_\_\_\_ SA avait accentué ses pressions afin que le demandeur démissionne. Cette situation avait engendré l'incapacité de travail du demandeur du 29 janvier 2016 au 31 août 2016. Il estimait que B\_\_\_\_\_ SA devait lui verser une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à 6 mois de salaire.

Le demandeur considérait également être couvert dès le 1<sup>er</sup> jour de son incapacité de travail et réclamait le paiement de son salaire pour les mois de février à juin 2016, sous déduction des montants déjà reçus de l'assurance, soit un montant totale brut de 8'700 fr. 15. Le demandeur contestait les différentes déductions d'un total net de 4'708 fr.

- Q.** Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle déposé à l'office postal le 12 avril 2017, la partie défenderesse a conclu principalement au rejet de la demande de A\_\_\_\_\_ et, sur demande reconventionnelle, à ce que A\_\_\_\_\_ soit condamné à lui restituer un montant de 477 fr. 21 net, à lui verser une indemnité pour abandon de poste de 1'750 fr. et à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle se reconnaissait débitrice d'un montant de 1'243 fr. 69 net, au titre de solde d'indemnité pour vacances non prises.

Elle a notamment allégué qu'après 5 mois d'activité, A\_\_\_\_\_ refusait de se plier aux horaires de travail prescrits par l'entreprise. Il arrivait ainsi au bureau à 9h00 et repartait à 17h00. Il persistait également à ne pas entrer ses données dans les systèmes informatiques requis.

Le demandeur ne s'était pas présenté à son poste le 1<sup>er</sup> juillet 2016, contrairement à ce que préconisait l'expertise du Dr J\_\_\_\_\_. La défenderesse considérait ainsi qu'il avait abandonné son poste et qu'il avait fourni un juste motif de résiliation avec effet immédiat, de sorte que le contrat de travail était résilié.

Le demandeur percevait un salaire mensuel brut de 7'000 fr., soit de 4'877 fr. 15 nets après déduction des charges sociales et de l'impôt à la source. Durant les premiers mois de la relation contractuelle, l'employeur avait oublié de décompter l'impôt à la source. Le demandeur avait le droit à son salaire durant 3 semaines, soit la somme de 4'200 fr., sous déduction des charges sociales, pour la période du

29 janvier 2016 au 18 février 2016. Selon le tableau des rémunérations et des paiements, il résultait un trop versé de 2'217 fr. 63 qui devait être restitué à la défenderesse.

La défenderesse se reconnaissait débitrice d'un montant net de 1'740 fr. 42 correspondant à 7 jours de vacances non prises, soit un montant brut de 2'263 fr. 30 duquel il convenait de déduire l'impôt à la source.

- R.** Par mémoire de réponse à la demande reconventionnelle déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 7 juin 2017, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions prises dans sa demande et a conclu au rejet de la demande reconventionnelle.

Le demandeur a allégué qu'il n'avait pas abandonné son poste de sorte qu'aucune indemnité ne pouvait lui être réclamée à ce titre. Le demandeur a contesté le tableau produit par la défenderesse.

- S.** A l'audience de débats d'instruction du 20 février 2018, le demandeur a confirmé sa première conclusion préalable et confirmé l'intégralité de sa demande principale. Il a retiré ses deuxième et troisième conclusions préalables.

B\_\_\_\_\_ SA a confirmé l'intégralité de ses conclusions et sa demande reconventionnelle.

- T.** Par ordonnance d'instruction du 16 mars 2018, le Tribunal a rejeté la conclusion préalable de A\_\_\_\_\_ et a réservé la production du contrat d'assurance perte de gain conclu par B\_\_\_\_\_ SA en faveur de A\_\_\_\_\_.

- U.** A l'audience de débats du 21 mars 2018, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

A\_\_\_\_\_ a indiqué être au chômage sans percevoir d'indemnité. La pression au travail avait commencé car la défenderesse se plaignait de son manque de résultats des ventes. Les représentants de la défenderesse lui avaient demandé de donner sa démission. Il avait ainsi retrouvé sur son bureau sa lettre de démission.

D\_\_\_\_\_, pour B\_\_\_\_\_ SA, a expliqué que le demandeur avait pris l'habitude de venir systématiquement à 9h00. En plus de ces arrivées tardives, il arrivait fréquemment au demandeur de quitter son travail vers 17h00. Le demandeur n'avait jamais utilisé le système K\_\_\_\_\_ et ne rendait aucun rapport de visite. Le vendredi 29 janvier après-midi, correspondant à son dernier jour de travail, les représentants de la défenderesse lui avaient réitéré leurs remarques et leurs

---

mécontentements vis-à-vis de son attitude. Le ton était un peu monté car ils étaient à cran.

L\_\_\_\_\_, pour B\_\_\_\_\_ SA, a déclaré qu'en janvier 2016, après cinq mois d'activité, le demandeur n'avait pas voulu assimiler la technique du F\_\_\_\_\_, n'utilisait que très peu le système informatique et n'avait réalisé aucune vente. Les représentants de la défenderesse avaient donc été déçus de son engagement personnel. En outre, le demandeur ne commençait pas son travail avant 9h00 et quittait le bureau avant 17h00. Il ne réalisait donc pas ses 40 heures par semaine. En date du 29 janvier, le ton était un peu monté.

- V. Lors de l'audience de débats principaux du 27 mars 2018, M\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a indiqué avoir entendu D\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ évoquer le licenciement du demandeur. Concernant l'ambiance de travail, il y avait une pression très forte dans les bureaux. La collaboration entre le demandeur et L\_\_\_\_\_ avait été très difficile. La pression s'était manifestée jusqu'à de l'agressivité physique à l'encontre du demandeur.

O\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a expliqué avoir assisté à des discussions entre les trois dirigeants, N\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, lesquels avaient l'intention de se séparer du demandeur car ils étaient insatisfaits de son travail. L'ambiance de travail était très dure et le ton montait. Le 29 janvier 2016, elle se trouvait au travail et le demandeur était arrivé vers 9h00. Il était question de sa démission. Devant le refus du demandeur, L\_\_\_\_\_ avait renversé la chaise sur laquelle il était assis. Il s'en était suivi des échanges verbaux sur un ton assez élevé. L\_\_\_\_\_ en était venu à menacer le demandeur.

H\_\_\_\_\_, médecin psychiatre, entendu en qualité de témoin, a expliqué que le demandeur avait été en incapacité de travail en raison d'une dépression et ce jusqu'au 31 août 2016. Il avait suivi le demandeur à raison d'une fois par semaine depuis le 19 février 2016. Il avait déterminé qu'il n'était pas en mesure de reprendre partiellement son activité de travail. Le demandeur avait retrouvé ses capacités de travail dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

P\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ [profession], entendu en qualité de témoin a indiqué que A\_\_\_\_\_ se rendait à 9h00 à son travail et qu'il terminait le soir, en même temps que lui, souvent à 17h00. Ce témoin considérait que le demandeur n'avait pas la compétence de recevoir des clients au magasin.

- W. Par jugement JTPH/222/2018 du 31 juillet 2018, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 20 janvier 2017 par A\_\_\_\_\_ à l'encontre de B\_\_\_\_\_ SA ainsi que la demande reconventionnelle formée par la partie défenderesse en date du 12 avril 2017.

---

En substance, le Tribunal des prud'hommes a jugé que A\_\_\_\_\_ était en incapacité de travail lorsque le contrat a été résilié et que celle-ci avait perduré jusqu'au 31 août 2016. La défenderesse ne pouvait ainsi pas conclure que son employé avait la volonté d'abandonner son poste. La résiliation du contrat de travail étant injustifiée, le demandeur était ainsi en droit d'être placé dans la situation dans laquelle il aurait été si les rapports de travail avaient pris fin à l'issue du délai de congé et de recevoir l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO. S'agissant de l'indemnité, le Tribunal des prud'hommes a retenu que le demandeur n'effectuait pas son horaire contractuel, il ne maîtrisait pas les connaissances de base en matière de technologie F\_\_\_\_\_, son incapacité de travail était intervenue après 5 mois d'activité pour une période de 7 mois et qu'il serait en droit de percevoir des indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Il a ainsi fixé au franc symbolique l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO.

S'agissant du versement de la somme brute de 8'700 fr. 15, avec intérêts à 5% l'an, à titre de salaire durant la période d'incapacité de travail, le Tribunal des prud'hommes s'est basé sur le tableau des rémunérations et des déductions produit par la défenderesse. Le tableau faisait état d'un salaire net de 5'377 fr. 05 pour la période du 1<sup>er</sup> février 2016 au 18 février 2016 et n'avait été contesté par le demandeur qu'en tant qu'il ne tenait pas compte du montant de 996 fr. 70 versé par ce dernier à la défenderesse, de sorte que l'employé a été débouté de sa conclusion. Le tableau faisait également d'un état d'un solde dû par le demandeur de 2'217 fr. 63 au 30 juin 2016, ce pourquoi il a été condamné à restituer à la défenderesse le montant de 1'221 fr. 65 (2'217 fr. 63 – 996 fr. 70), avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Le Tribunal des prud'hommes a ainsi condamné B\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ :

- La somme nette de 8'560 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016, à titre de salaire durant la période de congé ;
- La somme brute de 2'252 fr. 87 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016, à titre d'indemnité pour sept jours de vacances non prises ;
- La somme nette de 1 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Le Tribunal des prud'hommes a enfin condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ SA la somme nette de 1'220 fr. 65 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

- X.** Le 5 septembre 2018, A\_\_\_\_\_ a interjeté appel au jugement JTPH/222/2018. Dans le cadre de son appel, A\_\_\_\_\_ a fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir estimé qu'il avait admis les prétentions formulées par l'employeur dans sa

demande reconventionnelle conduisant à la condamnation de celui-ci au paiement de la somme de 1'221 fr. 65, à titre de remboursement du montant versé en trop par l'employeur, et au rejet de sa demande en paiement de la somme de 4'708 fr., à titre de retenues injustifiées sur le salaire, d'avoir violé l'article 337c al. 3 CO en accordant une indemnité pour licenciement immédiat injustifié d'un franc symbolique et d'avoir rejeté la demande en paiement de 8'700 fr. 15, à titre de salaire durant la période d'incapacité de travail, en se basant uniquement sur le tableau Excel produit par l'employeur. L'appelant conclut ainsi, préalablement, à l'annulation des chiffres 4 et 5 du jugement du 31 juillet 2018 et, principalement, au paiement des sommes suivantes :

- 42'000 fr. nette, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié;
- 2'252 fr. 87 brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016, à titre d'indemnité pour 7 jours de vacances non prises ;
- 2'655 fr. 15 brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2016, à titre de salaire impayé pour le mois de février 2016 ;
- 4'708 fr. nette, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2016, à titre de retenues injustifiées sur le salaire net.

A\_\_\_\_\_ reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir fixé à un franc symbolique l'indemnité prévu à l'art. 337c al. 3 CO. Les premiers juges auraient ainsi refusé d'allouer l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO. Un tel refus ne devrait intervenir que de manière exceptionnelle et en présence d'une faute grave.

A\_\_\_\_\_ reproche ensuite aux premiers juges d'avoir estimé, à tort, qu'il avait admis le contenu du tableau Excel produit par l'employeur. Cette appréciation a d'abord conduit les premiers juges à rejeter la demande en paiement de 4'708 fr., à titre de retenues injustifiées sur le salaire net. Il ressortait en outre du tableau de février 2016 que l'appelant avait été indemnisé durant 20 jours seulement. L'employeur était tenu de verser la somme afférente aux 8 jours manquants conformément à l'art. 322 al. 1 CO. Enfin, dans le cadre de la demande reconventionnelle, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir estimé qu'il avait reconnu devoir le montant net de 2'217 fr. 63 versé en trop par l'employeur, condamnant celui-ci à restituer à l'employeur ladite somme, sous déduction du montant de 996 fr., soit la somme de 1221 fr. 65. A aucun moment dans la procédure, l'appelant avait admis devoir cette somme. Bien plus, il en avait contesté le fondement dans sa réponse à la demande reconventionnelle du 6 juin 2017.

- Y. Par réponse à l'appel du 2 novembre 2018, B\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de la procédure. Par appel joint de la même date, elle a conclu, principalement, à l'annulation des chiffres 3 et 4 du jugement JTPH/222/2018, à

la constatation que A\_\_\_\_\_ a abandonné son poste le 29 janvier 2016, subsidiairement le 1<sup>er</sup> juillet 2016, ainsi qu'au paiement de la somme de 1'750 fr., à titre d'indemnité pour abandon de poste, et, subsidiairement, à la constatation que le licenciement abrupt est justifié.

L'intimée a notamment allégué que les conclusions des premiers juges reposaient sur des constatations incomplètes et erronées des faits, ainsi qu'une appréciation arbitraire des preuves. La première attestation médicale rendue par le Dr E\_\_\_\_\_ avait tout d'abord été octroyée sur la base d'une incapacité alléguée par l'employé. Il ressortait ensuite du témoignage du Dr G\_\_\_\_\_ que, lors de la consultation du 8 février 2016, A\_\_\_\_\_ avait prétendu faussement avoir été licencié. L'intimée a également allégué que le Dr E\_\_\_\_\_ et le Dr G\_\_\_\_\_ n'étaient professionnellement pas compétent pour diagnostiquer le mal de nature psychologique dont A\_\_\_\_\_ alléguait souffrir. Enfin, A\_\_\_\_\_ aurait également menti le 24 mai 2016 face au Dr. J\_\_\_\_\_, expert psychiatre, en affirmant souffrir de surcharge professionnelle. Ces manœuvres déloyales à l'encontre de l'employeur constituaient un juste motif de licenciement immédiat et confirmaient que l'employé avait quitté les locaux de son employeur sans être malade, ce qui constituait un abandon de poste. Subsidiairement, son refus d'entrer en service à 50% le 1<sup>er</sup> juillet 2016 conformément à l'expertise du Dr J\_\_\_\_\_ justifiait un licenciement immédiat, suite à l'avertissement notifié le 31 janvier 2016.

- Z.** Par réponse à l'appel joint du 26 novembre 2018, A\_\_\_\_\_ a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité de l'appel joint et, au fond, au déboutement de B\_\_\_\_\_ SA de toutes ses conclusions et à sa condamnation à l'ensemble des frais de la procédure.

S'agissant de l'irrecevabilité de l'appel joint, l'appelant a tout d'abord allégué que l'appel joint ne comportait pas de critiques suffisantes du jugement s'agissant de l'absence d'abandon de poste.

En réponse au complément de l'état de fait par l'intimée, l'appelant a ensuite allégué que l'incapacité de travail du 29 janvier 2016 avait été rendue par le Dr. E\_\_\_\_\_ en date du 1<sup>er</sup> février 2016, soit trois jours après. Il était usuel d'attester d'une incapacité de travail *a posteriori* de sorte qu'une telle constatation ne suffisait pas à remettre en cause la valeur probante de ce premier certificat médical. En outre, l'incapacité de travail de l'appelant avait été attestée par différents médecins, soit le Dr H\_\_\_\_\_, le Dr J\_\_\_\_\_, médecin conseil de l'assurance, et le Dr G\_\_\_\_\_, médecin conseil de l'employeur. S'agissant de l'incapacité de travail attestée par le Dr G\_\_\_\_\_, l'appelant a allégué s'être soumis, conformément à la volonté de son employeur.

- AA.** Le Tribunal a gardé la cause à juger.

---

## EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 91 CPC et art. 308 al. 2 CPC).

L'appel à l'encontre d'une décision finale (art. 236 CPC et 308 al. 1 let. a CPC) est recevable s'il a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai légal de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC).

En l'occurrence, la décision appelée a été rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu des conclusions de la demande en paiement, supérieure à 10'000 fr. Il s'agit d'une décision finale, celle-ci tranchant tous les aspects de la procédure.

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, compte tenu de la suspension des délais prévue par l'art. 145 al. 1 let. b CPC, est recevable.

Dans le cadre de l'appel, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

2. Aux termes de sa réponse, l'intimée a formé un appel joint (art. 313 al. 1 CPC).

**2.1** Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (CAPH/172/2017 du 3 novembre 2017, consid. 2.1).

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable. Tel est notamment le cas lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà

---

été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_376/2016 du 2 décembre 2016, consid. 3.2; 4A\_97/2014 du 26 juin 2014, consid. 3.3; 5A\_438/2012 du 27 août 2012, consid. 2.2). Il s'agit là de conditions de recevabilité de l'appel, la cour d'appel ne devant pas entrer en matière si le recours n'indique pas quel point est critiqué et ne motive pas en quoi la motivation du tribunal de première instance serait fautive (CAPH/172/2017 op.cit.).

**2.2** En l'occurrence, l'intimée a, dans son acte du 2 novembre 2018, à la fois répondu à l'appel principal interjeté par la partie adverse et formé un appel joint. Cet acte, déposé par écrit, expose de manière compréhensible les raisons pour lesquelles l'appel principal doit être rejeté et les griefs émis à l'encontre du jugement querellé. La lecture des motifs dudit acte permet aisément de comprendre que l'intimée conclut au rejet de l'appel formé par l'appelant et à la modification du jugement attaqué en ce sens que cette dernière soit condamnée à lui verser une indemnité pour abandon de poste de fr. 1'750.-.

**2.2.** Respectant pour le surplus les autres exigences de forme prévues aux art. 130 et 131 CPC et le délai légal de 30 jours, la réponse à l'appel principal et l'appel joint déposés par l'intimée sont, partant, recevables.

- 3.** En premier lieu, l'intimée reproche au Tribunal une constatation inexacte des faits en retenant le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat. Elle soutient l'existence d'un abandon de poste, subsidiairement de justes motifs justifiant le licenciement immédiat.

**3.1** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Ce droit de résiliation est univoque, inconditionnel et irrévocable dans son exercice (GLOOR, *in* Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 337 CO N 6 s.; SUBILIA/DUC, *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> éd., 2010, p. 613 ; CARRUZO, *Le contrat de travail*, 2009, ad art. 337 CO N 1 ; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 595 ; WITZIG, *Droit du travail*, 2018, N 849 s.). Son 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351, consid. 4; WYLER, *Droit du travail*, 2014, p. 571; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/

---

BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2004, ad art. 337c CO N 1; AUBERT, *in* Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, ad art. 337 CO N 3). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 153, consid. 1; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351, consid. 4a; ATF 121 III 467, consid. 4). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016, consid. 2.1).

L'abandon de poste entraîne l'expiration immédiate du contrat ; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277, consid. 3a). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 135 III 410, consid. 3.2 ; ATF 133 III 675, consid. 3.3), est ici déterminant (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_339/2006 du 21 décembre 2006, consid. 2.1). 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).

La résiliation du contrat avec effet immédiat, qu'elle soit ou non justifiée, met fin au contrat de travail dès sa réception par son destinataire (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 596; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>ème</sup> éd., 2012, ad. 337c CO N 1 ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2004, ad art. 337 CO N 4). Le contrat prend ainsi fin en fait et en droit (ATF 117 II 270, consid. 3b).

**3.2** Un certificat médical n'est pas une preuve absolue. Le juge reste libre dans son appréciation (arrêt du Tribunal fédéral du 12 décembre 1995 *in* JAR 1997 p. 137 ;

---

CAPH/29/2014 du 24 février 2007 *in* JAR 2008 p. 370). Toutefois, il ne s'écartera de ce qui est attesté dans le certificat qu'en présence de doutes fondés, mettant en cause la crédibilité du document, le médecin étant réputé mieux cerner une pathologie qu'un juge (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_64/2008 du 14 avril 2008, consid. 3.4 ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, ARBEITSVERTRAG, Zürich, 2012, ad art. 324 a/b CO N 12 p. 420-421 ; STAEHELIN, Commentaire zurichois, ad art. 324a CO N 10 ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., ad art. 324a CO N 3; REHBINDER, Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung *in* FS Vogel, Fribourg, 1991, p. 193-194).

Ces doutes peuvent se fonder, entre autres sur le comportement du travailleur durant la prétendue incapacité de travail, sur les circonstances de l'obtention du document, sur la réputation du médecin consulté, s'il est par exemple connu pour établir des "certificats de complaisance". Les doutes peuvent se fonder aussi sur le contenu du certificat – il comporte une rétro-datation clairement excessive quant à la survenance de l'incapacité – et, cas échéant, sur les éléments (objectifs/déclarations du patient) qui ont conduit le praticien (entendu en qualité de témoin délié de son secret médical) à son diagnostic (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_64/2008 du 14 avril 2008, consid. 3.4; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., ad art. 324 a/b CO, N 12, p. 420).

Il incombe à l'employeur qui conteste le certificat médical du travailleur d'apporter la preuve des éléments mettant en doute l'attestation y contenue (art. 8 CC). Généralement, il le fera en faisant subir à l'intéressé, à ses frais, une consultation auprès de son médecin-conseil (CAPH/29/2014 du 24 février 2014, consid. 4.1.6 ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., ad art. 324 a/b CO, N 12 p. 424).

**3.3** En l'espèce, le courrier de licenciement du 6 juillet 2016 se réfère à un abandon de poste, ainsi qu'à la rupture du lien de confiance liée au comportement de l'appelant.

Or, l'appelant a été incapable de travailler du 29 janvier 2016 au 31 août 2016, ce qui justifiait qu'il ne soit pas retourné à son poste le 1<sup>er</sup> juillet 2016. En outre, l'intimée n'a apporté aucun élément qui serait de nature à mettre sérieusement en doute les certificats médicaux produits par l'appelant.

L'appelant a tout d'abord consulté, en date du 1<sup>er</sup> février 2016 et du 12 février 2016, le Dr E\_\_\_\_\_, spécialiste en médecine interne et maladie infectieuse FMH, et s'est vu délivré, par cette dernière, deux certificats médicaux pour cause de maladie allant du 29 janvier 2016 au 29 février 2016. La première attestation médicale délivrée par la praticienne a certes été obtenue 3 jours après la survenance de l'incapacité de travail. Néanmoins, cette rétro-datation ne paraît en

aucun cas excessive étant donné qu'il est usuel de consulter son médecin quelques jours après la survenance d'une maladie et que le 30 et 31 janvier 2016 tombent en plein week-end.

Le 8 février 2016, l'intimée convoquait l'appelant auprès du Dr G\_\_\_\_\_, médecin conseil de l'entreprise, pour un second avis. Il ressortait du témoignage du Dr G\_\_\_\_\_ que celui-ci, sans établir de rapport, avait estimé que l'appelant nécessitait un arrêt de travail, suite à l'annonce de son licenciement. Il est ainsi étonnant de constater que ce praticien, agissant pour le compte de l'intimée, n'a pas rendu de second avis relatif à la pathologie de l'appelant. Il y a toutefois lieu de relativiser la valeur de ce certificat médical étant donné que l'appelant bénéficiait jusqu'au 14 février 2016 du premier certificat médical établi par le Dr E\_\_\_\_\_.

Le Dr H\_\_\_\_\_, médecin psychiatre, a ensuite délivré à l'appelant plusieurs certificats médicaux pour cause de maladie couvrant la période du 26 février 2016 au 31 août 2016. Il a attesté, dans son certificat médical du 22 août 2016, qu'il dispensait, depuis le 19 février 2016, un suivi psychiatrique en faveur de l'appelant et que ce dernier présentait également une incapacité de travail en raison d'une maladie.

Enfin, en date du 24 mai 2016, le Dr J\_\_\_\_\_, expert psychiatre mandaté par l'assurance perte de gain, a établi que l'incapacité de travail de l'appelant était justifiée.

Il apparaît dès lors que l'incapacité totale de travail dont l'appelant a souffert n'était pas factice, ce dont témoignent les différents certificats médicaux et le rapport du Dr J\_\_\_\_\_, dont les valeurs probantes ne sauraient sérieusement être mis en doute par les allégués de l'intimée. L'employé avait transmis ces éléments à son employeur de sorte que ce dernier ne pouvait sérieusement prétendre que l'appelant avait quitté ses locaux avec la ferme intention de ne plus jamais reprendre le travail. Enfin, tant l'avertissement formel du 2 février 2016 que la lettre de licenciement du 6 juillet 2016 ont été adressés à l'employé pendant sa période d'incapacité de travail qui s'est terminée le 31 août 2016. Or, son incapacité de travailler étant justifiée, le comportement de travailleur ne pouvait entraîner sa mise en demeure ainsi que la rupture définitive des liens de confiance pour fonder le juste motif d'un congé avec effet immédiat, ce d'autant plus qu'aucune possibilité d'améliorer ses prestations n'a été possible du fait de son incapacité de travailler.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, la Chambre de céans, à l'instar du Tribunal, est convaincue du réel et sérieux de l'incapacité totale de travail de l'appelant du 29 janvier 2016 au 31 août 2016. Partant, le Tribunal a

retenu à juste titre que l'abandon d'emploi n'était pas démontré et que le licenciement était dépourvu de justes motifs.

**3.4** Sur ce point, le dispositif de l'arrêt du Tribunal des prud'hommes devra être confirmé.

- 4.** L'appelant fait ensuite grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé l'article 337c al. 3 CO en accordant une indemnité pour licenciement immédiat injustifié d'un franc symbolique.

**4.1** Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais 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 (art. 337c al. 1 CO).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommage-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_321/2005 du 27 février 2006, consid. 8.3; 4C\_127/2002 du 3 septembre 2002, consid. 4.1 et les références).

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 (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO).

**4.2** Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405, consid. 3.1). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300, consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243, consid. 3e).

---

Pour fixer cette indemnité, le juge prend en considération la gravité de la faute de l'employeur et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, mais également d'autres éléments tels que la faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405, consid. 3.1 ; ATF 123 III 391, consid. 3c ; ATF 121 III 64, consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011, consid. 7.2).

Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC).

**4.3** En l'espèce, le contrat de travail prévoit à son chiffre 10 que les rapports de travail peuvent être résiliés par les deux parties avec un mois de préavis. Par courrier recommandé du 6 juillet 2016, reçu par l'appelant le 8 juillet 2016, l'intimée a indiqué résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Ainsi, les rapports de travail ont pris fin au 8 août 2016 et l'appelant a droit à son salaire jusqu'à cette date. Les indemnités de l'assurance perte de gain s'élèvent à 184 fr. 11. L'assurance a indemnisé l'appelant d'un montant de 2'854 fr. durant la période de juillet 2016 en considérant une incapacité de travail à 50% seulement. L'appelant n'a perçu aucune indemnité pour le mois d'août. Partant, le montant net pour les mois de juillet et août s'élève à 4'326 fr. 29 (39 jours x 184.11 – 2'854 fr.), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016.

S'agissant de l'indemnité à titre de licenciement immédiat injustifié, la Cour retient que les rapports de travail ont duré 11 mois, soit du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 8 août 2016, parmi lesquels seulement 5 ont été effectifs. Concernant l'attitude de l'appelant, elle retient que l'appelant a bien fait l'objet de plusieurs avertissements, en rapport à ses arrivées tardives, son manque d'implication et de connaissances en matière de technologie F\_\_\_\_\_, ainsi que son refus d'exécuter certaines tâches. Elle retient d'autre part que l'ambiance de travail était très dure, que le ton montait et que la pression était forte. Quant à la situation de l'appelant, ce dernier est âgé de 61 ans, âge auquel les chances de retrouver rapidement du travail diminuent. Il a épuisé son droit au chômage et n'a pas exercé durant douze mois son activité, de sorte qu'il ne remplit pas les conditions relatives à la période de cotisation de l'art. 13 al. 1 LACI.

Au vu de ce qui précède et compte tenu de tous les éléments versés à la présente procédure, la Cour de céans estime équitable de fixer l'indemnité à 1 mois de salaire net, soit 7'000 fr.

**4.4** Partant, le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué sera réformé dans le sens d'une condamnation de l'intimée à verser à l'appelant la somme nette de fr. 7'000, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

- 
5. L'appelant reproche également au Tribunal une constatation inexacte et arbitraire des faits en retenant qu'il avait admis le contenu du tableau Excel produit par l'employeur conduisant au rejet de sa demande en paiement de 8'700 fr. 15, à titre de salaire durant la période d'incapacité de travail.

**5.1** L'art. 324a CO règle le droit au salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, notamment pour cause de maladie. Trois régimes sont envisageables (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014, consid. 4.2.1).

Selon le régime légal, l'employeur verse le salaire "pour un temps limité" (art. 324a al. 1 CO), c'est-à-dire trois semaines pendant la première année de service, et ensuite pour une période plus longue fixée équitablement, en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). La pratique a développé des barèmes destinés à faciliter l'application de cette disposition (échelles bernoise, zurichoise et bâloise). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318, consid. 4b). Ce régime de base correspond à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur (ATF 131 III 623, consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014, consid. 4.2.1).

Selon le régime complémentaire, les parties peuvent convenir d'améliorer la protection du travailleur sans toucher au minimum légal, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 *in principio* CO) ou en prévoyant d'autres causes d'empêchement que celles retenues dans la loi. Une telle convention, qui ne fait qu'améliorer la situation du travailleur, et qui peut notamment porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est soumise à aucune forme (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014, consid. 4.2.1). Dans le cas d'espèce, c'est ce régime qui a été adopté.

Un tel accord sera présumé si l'employeur prend à sa charge la totalité des primes d'assurance et que la condition d'équivalence des prestations n'est pas réalisée. Dans ce cas, le travailleur peut exiger de l'employeur qu'il complète les prestations d'assurances pour la durée de l'échelle bernoise de manière à percevoir 100% de son salaire durant cette période (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 241 s.).

Enfin, selon le troisième régime, prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut déroger au système légal à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

**5.2** Conformément à l'article 310 let. b CPC, l'appel peut être formé pour constatation inexacte des faits.

---

Ce dernier grief se recoupe avec celui de l'arbitraire (art. 9 Cst.) dans l'appréciation des preuves ou dans l'établissement des faits. Il ne peut être invoqué que dans la mesure où ladite appréciation est susceptible d'avoir une incidence déterminante sur le sort de la cause (BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY, Code de procédure civile annoté, 2010, ad art. 321 N 5, et les références citées). Il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58, consid. 4.2.1; ATF 136 III 552, consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_54/2012 du 1<sup>er</sup> juin 2012, consid. 2.1).

Le Tribunal établit les faits d'office (art. 247 al. 2 CPC), ce qui entraîne un devoir d'interpellation accru. Il peut ainsi amener les parties, par des questions appropriées, à compléter les allégations insuffisantes et à désigner les moyens de preuve (art. 247 al. 1 CPC). Il est tenu de questionner les parties pour s'assurer du caractère complet des allégations et offres de preuves, voire du dossier en général, et ne doit pas se contenter d'intervenir en cas d'obscurités, de contradictions, d'imprécisions ou de lacunes manifestes (BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY, op. cit., ad art. 247 N 9).

**5.3** En l'espèce, l'incapacité de travailler est survenue le 29 janvier 2016. L'assurance perte de gain prévoit la couverture de 80% du gain à l'échéance d'un délai de 30 jours dès la survenance de l'incapacité de travailler, soit à partir du 28 février 2016. Ainsi, pendant les trois premières semaines, l'employeur est tenu de verser à l'employé 100% du son salaire. Ce salaire s'élève à 4'505 fr. 74 (7'000 fr. / 21.75 jours x 14 jours). L'employeur est également tenu de couvrir la période de carence qui s'étend du 19 au 28 février 2016. Cette période comprend 6 jours ouvrables durant lesquels l'employé a droit à 80% de son salaire, ce qui équivaut à un salaire de 1'544 fr. 82 (7'000 fr. / 21.75 jours x 6 jours x 80 %). Partant, le salaire total dû par l'employeur pour le mois de février 2016 s'élève à 6'050 fr. 56 net. Il ressort des pièces produites, corroborées par les relevés de compte de l'employeur, que ce dernier a versé, pour la période de février, un montant net de 5'377 fr. 05. En ajoutant à ce montant, les différentes déductions sociales, c'est à juste titre que l'instance précédente a relevé que le montant était supérieur à celui que l'employé aurait dû percevoir.

**5.4** Sur ce point, le dispositif de l'arrêt du Tribunal des prud'hommes devra être confirmé.

- 6.** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir rejeté sa demande en paiement de la somme de 4'708 fr., à titre de retenues injustifiées sur le salaire, en estimant qu'il avait admis le contenu du tableau Excel produit par l'employeur.

**6.1** 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). Selon l'article 62 al. 1 CO, celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution. La restitution est due, en particulier, de ce qui a été reçu sans cause valable, en vertu d'une cause qui ne s'est pas réalisée, ou d'une cause qui a cessé d'exister (art. 62 al. 2 CO).

**6.2** En l'espèce, les valeurs contenues dans la colonne « montant à payer » inscrites dans le tableau Excel produit par l'employeur sont corroborées par les relevés produits par ce dernier. S'agissant de la colonne « montant net à payer », hormis le montant de février qui doit être recalculé sur la base du montant net de 5'377 fr. 05 (cf. ci-dessus) sous déduction des cotisations sociales, les montants sont également corroborés par les décomptes de I\_\_\_\_\_ ainsi que les mouvements de compte produits. Après correction, le montant du mois de février s'élève à 3'577 fr. 39 (5'377.05 – 276.91 [AVS] – 2.2 [Ass. Mat.] – 59.14 [Chômage] – 82,48 [AANP] – 28.76 [MPG] – 580.72 [LPP] – 769.45 [Impôt à la source]) pour un « montant net à payer » total de 47'525 fr. 87. Le « montant payé » total s'élève lui à 48'880 fr. 83. Un solde de 1'354 fr. 96 reste dès lors dû en faveur de l'employeur. Partant, c'est à juste titre que l'instance précédente a débouté l'appelant de sa conclusion et qu'elle a condamné ce dernier à rembourser le montant versé en trop par l'employeur. Ce montant aurait toutefois dû s'élever à 1'354 fr. 96 net.

**6.3** Partant, le chiffre 10 sera réformé dans le sens d'une condamnation de l'appelant à verser à l'intimée la somme nette de 1'354 fr. 96, la décision étant confirmée pour le surplus.

7. Enfin, conformément à l'article 19 LaCC par le renvoi de l'article 24 al. 2 LTPH, la procédure est onéreuse pour les litiges dont la valeur excède les 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice. Cet émolument, lequel se situe entre 200 fr. et 10'000 fr. Ledit émolument est fixé selon l'article 71 RTFMC. Lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 1'000'000 fr., l'émolument s'élève à 10'000 fr.

Les émoluments judiciaires susmentionnés ne comprennent toutefois pas les frais d'administration des preuves (art. 73 à 79 RTFMC), soit les indemnités alloués aux témoins, traducteurs et interprètes, frais de déplacement du tribunal, etc.

Les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis en principe à la charge de la partie qui succombe. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont partagés proportionnellement (art. 106 CPC). Si les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de cette règle et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC).

Dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC), sauf à considérer que l'une des parties a agi de façon téméraire ou de mauvaise foi (art. 116 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse de la présente cause s'élevant à 68'817 fr. 45, la procédure est onéreuse. Puisque cette valeur se situe entre 50'000 fr. et fr. 100'000 fr., l'émolument doit être fixé entre 200 fr. et 2'000 fr., conformément à l'article 71 RTFMC.

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 400 fr. et mis également à la charge de l'appelant et de l'intimée. Ils seront compensés avec l'avance de frais de 200 fr. versée par l'appelant, qui demeure acquise à l'État (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera condamnée à verser à l'État le solde de 200 fr. (art. 111 al. 1 CPC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 5 septembre 2018 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/222/2018 rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22926/2016 - 3.

Déclare recevable l'appel joint formé le 2 novembre 2018 par B\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/222/2018.

**Au fond :**

Réforme le chiffre 5 du dispositif du jugement dans le sens d'une condamnation de B\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 7'000 fr. , avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Réforme le chiffre 10 du dispositif du jugement dans le sens d'une condamnation de A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ SA la somme nette de 1'354 fr. 96, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Confirme le jugement JTPH/222/2018 pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 400 fr. les met à la charge de B\_\_\_\_\_ SA.

Compense partiellement les frais judiciaires d'appel avec l'avance de frais de 200 fr. fournie par A\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'État de Genève.

Condamne B\_\_\_\_\_ SA à payer à l'État de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 200 fr., à titre de frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Monsieur Blaise GROSJEAN, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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