



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20037/2020-1

CAPH/176/2022

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 25 OCTOBRE 2022**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, France, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 1er décembre 2021 (JTPH/450/2021), comparant par Me François DUGAST, avocat, rue de Trévelin 16, 1170 Aubonne, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

B_____ **SA**, sise _____[GE], intimée, comparant par Me Samantha EREMITA, avocate, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 novembre 2022.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/450/2021 du 1^{er} décembre 2021, expédié pour notification aux parties le même jour et reçu par l'appelant le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable la demande formée le 24 novembre 2020 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1), condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 6'500 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 10 juillet 2020 (ch. 2), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).
- B.**
- a.** Par acte daté du 17 janvier 2021 et adressé à la Cour, A_____ appelle de ce jugement, dont il sollicite la réforme, en ce sens que ses prétentions en paiement de 19'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif soient admises, l'intimée étant condamnée à lui payer ce montant avec intérêts à 5% dès le 10 juillet 2020.
 - b.** Le 11 mars 2022, B_____ SA a répondu et conclut au rejet de l'appel. Elle a simultanément déposé un appel joint concluant à l'annulation des chiffres 2 et 3 du jugement, puis à titre réformatoire, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.
 - c.** Le 27 avril 2022, A_____ a répliqué sur appel principal, respectivement répondu à l'appel joint.
 - d.** Le 23 mai 2022, B_____ SA a dupliqué sur appel principal et répliqué sur appel joint.
 - e.** Le 23 juin 2022, la cause a été gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents résultent de la procédure:
- a.** B_____ SA est une société anonyme de droit suisse, ayant son siège à C_____ (GE), dont le but est la construction, le montage et la maintenance de tuyauterie et d'installations industrielles. D_____ en est l'administrateur président, avec signature individuelle.
 - b.** Par contrat de travail de durée indéterminée du 28 janvier 2020, A_____ a été engagé par B_____ SA en qualité de soudeur, dès le 20 janvier 2020. Le salaire mensuel brut était de 6'500 fr., versé treize fois par an; des frais mensuels de déplacement de 1'000 fr. s'y ajoutaient.
 - c.** Le 7 juillet 2020, A_____ a mal effectué des travaux de soudure, ce qui lui a valu des remarques tant de son chef d'équipe E_____ que de D_____.

d. A_____ a été absent du travail dès lundi 13 juillet 2020.

e. Par courrier recommandé du 20 juillet 2020, B_____ SA a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de A_____. Le motif invoqué était l'abandon de poste.

f. A_____ a perçu des indemnités journalières de la F_____ pour la période du 10 juillet 2020 au 29 novembre 2020.

D. a. Par requête de conciliation datée du 1^{er} octobre 2020 et reçue à l'autorité de conciliation le 5 octobre 2020, A_____, agissant en personne, a conclu au refus du motif du licenciement pour abandon de poste car il s'agissait d'un accident de travail, le paiement des charges sociales du licenciement à la fin de l'arrêt de travail, y compris pour le deuxième pilier, la délivrance des fiches de salaire manquantes de mai 2020 au jour du dépôt de la demande et des dommages-intérêts pour licenciement abusif. Sous la rubrique "*objet du litige*", il était mentionné "*licenciement abusif pendant une période de convalescence pour accident de travail*".

b. Le 9 novembre 2020, l'autorité de conciliation a délivré l'autorisation de procéder à A_____ pour 6'500 fr. bruts à titre de salaire durant le préavis, 3'600 fr. bruts à titre de deuxième pilier et assurances sociales, 6'500 fr. nets à titre d'indemnité pour tort moral, 19'500 fr. nets à titre d'indemnité pour résiliation abusive, les fiches de salaire et un certificat d'aptitude à la soudure.

c. Le 23 novembre 2020, A_____ a déposé au fond une demande en paiement en procédure ordinaire pour une valeur litigieuse de 36'102 fr. Il a conclu au paiement de 6'500 fr., avec intérêts à 5% dès le 10 juillet 2020 à titre de salaire, 19'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 10 juillet 2020 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 6'500 fr. (sans intérêts) à titre d'indemnité pour tort moral, à la délivrance du certificat d'aptitude à la soudure, sous la menace de l'art. 292 CP, à la délivrance des fiches de salaire, à la délivrance d'un certificat de travail, sous la menace de l'art. 292 CP et à "*réserver les droits du Demandeur*".

A_____ a été engagé par contrat de travail du 28 janvier 2020 en qualité de soudeur à partir du 20 janvier 2020. Le salaire brut était fixé à 6'500 fr., versé treize fois par an. A_____ percevait ainsi un salaire mensuel net de 5'247 fr. 10, auquel s'ajoutaient 1'000 fr. de frais de déplacement, soit un total de 6'247 fr. 10. Le 10 juillet 2020, il fut victime d'un accident de la circulation en rentrant chez lui. Blessé, il contacta immédiatement son entreprise et parla à l'un de ses collègues pour lui demander d'informer le patron de son employeur. Le même jour, un certificat médical fut établi pour un arrêt de travail durant jusqu'au 31 juillet 2020; il fut envoyé en recommandé et reçu le 20 juillet 2020 par B_____ SA. Ce nonobstant, il avait été licencié le 20 juillet 2020 avec effet immédiat. Par courrier non daté, mais postérieur (pièce 6), il avait rappelé à B_____ SA les

circonstances de son arrêt maladie, à savoir son accident de la route. Le licenciement prononcé contre lui était abusif.

d. Le 16 avril 2021, B_____ SA a répondu à la demande. Elle a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle avait engagé A_____ le 1^{er} janvier 2020, après que ce dernier avait effectué une mission pour elle au cours de l'année 2019. Un contrat de travail écrit a été signé le 28 janvier 2020, prévoyant un salaire mensuel brut de 6'500 fr., payable 13 fois. Le 7 juillet 2020, elle a fait part à son travailleur de son mécontentement à la suite de malfaçons constatées dans son travail; elle lui a recommandé de consulter un ophtalmologiste. Le 13 juillet 2020, A_____ ne s'était pas présenté sur son lieu de travail, sans donner aucune information. Après dix jours sans nouvelles, B_____ SA a licencié avec effet immédiat A_____ pour abandon de poste: cette décision lui a été adressée par courrier recommandé du 20 juillet 2020. Le même jour, "*mais après avoir mis sous pli la lettre de licenciement*", elle a reçu un certificat médical de A_____, qui était illisible s'agissant des dates, de la nature et du taux d'incapacité. Après avoir reçu le certificat médical, elle a contacté une dernière fois A_____ pour l'informer de son licenciement et lui reprocher de ne pas l'avoir prévenue. A_____ a prétendu ne pas avoir le numéro de téléphone de son employeur. Les parties n'ont ensuite plus eu de contact jusqu'au début de la présente procédure. Une déclaration de sinistre LAA a été adressée par l'employeur à la F_____, mentionnant la fin du travail le 10 juillet 2020 et le licenciement en cours. Le 2 septembre 2020, la F_____ a demandé des informations complémentaires à A_____ qui n'y a pas donné suite; la F_____ lui a versé des indemnités journalières pour la période du 10 juillet au 29 novembre 2020.

e. Le 28 juin 2021, A_____ s'est déterminé sur les faits allégués par B_____ SA dans sa réponse.

f. Le 1^{er} juillet 2021, une audience de débats d'instruction a eu lieu. A_____ a confirmé sa demande, B_____ SA a persisté dans ses conclusions, qui ont été protocolées par le Tribunal ([1] 6'500 fr. brut à titre de salaire pour le délai de congé [...]; [2] 19'500 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif [...]; [3] 6'500 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif [...]). Sur quoi, sur ordonnance de preuve, le Tribunal a ordonné la production d'une copie lisible du certificat médical et admis l'audition de trois témoins, c'est-à-dire tous ceux requis par B_____ SA (A_____ n'ayant demandé l'audition d'aucun témoin).

g. Le 14 juillet 2021, A_____ a produit une copie lisible de son certificat médical.

h. Le 2 septembre 2021, B_____ SA a produit une pièce nouvelle, à savoir son courrier du 27 août 2021 au Conseil de A_____, lui transmettant copie des

documents demandés (décomptes de salaire du 20 janvier au 31 juillet 2020, copie couleur des certificats de qualification/approbation de soudeur, copie originale du certificat de travail final du 20 juillet 2020).

i. Une audience de débats principaux a eu lieu le 7 septembre 2021.

Le Tribunal a corrigé le procès-verbal du 1^{er} juillet 2021, dans le sens où la 3^{ème} conclusion du demandeur était la condamnation de la défenderesse à 6'500 fr. "à titre d'indemnité pour le tort moral", comme mentionné dans la demande, et non pas à "titre d'indemnité pour licenciement abusif".

Les décomptes de salaire, le certificat de travail et la copie du certificat de qualification/approbation de soudeur ayant été remis, A_____ a retiré ses conclusions à ce sujet.

Le témoin E_____ travaillait chez B_____ SA comme chef de chantier et était le responsable de A_____. Ce dernier travaillait en binôme en tant que soudeur avec un tuteur. Un jour, A_____ ne s'était pas présenté à son travail. Le témoin n'avait pas eu d'indication au sujet de cette absence pendant une semaine et demie à deux semaines, c'est-à-dire jusqu'au moment où le directeur lui avait dit que A_____ avait été accidenté. A_____ n'était pas revenu au travail et avait été remplacé par un membre de l'entreprise. Une semaine avant son accident, A_____ avait mal exécuté des travaux de soudure; le témoin s'était entretenu avec lui, sans lui donner formellement un avertissement. Il n'avait pas eu connaissance du dossier de la procédure et ne s'occupait pas non plus de la partie administrative de ses collègues. Il ne savait pas de quelle manière A_____ avait été licencié.

La témoin G_____ était assistante administrative chez B_____ SA depuis mai 2019 et est la seule administrative de l'entreprise. C'est à elle que les employés devaient remettre les certificats médicaux. Elle travaillait à 100% et quittait son travail le vendredi vers 16h30/17h00. Elle avait été avertie de l'absence de A_____ par email le 20 juillet 2020; elle avait déclaré l'absence de A_____ à la F_____. Elle ne s'était pas entretenue avec le directeur avant l'audience, mais avait pris le dossier à l'audience. Elle ignorait si A_____ a cherché à joindre une personne dans l'entreprise par téléphone ou si le directeur avait essayé de contacter son employé. Ce n'était pas elle qui avait écrit le courrier de licenciement du 20 juillet 2020. Le 21 juillet 2020, elle ne savait pas que A_____ avait été licencié; c'est pour cela qu'elle avait rempli la demande à faire auprès de la F_____. Il y avait 40 employés dans l'entreprise et il n'était pas dans les prérogatives de la témoin de les contacter par téléphone en cas d'absence. La règle était que c'étaient les ouvriers qui devaient contacter et s'annoncer au chef de chantier; le règlement interne précisait qu'en cas d'absence, le personnel devait s'adresser au chef de chantier.

Le témoin H_____ était chargé d'affaires chez B_____ SA depuis 1999; son travail consistait à faire des chiffrages et des devis, ainsi que la facturation des travaux. Il ne s'occupait pas des fiches de salaires. Il ne gérait pas la relation d'entreprise avec les tuyauteurs; tous les employés dans l'entreprise pointaient. Lorsqu'il recevait les feuilles d'heures travaillées sur les chantiers, il corrigeait celles-ci selon le numéro de chantier en se référant aux fiches de pointage. Il avait remarqué au travers de celles-ci que A_____ ne travaillait plus depuis le 10 juillet 2020. Il n'avait pas été informé formellement de son absence et n'avait pas été contacté par lui. Il ne pouvait pas dire si une personne dans l'entreprise a tenté de contacter A_____ ou si ce dernier avait contacté une personne dans l'entreprise. Il n'avait vu aucune lettre de licenciement, ni aucun certificat ou rapport médical concernant A_____.

A_____ a reçu des indemnités de la F_____, puis de la caisse de chômage depuis décembre 2020; il exécutait des travaux en intérimaire depuis juillet 2021. Son accident avait eu lieu le vendredi soir, vers 19h30-20h00. Il avait ensuite essayé de contacter son binôme, I_____, qu'il n'avait pas pu joindre. Il avait ensuite contacté J_____, tuyauteur, qui lui a dit qu'il informerait D_____. Lundi, J_____ avait rappelé A_____ pour lui dire qu'il avait donné l'information à D_____.

D_____, administrateur de B_____ SA, a indiqué qu'J_____ ne l'avait jamais informé de l'accident de A_____. Le lundi, il avait lui-même essayé de joindre, sans succès, A_____; il avait à nouveau essayé, toujours sans succès, de le joindre mardi et jeudi. Il avait réussi à le joindre le mardi de la semaine suivante: A_____ lui avait dit qu'il n'y avait pas de rapport de police et qu'il n'était pas allé à l'hôpital. D_____ avait prié G_____ d'ajouter un commentaire sur l'annonce à la F_____. Il avait reçu un certificat médical seulement 10 jours après son accident. Il avait rencontré A_____ après l'annonce par E_____ du mauvais travail de celui-ci; il lui avait dit qu'il n'était pas possible de continuer avec cette qualité de travail, sinon il serait obligé de le licencier. A_____ ayant annoncé un problème visuel, il lui avait conseillé de consulter un ophtalmologue. L'absence de A_____ quatre jours plus tard signifiait un problème. Il avait appris son absence le lundi 13 juillet 2020 par E_____, son chef d'équipe.

A_____ n'avait jamais reçu d'appels téléphoniques de la part de D_____. Il avait réussi à joindre D_____ le mercredi suivant, qui lui a dit qu'il le licencierait. Il avait ensuite joint au moins deux employés qui n'avaient pas répondu à ses "*attentes concernant [s]es demandes de papiers*" et/ou qui lui avaient indiqué qu'il ne faisait plus partie du personnel. Il lui paraissait normal d'avoir de temps en temps des "*problèmes de malfaçons*"; il n'en avait pas davantage que ses collègues. Il s'était rendu dans une pharmacie qui lui avait prescrit une paire de lunettes en attendant son rendez-vous chez l'ophtalmologue. D_____ lui avait clairement indiqué que son travail était en-dessous de ses

attentes et qu'il fallait faire des efforts. A_____ avait donné l'un des exemplaires du certificat médical à son employeur et un autre à la F_____. Il avait reçu son salaire de B_____ SA jusqu'au 20 juillet 2020, puis des indemnités journalières par la F_____.

j. Lors des plaidoiries finales orales du 7 octobre 2021, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

- E.** Dans le jugement querellé, le Tribunal a déclaré la demande recevable. Le contrat de travail conclu par les parties était soumis à la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève, édition 2019 (ci-après: CCT). Il a admis la prétention de 6'500 fr. pour le salaire durant le délai de congé, considérant que A_____ avait fait parvenir son certificat médical à son employeur dans les délais usuels, ce dernier l'ayant reçu le 20 juillet 2020. Aucun témoin n'avait pu démontrer que l'employeur avait cherché à joindre A_____ et l'avait mis en demeure de reprendre son poste. Il ressortait du certificat médical et du relevé des indemnités journalières versées par la F_____ que A_____ avait été en incapacité totale de travailler du 10 juillet au 29 novembre 2020; son absence n'était donc pas fautive et le licenciement immédiat injustifié. Vu son incapacité de travail, le délai de congé était suspendu et avait recommencé à courir le 30 novembre 2020. A_____ avait droit au salaire pour la période du 30 novembre 2020 au 31 décembre 2020. Le montant était limité à 6'500 fr., correspondant aux prétentions du demandeur.

Il a écarté les prétentions de 19'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, considérant que A_____ ne s'était pas formellement opposé à son licenciement et qu'il n'était pas prouvé que son courrier non daté (pièce 6 dem.) soit parvenu à son employeur. Il ne pouvait donc pas se prévaloir d'un licenciement abusif.

Il a écarté la prétention de 6'500 fr. net à titre d'indemnité pour tort moral, car A_____ n'avait pas allégué d'éléments de fait relatifs à un éventuel tort moral. En outre, malgré le licenciement immédiat, B_____ SA avait annoncé l'accident à la F_____, de sorte que A_____ avait perçu son salaire pendant l'incapacité de travail.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, 142, 143 et 311 al. 1 CPC).

L'appel est par conséquent recevable.

1.2 L'appel joint est également recevable (art. 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification, l'appelant principal sera désigné comme "*appellant principal*", et l'appelante jointe comme "*intimée*".

1.3 La procédure ordinaire s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. (art. 219 CPC et art. 243 al. 1 a contrario CPC).

La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC). La Cour applique le droit d'office (art. 57 CPC).

2. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).
3. L'appelant principal critique le rejet de ses prétentions de 19'500 fr. pour licenciement abusif (jugement, consid. 5). Il ne critique pas le rejet de ses prétentions sur tort moral (jugement, consid. 6), même s'il s'en rapporte à justice dans sa (deuxième) écriture du 27 avril 2022.

3.1 Les parties doivent formuler leurs griefs de façon complète dans le délai d'appel ou de réponse à l'appel; un éventuel second échange d'écritures ou l'exercice d'un droit de réplique ne peut pas servir à compléter une critique insuffisante ou à formuler de nouveaux griefs (ATF 142 III 413, 417 consid. 2.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_621/2021 du 30 août 2022, consid. 3.1; ACJC/1059/2020 du 24 juillet 2020, consid. 1.3; CAPH/103/2020 du 22 mai 2020, consid. 4.3).

3.2 La réplique ne permet donc pas de formuler de nouveaux griefs, de sorte qu'il convient de ne pas entrer en matière sur le rejet des prétentions sur tort moral.

4. L'appelant principal invoque tout d'abord l'art. 58 CPC.

4.1 Selon l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse.

L'art. 58 al. 1 CPC consacre le principe de disposition. Ce principe signifie que les parties déterminent l'objet du litige. Le tribunal est lié par les conclusions des parties, dans leur objet et leur quotité (ATF 142 III 234, 238 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_477/2021 du 24 juin 2022, consid. 7.1).

Pour déterminer si le juge reste dans le cadre des conclusions prises, il faut se fonder sur le montant global réclamé, ce qui signifie que le juge peut répartir différemment les divers postes de dommage invoqués par le demandeur (HALDY, Commentaire romand CPC, 2^{ème} éd., Bâle 2019, n. 2 ad art. 58 CPC; ATF 123 III 115, 119 consid. 6d; ATF 119 II 396, 307 consid. 2, confirmés indirectement dans ATF 143 III 254, 258 consid. 3.3).

Ce principe connaît cependant une exception si la partie demanderesse a qualifié ou limité les postes de son dommage dans les conclusions elles-mêmes (ATF 142 III 234, 238 consid. 2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_534/2018 du 17 janvier 2019, consid. 5.2; 4A_307/2011 du 16 décembre 2011, consid. 2.4; 4A_464/2009 du 15 février 2010, consid. 4.1 [arbitrage], 4A_220/2007 du 21 septembre 2007, consid. 7.2 [arbitrage] et références citées; BOHNET, Articulation et chiffrage des conclusions, in: Bohnet / Dupont (éd.), Les conclusions en procédures civile et pénale, Bâle 2021, p. 17, §38 et note 82).

4.2 L'appelant principal considère que, après avoir constaté que ses prétentions étaient fondées au regard des dispositions relatives au licenciement injustifié, le Tribunal aurait dû lui allouer les indemnités demandées. Les considérants relatifs à l'art. 58 CPC mentionnés par le Tribunal ne trouvaient pas application.

4.3 L'intimée relève que l'appelant principal a qualifié et limité sa conclusion à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, à l'exclusion de toute autre indemnité. C'était donc à juste titre que le Tribunal ne pouvait revoir cette conclusion sous l'angle d'une autre qualification. Dans sa demande du 23 novembre 2020, l'appelant principal avait requis 19'500 fr. plus intérêts valant indemnité pour licenciement abusif. Il avait donc qualifié et limité sa conclusion à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, à l'exclusion de toute autre indemnité.

4.4 En l'espèce, dans son premier grief, l'appelant paraît donner une trop grande importance à l'art. 58 CPC: en effet, le constat du caractère injustifié de la résiliation immédiate (art. 337 CO), à la suite duquel le Tribunal a accordé une indemnité selon l'art. 337c CO, ne donne pas droit automatiquement à une indemnité pour licenciement abusif qui serait fondée sur l'art. 336 CO. En tout état, il s'agirait d'une violation du droit de fond (contrat de travail) et non pas d'une violation procédurale (art. 58 CPC). Quoi qu'il en soit, les prétentions de l'appelant doivent être rejetées.

D'une part, le raisonnement du Tribunal au sujet de l'art. 58 CPC au consid. 4g échappe à toute critique: c'est l'appelant (demandeur en première instance) qui a limité à 6'500 fr. sa prétention à titre de salaire durant le délai de congé, en mentionnant expressément l'objet de sa prétention dans les conclusions

(conclusion no 1; la conclusion no 3 portait sur le tort moral comme confirmé dans le procès-verbal du 7 septembre 2021). C'est donc à bon droit que le Tribunal – appliquant l'exception de la jurisprudence précitée du Tribunal fédéral – a limité juridiquement à 6'500 fr. la condamnation de la défenderesse, alors même que cette dernière aurait mathématiquement pu être condamnée à une somme supérieure, pour tenir compte d'un jour de travail supplémentaire et du 13^{ème} salaire (7'365 fr. 20 selon les calculs du Tribunal). Cela étant, la conclusion de l'appel ne paraît pas viser cette application de l'art. 58 CPC, puisque l'appelant réclame 19'500 fr.

D'autre part, le raisonnement du Tribunal au sujet des art. 336, 336a et 336b CO et de l'art. 14 CCT échappe également à toute critique: en effet, on ne voit pas en quoi le licenciement de l'appelant, à qui incombait la charge de la preuve (art. 8 CC; ATF 130 III 699, 703 consid. 4.1; ATF 123 III 246, 252 consid. 4b; CAPH/200/2017 du 6 décembre 2017, consid. 4.1) aurait été abusif: il n'a pas de lien avec sa personnalité (art. 336 al. 1 let. a CO), ni avec l'exercice d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b CO), ne visait pas à empêcher la naissance de prétentions juridiques (art. 336 al. 1 let. c CO), ni ne faisait suite à des prétentions de bonne foi (art. 336 al. 1 let. d CO) du travailleur, ni ne résultait d'un service obligatoire (art. 336 al. 1 let. e CO); il résultait au contraire, conformément à la liberté contractuelle (art. 1 CO; ATF 136 III 513, 514 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_300/2002 du 4 août 2022), que l'employeur n'était pas satisfait du travail de l'appelant et de l'absence d'information ou de l'information tardive liée à son accident. A fortiori, aucune indemnité fondée sur l'art. 336a ou 336b CO n'était due pour ce licenciement non abusif. Sous l'angle de l'art. 58 CPC, c'est également l'appelant (demandeur en première instance) qui a juridiquement fixé le motif de sa prétention (congé abusif) dans sa conclusion: c'est donc à juste titre aussi que le Tribunal n'a pas examiné si les 19'500 fr. auraient pu être dus sur une autre base.

Le raisonnement du Tribunal est donc convainquant tant sous l'angle du droit de procédure (art. 58 CPC) que du droit du travail (art. 336, 336a et 336b CO; art. 14 CCT), de sorte que le premier grief doit être écarté.

5. L'appelant principal critique également la position du Tribunal s'agissant de la validité du licenciement, en particulier s'agissant de l'incombance de l'art. 336b CO.

5.1 Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard

de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96, 97-98 consid. 2; 123 III 246, 253 consid. 4c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3.1; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2; PERRENOUD, Commentaire romand CO I, 3^{ème} éd., Bâle 2021, §6 ad art. 336b CO). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO; ATF 134 III 67, 70 consid. 5; arrêt 4A_320/2014 déjà cité consid. 3.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd., Berne 2019, p. 839; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint s'il refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67, 70 consid 5; WYLER/HEINZER, p. 839; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2).

Pour qu'il puisse prétendre à une indemnité pour licenciement abusif, le travailleur se doit d'observer les délais fixés par l'art. 336b CO. Il s'agit de délais de péremption, de sorte que leur non-respect entraîne la perte du droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1 in fine; PERRENOUD, §11 ad art. 336b CO; WYLER/HEINZER, p. 838 ss; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2).

5.2 L'appelant principal écrit qu'il était évident qu'il avait manifesté son désaccord avec son licenciement; cette lettre était donc postérieure à ce dernier. Ce courrier ne pouvait se lire autrement que comme une opposition au congé donné le 20 juillet 2020. Il ne fallait pas être inutilement formaliste et, à titre d'exemple, rapporter sa lettre de congé à l'expéditeur pouvait suffire.

5.3 L'intimée relève que le courrier par lequel l'appelant principal prétend avoir fait opposition au congé n'est pas daté, ne comporte aucune preuve d'envoi ou de réception et n'a pas été reçu par elle. De plus, l'appelant principal n'aurait ni allégué, ni démontré le caractère abusif du congé.

5.4 En l'espèce, il ne ressort pas de l'administration des preuves effectuée par le Tribunal que le "courrier" de l'appelant soit parvenu dans la sphère d'influence de l'intimée principale. S'il est possible, avec l'appelant, de considérer qu'un éventuel courrier d'opposition au licenciement ne peut chronologiquement être que postérieur audit licenciement, cela ne prouve pas encore que ce courrier soit parvenu, dans le délai prévu, à l'ancien employeur. L'appelant, qui avait la charge de la preuve sur l'opposition à son licenciement, ne parvient pas à remettre en cause l'appréciation factuelle du Tribunal à ce sujet. Comme le Tribunal l'a relevé, il est étonnant que l'appelant ait adressé par courrier recommandé son certificat médical à son employeur, mais qu'il ait omis de le faire pour s'opposer à son

licenciement. S'agissant de sa rédaction, et théoriquement, le document figurant comme pièce 6 dans le bordereau du 23 novembre 2020 pourrait être considéré comme une opposition au licenciement (même si l'appelant ne la qualifiait pas comme telle dans sa demande du 23 novembre 2020, considérant qu'il s'agissait de l'explication des circonstances de son arrêt maladie): comme déjà mentionné, le Tribunal – dans un raisonnement que la Cour valide – a toutefois retenu qu'il n'était pas prouvé que ce courrier soit parvenu dans la sphère d'influence de l'employeur, et encore moins avant la fin du délai de congé.

En tout état, sur le fond, l'appelant n'a – ni dans son courrier, ni dans sa demande, ni même lors de son appel – fourni aucune explication sur ce qui aurait rendu son licenciement abusif. Il n'a pas davantage présenté des faits à ce sujet, ni expliqué, ni même mentionné quelle lettre de l'art. 336 CO aurait été touchée. Le nom du collègue à qui l'accident aurait été signalé et qui aurait transmis le message à l'employeur ne figure pas non plus dans ce document; aucune offre de preuve n'a été requise par le travailleur sur cette question. De ce point de vue, indépendamment du respect ou non du délai de l'art. 336b CO, le congé donné par l'employeur n'apparaît pas comme abusif. A fortiori, aucune indemnité n'est due.

Ce deuxième grief de l'appel sera donc rejeté.

6. L'intimée dépose un appel joint visant à débouter l'appelant principal de toutes ses prétentions, y compris les 6'500 fr. accordés pour non-respect du délai de congé.

6.1 Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303, 304 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 23 mars 2022, consid. 4.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579, 580 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303, 304 consid. 2.1.1; 130 III 28, 31 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf. cependant la remarque de STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7^{ème} éd., Zurich 2012, §2 ad art. 337 CO, p. 1098). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une

résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579, 580 consid. 4.2; 130 III 213, 220 consid. 3.1).

Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.

Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 137 III 303, 305 consid. 2.1.1; 133 III 657, 659 consid. 3.2).

6.2 L'intimée expose que l'appelant principal avait lui-même qualifié sa conclusion au paiement d'un montant "*valant un mois de préavis*". Le Tribunal ne pouvait revoir cette conclusion sous un autre angle, y compris sous l'angle de l'art. 337c al. 1 CO. Il aurait donc dû débouter l'appelant principal.

6.3 L'appelant principal rappelle que, selon l'art. 14 al. 2 CCT, après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service. Dès lors que le licenciement immédiat était injustifié, le Tribunal a considéré que le travailleur pouvait prétendre au salaire du 30 novembre au 31 décembre 2020, limité à 6'500 fr. brut selon l'art. 58 CPC. L'appelant principal appuie la position du Tribunal.

6.4 En l'espèce, le Tribunal a qualifié le licenciement immédiat de l'appelant principal par B_____ d'injustifié, ce que l'intimée ne conteste pas. Cette dernière invoque cependant l'art. 58 CPC pour en déduire que le Tribunal n'aurait pas dû la condamner à verser 6'500 fr. à son ancien travailleur; une fois que l'absence de résiliation injustifiée a été constatée, il convient d'en déterminer la conséquence, comme le prévoit l'art. 337c CO. Le Tribunal a calculé (consid. 4g) l'indemnité qui aurait été due (7'365 fr. 20 brut) et l'a ensuite, à juste titre, limitée aux conclusions de l'appelant principal, soit à 6'500 fr. La mention "*valant un mois de préavis*" ne nuit pas à la situation de l'appelant principal; en effet, d'une part, l'intimée n'explique pas pourquoi cette mention serait incorrecte; d'autre part, le Tribunal a calculé correctement que, en tenant compte de l'absence pour accident et du délai de préavis d'un mois (au cours de la première année), le contrat aurait pris fin au plus tôt le 31 décembre 2020. Il s'agissait donc, en substance, pour l'appelant principal (qui n'était pas encore assisté d'un avocat entre la conciliation et le dépôt de la demande au fond) d'obtenir un mois de salaire (même s'il a oublié le salaire dû pour le 30 novembre et le 13^{ème} salaire). Le Tribunal a donc correctement appliqué les art. 337 CO, 337c CO et 58 CPC. L'appel joint sera donc rejeté.

7. Il faut encore statuer sur les frais.

7.1 Selon l'art. 19 al. 3 let. c LaCC et l'art. 71 RTFMC, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est onéreuse. En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr., de sorte qu'il n'y a pas de frais judiciaires.

7.2 Selon l'art. 22, al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera donc alloué.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 17 janvier 2022 par A_____ contre le jugement JTPH/450/2021 rendu le 1^{er} décembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20037/2020-1.

Déclare recevable l'appel joint formé le 11 mars 2022 par B_____ SA contre le jugement JTPH/450/2021 rendu le 1^{er} décembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20037/2020-1.

Au fond :

Confirme le jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur David HOFMANN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE,
juge employeur; Monsieur Pierre-André THORIMBERT, juge salarié;
Madame Véronique FERNANDES, 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.