



POUVOIR JUDICIAIRE

C/13071/2020-2

CAPH/195/2022

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 21 DECEMBRE 2022**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 mars 2022 (JTPH/66/2022), comparant par Me Maëlle KOLLY, avocate, Zutter Locciola Buche & Ass., Rue du Lac 12, Case postale 6150, 1211 Genève 6, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant en personne, et

Madame C_____, domiciliée _____, autre intimée comparant par Me François MEMBREZ, avocat, rue Verdaine 12, case postale 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 décembre 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/66/2022 du 8 mars 2022, reçu par A_____ le 10 mars 2022, le Tribunal des prud'hommes a condamné B_____ à verser à A_____ la somme brute de 6'177 fr. 65 (ch. 1 du dispositif), invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).

B. a. Le 25 avril 2022, A_____ a formé appel de ce jugement, concluant à ce que la Cour annule les ch. 1 et 2 de son dispositif et condamne solidairement B_____ et C_____ à lui verser 13'500 fr. net à titre de salaire pour les mois de juillet 2018 à décembre 2019, 841 fr. brut à titre de solde du "délai de congé non-respecté en janvier 2020", 10'198 fr. 50 à titre de vacances non-prises entre mai 2013 et janvier 2020 et 1'700 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il a produit deux pièces nouvelles, datées des 26 juillet 2017 et 19 février 2018.

b. B_____ et C_____ ont conclu à la confirmation du jugement querellé.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

d. Elles ont été informées le 17 octobre 2022 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier.

a.a De mai 2013 jusqu'au 21 novembre 2019, B_____ et C_____ étaient associées de la société en nom collectif (ci-après SNC) « D_____, C_____ et B_____ », avec signature collective à deux. Le but de cette SNC était l'exploitation d'un traiteur/restaurant thaïlandais.

De mai 2013 jusqu'au 10 décembre 2019, A_____ avait procuration collective à deux au nom de la SNC. Il était titulaire de l'autorisation d'exploiter le restaurant thaïlandais "D_____".

a.b Avec le temps, les relations entre les associées se sont dégradées. Elles ont trouvé un modus vivendi consistant à travailler en alternance une semaine sur deux. Elles se partageaient par moitié les recettes et les charges de l'établissement.

Cette mésentente a finalement conduit à la dissolution de la SNC suite à une action judiciaire déposée par C_____. La dissolution a été concrétisée fin novembre 2019.

C_____ a continué les affaires en entreprise individuelle sous la raison sociale "D_____, C_____".

b. Selon une attestation rédigée par B_____, celle-ci a engagé A_____ en tant "qu'administrateur" de l'épicerie "D_____" dès le 13 juin 2013, pour un salaire de 750 fr. par mois. Il n'est pas contesté que ce montant s'entendait net et que le salaire brut convenu était de 920 fr. 80 par mois.

Selon le témoin E_____, employé du "D_____" de 2013 à 2014, A_____ travaillait avec les deux associées; il était toujours présent et aidait à faire le service. Il n'était pas l'un des patrons, les patronnes étaient les deux associées.

c. Par contrat de travail écrit du 23 juin 2016, A_____ a été engagé en qualité d'exploitant responsable par "SNC D_____, C_____ et B_____" à compter du 1^{er} juillet 2016.

Le contrat prévoyait un salaire mensuel brut de 1'841 fr. 65, soit 1'496 fr. 96 nets. La durée hebdomadaire de travail était de 15 heures et le droit aux vacances de cinq semaines (art. 5).

Le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois et de deux mois dès la sixième année de travail (art. 4).

d. B_____ et C_____ versaient chacune 750 fr. nets par mois à A_____.

e. Le 4 février 2017, C_____ a requis de A_____ des justificatifs relatifs à ses différentes absences du mois de janvier, précisant que, à défaut, les jours en questions seraient déduits de son salaire ou de son solde de vacances. Elle demandait que l'intéressé l'informe à l'avance de ses absences, précisant que l'abandon de poste constituait un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Cette lettre constituait un avertissement.

f. Par document signé le 18 avril 2017, B_____ a attesté que A_____ avait pris ses vacances du 4 au 25 janvier 2017 et qu'il n'avait jamais pris de vacances auparavant depuis l'ouverture du magasin le 7 mai 2013.

C_____ allègue que ce document est anti-daté et a été établi pour les besoins de la cause par B_____ avec qui elle a eu un litige. Cette dernière le conteste.

g.a Dans le courant de l'année 2017, C_____ et B_____, dont les relations s'étaient dégradées, ont chacune pris un avocat. Ces derniers ont échangé des courriers au sujet du litige opposant les associées. Seul deux de ces courriers ont été versés à la procédure.

g.b Le 28 avril 2017, C_____, par l'intermédiaire de son avocat, a écrit à l'avocate de B_____ pour lui faire part de ses griefs au sujet des absences de

A_____, relevant notamment que, contrairement à ce que B_____ affirmait, celui-ci ne la prévenait pas de ses absences. Il n'avait jamais demandé un jour de congé.

h. A_____ a été absent en raison d'un accident de mi-juin 2017 à fin juin 2018.

i. Le 2 mars 2018, l'avocat de C_____ a écrit à l'avocat de B_____ pour lui faire part des différentes prétentions de sa cliente en lien avec la gestion de l'établissement.

Il ajoutait que C_____ souhaitait licencier A_____ pour les motifs suivants : "il existe de gros problèmes de compatibilité avec lui. Il est de plus entièrement partial envers B_____ et n'accomplit pas bien son travail. Avant son accident, il ne venait qu'à des horaires irréguliers et il était impossible à ma mandante de s'organiser en fonction de sa présence et elle devait adapter son travail en conséquence. Cet arrêt accident a des impacts sur le commerce. Il ne peut agir en fonction de ses responsabilités. Enfin, les arrêts accidents d'un mois se poursuivent en continu depuis août. Compte tenu de ce qui précède, C_____ ne souhaite plus travailler avec A_____. Elle a trouvé un remplaçant temporaire qui serait d'accord de reprendre ses responsabilités au même salaire. Si B_____ souhaite garder A_____, libre à elle de lui payer son salaire à l'avenir. Si elle accepte de le renvoyer, ma mandante paiera sa part s'agissant des deux mois de préavis auxquels il a droit".

j. Le 7 mars 2018, A_____ a adressé une plainte au Service de la police du commerce et de la lutte contre le travail au noir par laquelle il dénonçait notamment le non-respect par C_____ des normes de la loi sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement (LRDBH). Il avait déposé plainte pénale, conjointement avec B_____, à l'encontre de C_____, précisant qu'une procédure en dissolution et liquidation de la SNC serait ultérieurement engagée.

Le service en question lui a répondu qu'en sa qualité de titulaire de l'autorisation d'exploiter il lui appartenait de faire respecter les dispositions légales dans l'établissement. Ledit service n'est pas intervenu.

C_____ a indiqué dans son acte d'appel qu'elle n'avait eu connaissance des plaintes déposées par A_____ qu'à la lecture de la demande en paiement déposée par celui-ci.

k. A_____ a repris le travail le 2 juillet 2018.

l. Par courrier du 4 juillet 2018, C_____ a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de A_____ au motif que, malgré plusieurs avertissements oraux antérieurs, il était entré dans le restaurant le 2 juillet 2018 en vociférant à son

égard, en lui parlant de manière agressive et en criant des propos confus. Il avait tenté de l'intimider et de la menacer en faisant état de choses fantaisistes, lui reprochant de ne pas savoir s'exprimer. Son irrespect à son égard était choquant. Elle faisait interdiction à A_____ d'entrer dans le restaurant pendant qu'elle s'y trouvait.

m. Le 12 juillet 2018, B_____ qui se trouvait alors en vacances en Thaïlande, a adressé à A_____ une procuration l'autorisant à travailler pour elle et à gérer le "D_____" jusqu'à son retour.

n. Par courrier du 14 juillet 2018, A_____ a répondu à C_____ que le licenciement était nul au motif que celle-ci ne pouvait pas le licencier seule. B_____ lui avait confirmé qu'elle n'était pas d'accord avec le licenciement. Le motif du licenciement était "grotesque". C_____ était mise en demeure d'accepter ses services. Elle lui avait caché plusieurs courriers du service de la police du commerce et de la lutte contre le travail au noir. Ledit service le menaçait de lui infliger une amende et de retirer son autorisation d'exploiter.

o. Par courrier du 26 juillet 2018, C_____ a indiqué que sa position restait inchangée et que le licenciement était maintenu.

p.a Le témoin F_____, employé du "D_____" de 2017 à 2019 environ, a indiqué qu'il travaillait les semaines où C_____ exploitait l'établissement. C'était cette dernière qui l'avait engagé. Il n'avait jamais vu A_____ travailler dans l'établissement. Il venait parfois dans le restaurant, restait debout, sortait pour fumer et discutait avec sa patronne. A_____ n'avait aucun respect vis-à-vis de C_____, ce qui se voyait dans ses gestes et le ton de sa voix. Il parlait très fort et donnait l'impression qu'il savait tout et qu'elle ne savait rien.

p.b Le témoin G_____, beau-père de C_____ a déclaré que A_____ ne venait quasiment jamais au restaurant, hormis pour serrer des mains et dire qu'il était administrateur. C_____ se sentait menacée par lui; elle avait dit au témoin qu'elle subissait des propos injurieux et des critiques humiliantes de sa part. Il avait dû la récupérer plusieurs fois dans un état de rage et de tristesse en lien avec le comportement de A_____. Le témoin n'avait pas lui-même constaté de tels comportements, car A_____ était plus aimable devant les tiers. A une reprise, le témoin avait vu A_____ arriver de manière agressive et tempérer son ardeur en voyant qu'il était là. Après le licenciement, le témoin était venu plus souvent au restaurant pour protéger C_____ qui se sentait menacée. Il avait alors entendu A_____ tenir des propos dénigrants à l'égard de C_____. Celle-ci avait licencié A_____ en raison de son comportement agressif.

q. Interrogé par le Tribunal, A_____ a contesté devant le Tribunal avoir eu un comportement inapproprié envers C_____ le 2 juillet 2018.

r. B_____ a déclaré devant le Tribunal qu'elle avait appris à son retour de vacances début août 2018 que le contrat de travail de A_____ avait été résilié par C_____. Celle-ci ne voulait plus travailler avec celui-ci. B_____ avait décidé de poursuivre seule les relations de travail avec A_____. Il travaillait pour elle une semaine sur deux.

s. A_____ a ainsi continué à exercer son travail pour un salaire net de 750 fr. par mois, correspondant à 920 fr. 80 bruts, en travaillant une semaine sur deux lorsque B_____ se trouvait au restaurant.

t. Par courrier du 20 novembre 2019, B_____ et C_____, agissant au nom de la société "D_____" ont fait savoir à A_____ qu'elles étaient dans l'obligation de résilier, pour le 31 décembre 2019, le contrat de travail qui les liait conformément à l'art. 4 dudit contrat. Cette décision était prise suite à la séparation des associées.

u. Le 28 décembre 2019, A_____ a indiqué qu'il avait pris note du fait qu'il était libéré de l'obligation de travailler. Il s'est opposé à son licenciement et a indiqué que son délai de congé était reporté au 31 janvier 2020 étant considéré un délai de congé de deux mois.

v. Par demande déposée en conciliation le 27 juin 2020 et introduite en temps utile devant le Tribunal des prud'hommes, A_____ a assigné, conjointement et solidairement, B_____ et C_____ en paiement de 27'240 fr. 15.

Il a notamment fait valoir que son licenciement intervenu le 4 juillet 2018 était nul car il n'émanait que d'une seule des deux associées de la société en nom collectif. Il avait continué à exercer son travail à mi-temps et était rémunéré directement par B_____ pour la moitié de son salaire, soit 750 fr. nets par mois. Pendant toute la durée des rapports de travail, il n'avait pu prendre des vacances qu'à une seule reprise, du 4 au 25 janvier 2017.

Il a réclamé en dernier lieu le paiement de 13'500 fr. nets à titre de salaire de juillet 2018 au 31 décembre 2019 (38 mois x 750 fr.), de 1'841 fr. 65 bruts correspondant au salaire pendant le délai de congé légal arrivant à échéance le 31 janvier 2020, sous déduction de 1'000 fr. versés par B_____ le 31 janvier 2020, de 10'198 fr. 50 bruts au titre de cinq semaines de vacances par an et de 1'700 fr. au titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il a notamment allégué que ses relations avec C_____ étaient mauvaises car celle-ci, qui n'avait aucune expérience en matière de restauration, refusait de suivre ses consignes alors qu'il exploitait les locaux.

w.a C_____ a conclu à ce que le Tribunal déboute A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a notamment fait valoir qu'elle était autorisée à résilier seule le contrat de celui-ci en application de l'art. 566 CO. Elle a par ailleurs soulevé l'exception de prescription en lien avec les prétentions de A_____ pour les vacances de mai 2013 à avril 2015.

w.b B_____ a reconnu devoir à A_____ les vacances pour la période de mai 2013 au 9 novembre 2019. Elle allait payer la moitié des vacances pour cette période. Elle ne devait rien de plus.

x. Lors de l'audience du Tribunal du 31 août 2021, un délai au 20 septembre 2021 a été impartie à A_____ par le Tribunal pour produire ses déclarations de sinistre auprès [des assurances] H_____ et SUVA.

Les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions. Le Tribunal a ensuite gardé la cause à juger.

y. Le 15 septembre 2021, A_____ a produit des pièces obtenues de la SUVA en lien avec son arrêt de travail. En ce qui concerne la déclaration de sinistre auprès de H_____, il a indiqué qu'il était sans nouvelle de ladite assurance, de sorte qu'il sollicitait une prolongation de délai au 20 octobre 2021.

Cette requête de prolongation de délai a été refusée par le Tribunal le 22 octobre 2021.

EN DROIT

1. L'appel, formé en temps utile et selon les formes légales dans une cause avec une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. est recevable (art. 308 et 311 CPC).

2. L'appelant a produit deux pièces nouvelles.

2.1 Selon l'article 317 al 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

2.2 En l'espèce, la déclaration d'accident datée du 26 juillet 2017 et le décompte d'indemnités journalières daté du 19 février 2018 déposés devant la Cour sont antérieurs à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger et auraient pu être produits devant celui-ci. Ces pièces sont dès lors irrecevables.

Elles sont en tout état de cause dénuées de pertinence pour l'issue du litige, ce que l'appelant ne conteste pas.

3. Le Tribunal a considéré que B_____ avait accepté par actes concludants le licenciement signifié à l'appelant par C_____, de sorte que celui-ci était valable

au regard des règles sur la représentation des associés d'une SNC. L'existence de justes motifs de licenciement immédiat était établie par les témoignages recueillis. Les dénonciations adressées par l'appelant au Service de la police du commerce avaient pour seul but de nuire à C_____. Il ne pouvait être exigé de celle-ci qu'elle poursuive les rapports de travail, de sorte que la résiliation signifiée le 4 juillet 2018 était valable. C_____ ne devait plus rien à l'appelant. Postérieurement à la résiliation, celui-ci avait conclu un nouveau contrat de travail avec B_____, avec un salaire de 750 fr. nets par mois. Ce contrat avait pris fin le 31 janvier 2020 et le salaire avait été versé pendant le délai de congé de deux mois par B_____, de sorte que celle-ci ne devait plus rien à l'appelant à ce titre. Aucune indemnité pour licenciement abusif n'était due.

L'appelant fait valoir que C_____ ne pouvait pas le licencier seule puisque la signature des deux intimées était nécessaire pour ce faire, de sorte que le congé du 4 juillet 2018 est nul. B_____ n'avait jamais manifesté son accord avec la décision de son associée. La nullité du congé du 4 juillet 2018 était confirmée par le fait que la lettre de licenciement du 20 novembre 2019 était signée par les deux intimées. C_____ avait en outre continué à bénéficier de la patente de l'appelant ce qui impliquait un minimum d'heures de travail hebdomadaires. Il n'avait perçu que la moitié de son salaire entre juillet 2018 et le 31 janvier 2020 et avait droit à 750 fr. nets par mois à ce titre, jusqu'à fin décembre 2019, soit 13'500 fr. nets. Pour le mois de préavis supplémentaire en janvier 2020, un montant de 841 fr. 65 brut était dû, vu le versement de 1'000 fr. opéré ultérieurement par B_____. Même à supposer que C_____ était en droit de le licencier seule, elle n'avait pas établi l'existence de justes motifs justifiant un licenciement avec effet immédiat. Aucun témoin n'avait confirmé l'existence d'une altercation le 2 juillet 2018. La résiliation ne pouvait pas être justifiée par des manquements moins graves mais répétés juste avant la résiliation puisqu'il était en congé maladie au cours des 12 mois ayant précédé le congé. L'employeur n'avait formulé aucun avertissement. Le congé immédiat étant injustifié, il avait droit à son salaire pendant ses deux mois de délai de congé et à une indemnité de 1700 fr.

3.1.1 Si le contrat de société n'en dispose pas autrement, les rapports entre les associés d'une SNC sont régis par les règles de la société simple, sous réserve des art. 558 ss CO (art. 557 al. 2 CO).

A teneur de l'art. 568 al. 1 CC, les associés sont tenus des engagements de la société solidairement et sur tous leurs biens. Néanmoins un associé ne peut être recherché personnellement pour une dette sociale, même après sa sortie de la société, que s'il est en faillite ou si la société est dissoute ou a été l'objet de poursuites restées infructueuses (al. 2).

L'art. 544 CO, applicable à la société simple et à la SNC par le renvoi de l'art. 557 al. 2 CO, prévoit que les choses, créances et droits réels transférés ou acquis à la

société appartiennent en commun aux associés dans les termes du contrat de société (al. 1). Les associés sont solidairement responsables des engagements qu'ils ont assumés envers les tiers, en agissant conjointement ou par l'entremise d'un représentant; toutes conventions contraires sont réservées (al. 3).

Les créances suivent le même régime. Elles sont communes à tous les associés : ceux-ci ne sont pas des créanciers solidaires mais doivent faire valoir ces créances collectivement ou par un représentant commun. En procédure, les associés sont également des consorts nécessaires (CR CO II-CHAIX, art. 544 N 3)

3.1.2 Selon l'art. 566 CO, il ne peut être désigné de fondé de procuration ni de mandataire commercial pour toutes les affaires de l'entreprise qu'avec le consentement de tous les associés gérants, mais chacun d'eux a qualité pour le révoquer avec effet à l'égard des tiers.

L'art. 566 CO permet à chaque associé gérant, c'est-à-dire autorisé à représenter la société, de révoquer un fondé de procuration ou mandataire pour toutes les affaires de l'entreprise. Là encore, c'est une règle relevant des rapports externes ; sur le plan interne, il faut une décision sociale, unanime (art. 535 al. 3 CO) ou majoritaire (art. 534 al. 2 CO) (CR CO II-RECORDON, art. 566 N 6).

3.1.3 En cas de représentation collective, la signature d'un seul représentant ne lie pas, en principe, la société. Il peut toutefois être remédié ultérieurement au défaut de pouvoir de représentation. L'art. 38 al. 1 CO prévoit expressément la ratification postérieure d'actes juridiques qui auraient été passés par une personne sans pouvoirs de représentation. Cette disposition peut être appliquée par analogie aux organes d'une personne morale. Si une personne qui ne peut engager une société que par une signature collective a agi seule, son acte peut être validé postérieurement par l'approbation de la société représentée; cette approbation peut aussi être donnée tacitement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_87/2011 du 16 mai 2011 consid. 2.1).

Selon l'art. 38 al. 1 CO, lorsqu'une personne contracte sans pouvoirs au nom d'un tiers, celui-ci ne devient créancier ou débiteur que s'il ratifie le contrat.

Tout comme l'octroi des pouvoirs, la ratification est un acte juridique unilatéral, par lequel le représenté exerce un droit formateur. Elle est irrévocable, et déploie des effets rétroactifs si le contraire n'est prévu. Son contenu nécessaire est le contrat tel qu'il a été passé par le représentant; en cas de divergence, la manifestation de volonté ne constitue pas une ratification, mais une nouvelle offre (CR CO I-CHAPPUIS, art. 38 N 7).

La ratification n'est soumise à aucune exigence de forme; elle peut être expresse ou résulter d'actes concluants, voire de la passivité du représenté. Le comportement de celui-ci est interprété selon le principe de la confiance. Ainsi,

l'acte d'exécution d'un contrat conclu sans pouvoirs peut être compris comme une ratification de celui-ci; lorsque la relation se prolonge, l'exécution répétée peut être comprise comme une communication des pouvoirs par actes concluants au tiers (art. 34 al. 3 CO), auquel cas la question de la ratification ne se pose plus. Le silence du représenté ne vaut en principe pas ratification, sauf lorsque les règles de la bonne foi exigent que le représenté manifeste son désaccord s'il entend ne pas être lié (CR CO I-CHAPPUIS, art. 38 N 8).

3.1.4 Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO).

Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, alors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 al. 1 CO).

A teneur de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté manifestée par l'autre - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective). Le juge doit rechercher, par l'interprétation selon la théorie de la confiance, quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance); il s'agit d'une question de droit. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 142 III 671 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2; 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 5.1).

Constituent des indices permettant de déterminer la réelle et commune intention des parties non seulement la teneur des déclarations de volonté, écrites ou orales, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets

par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (arrêt du Tribunal fédéral 4A_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2).

Selon le principe de la subsidiarité de l'interprétation objective, il est exclu de procéder à l'interprétation du contrat selon le principe de la confiance si la volonté réelle des parties a pu être établie, que ce soit dans le sens d'un accord de fait ou d'un désaccord patent (arrêt 4A_58/2018 du 28 août 2018 consid. 3.4).

3.1.5 Une modification du contrat de travail peut intervenir par actes concluants ou par accord tacite. Le juge doit faire preuve de retenue avant de déduire du silence du travailleur que celui-ci accepte une modification du contrat qui lui est défavorable. Une telle acceptation ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, on doit attendre une réaction explicite du travailleur en cas de désaccord de sa part. La charge de la preuve de ces circonstances incombe à l'employeur. Tel est le cas lorsqu'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur en déduit son accord tacite et que, dans le cas contraire, il prendrait d'autres mesures ou résilierait le contrat; dans ce cas le travailleur doit exprimer son désaccord dans un délai raisonnable. Si, conformément à ce qu'il a annoncé au travailleur, l'employeur paie un salaire réduit, il est en règle générale reconnaissable pour le travailleur que l'employeur part d'une acceptation tacite de la réduction. Il convient d'admettre la naissance d'une présomption de fait lorsque le travailleur a encaissé plusieurs fois (au moins trois) un salaire réduit par rapport à celui convenu initialement, sans formuler de réserve (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 87 et 88).

3.1.6 A teneur de 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. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

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. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle

ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3).

3.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que C_____, titulaire d'une signature collective à deux avec B_____, ne pouvait pas licencier seule l'appelant le 4 juillet 2018, puisque celui-ci avait été engagé par la SNC "D_____, C_____ et B_____".

Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'on ne saurait considérer que, en licenciant l'appelant, C_____ a agi à la fois pour son compte et en tant que représentante de B_____ et que le licenciement de l'appelant a été ratifié par cette dernière, postérieurement à sa notification.

En effet, celle-ci a au contraire expressément déclaré que, lorsqu'elle avait appris à son retour de vacances en été 2018 que C_____ avait résilié le contrat de travail de l'appelant, elle avait décidé de poursuivre seule la relation de travail avec celui-ci.

Ce faisant, elle n'a pas ratifié le licenciement immédiat de l'appelant. Il ressort des principes juridiques susmentionnés que la ratification doit porter sur l'acte tel qu'il a été passé par le représentant sans pouvoir. Or tel n'a pas été le cas puisque B_____, loin de manifester son accord avec le licenciement de l'appelant, a au contraire souhaité poursuivre la relation contractuelle avec celui-ci.

Ce qui précède est confirmé par le fait que B_____ a, le 12 juillet 2018, envoyé à l'appelant, depuis la Thaïlande, une procuration l'autorisant à gérer le restaurant pour elle et à y travailler pendant son absence, ce qui atteste de ce qu'elle n'était pas d'accord qu'il quitte immédiatement le service de la SNC.

La constatation du Tribunal selon laquelle B_____ et l'appelant auraient conclu un nouveau contrat, immédiatement après la résiliation du contrat de juin 2016, ne repose de plus sur aucun élément concret.

B_____ n'a pas, à l'époque des faits, manifesté son intention d'être liée personnellement avec l'appelant par un contrat de travail. L'appelant, qui estimait que le contrat de juin 2016 n'avait pas valablement pris fin, n'a pour sa part jamais allégué avoir eu l'intention de conclure un tel contrat avec B_____ à titre personnel.

Contrairement à ce que soutient C_____, elle n'était pas en droit de résilier seule le contrat de travail de l'appelant en application de l'art. 566 CO. Cette disposition ne concerne que la révocation des pouvoirs des fondés de procuration et mandataires commerciaux, et non la résiliation du contrat de travail d'un employé de la SNC. A cela s'ajoute que, selon la doctrine, l'application de cette disposition implique que l'associé gérant qui souhaite révoquer un fondé de procuration ait le pouvoir de représenter seul la SNC, ce qui n'était pas le cas de C_____.

Il résulte de ce qui précède que la résiliation avec effet immédiat notifiée par C_____ le 2 juillet 2018 n'était pas valable, faute d'avoir été signifiée par les deux associées de la SNC.

A son retour de vacances, en août 2018, B_____ a manifesté sa volonté de faire une nouvelle offre contractuelle à l'appelant, en ce sens que le contrat de travail se poursuivait, mais que ses modalités changeaient dans la mesure où l'appelant ne travaillerait plus qu'une semaine sur deux au restaurant, lorsque B_____ serait là.

L'appelant a accepté cette offre par actes concluants puisque ces modalités ont effectivement été concrétisées et pratiquées par les parties jusqu'à la fin des relations contractuelles, laquelle est intervenue le 31 janvier 2020, soit un an et demi plus tard.

Conformément aux principes juridiques rappelés ci-dessus, si l'appelant n'était pas d'accord avec ces nouvelles modalités, il lui incombait de le faire savoir aux intimées, ce qu'il n'a pas fait. En travaillant une semaine sur deux pour un salaire de 750 fr. nets par mois d'août 2018 à décembre 2019 pour les intimées, il a manifesté par actes concluant son accord avec une modification en ce sens du contrat de travail conclu en juin 2016.

L'existence d'un accord en ce sens conclu par toutes les parties est corroborée par le fait que le licenciement du 20 novembre 2019 a été notifié au nom de la SNC, sous la signature des deux associées, et était motivé par la dissolution de la société. Il était en outre fait référence à l'art. 5 du contrat de travail du 26 juin 2016.

Cette formulation impliquait ainsi que les intimées considéraient que le contrat de travail précité, conclu au nom de la SNC, était toujours en vigueur.

Il résulte de ce qui précède que, puisque le congé immédiat signifié à l'appelant le 2 juillet 2018 n'était pas valable, l'appelant a droit au solde de son salaire de 920 fr. 82 bruts pour le mois de juillet 2018, C_____ n'alléguant pas avoir payé ce montant.

Dès août 2018, toutes les parties se sont mises d'accord pour continuer la relation de travail selon de nouvelles modalités, à savoir avec un taux d'activité de l'appelant d'une semaine sur deux, pour un salaire de 750 fr. nets par mois, correspondant à 920 fr. 82 bruts par mois. Il résulte du dossier et des déclarations de l'appelant que le salaire convenu a été versé à l'appelant pour toute la durée des relations contractuelles, y compris le délai de congé, de sorte que celui-ci n'a droit à aucune indemnité supplémentaire.

L'appelant réclame une indemnité pour "licenciement abusif". Il ne fournit cependant aucune motivation à l'appui de cette conclusion, de sorte qu'elle est irrecevable au regard des exigences de l'art. 311 al. 1 CPC. En tout état de cause,

compte tenu de ce qui a été exposé ci-dessus, aucune indemnité pour "licenciement abusif" n'est due à l'appelant.

4. Le Tribunal a retenu que les allégations de l'appelant selon lesquelles il n'avait jamais pris de vacances, hormis deux mois en janvier 2017 étaient peu vraisemblables. L'attestation signée par B_____ le 18 avril 2017 était peu crédible. La présence limitée de l'appelant dans l'établissement était attestée par le témoin F_____. Aucun montant n'était dû au titre de vacances par C_____ car les rapports de travail avec celle-ci avaient pris fin le 4 juillet 2018. L'appelant n'avait pas établi qu'il n'avait pas pris de vacances avant cette date. Dans la mesure cependant où B_____ reconnaissait devoir à l'appelant des jours de vacances pour la période de mai 2013 au 31 janvier 2020, à raison de la moitié de leur solde, elle devait être condamnée à lui verser une indemnité à ce titre. Pour la période de mai 2013 au 31 janvier 2020, le salaire brut de l'appelant versé par B_____ s'élevait à 920 fr.82 (1'841 fr. 65 / 2). L'appelant n'étant pas soumis à la CCNT, son droit aux vacances était est de quatre semaines. Ainsi, l'indemnité pour les jours de vacances non pris s'élevait à 6'213 fr. 04 ([920 fr. 82 x 81 mois x 8.33%]) pour la période de mai 2013 au 31 janvier 2020. Il convenait de déduire de ce montant deux semaines de vacances dont avait bénéficié l'appelant en janvier 2017, soit 35 fr. 42 ([920 fr. 82 x 1 mois x 8.33 %] / 4.33] x 2 semaines). B_____ serait dès lors condamnée à verser à l'appelant la somme brute de 6'177 fr. 62 (6'213 fr. 04 – 35 fr. 42), arrondie à 6'177 fr. 65.

L'appelant fait valoir qu'il incombait aux intimées de prouver qu'il avait pris ses vacances, ce qu'elles n'avaient pas fait. B_____ avait admis que l'appelant n'avait pris que deux semaines de vacances. Les déclarations du témoin F_____, qui n'avait travaillé que deux mois au "D_____" n'étaient pas probantes. Il avait dès lors droit à 10'198 fr. 50 au titre de vacances non prises.

C_____ relève quant à elle que l'appelant a pris les vacances auxquelles il avait droit et qu'un éventuel droit aux vacances de celui-ci était prescrit pour la période antérieure à avril 2015.

4.1 Selon l'article 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins.

La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, JdT 2003 I p. 606 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_230/1999

du 15 septembre 1999 consid. 4; CR CO I-AUBERT, Commentaire romand, art. 329a N. 8).

En application de l'art. 329c al. 1 CO, en règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante.

Conformément à l'article 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2).

Pour calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, les taux habituellement retenus sont de 8.33% du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances annuelles, 10.64% de ce même salaire pour cinq semaines de vacances annuelles, 13.04% pour six semaines de vacances annuelles (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 506; CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 329d CO, p. 408).

Le droit aux vacances se prescrit par cinq ans, séparément pour chaque année de service. Le délai court dès le moment où la créance est devenue exigible (art. 130 al. 1 CO). Le droit aux vacances est exigible à la date des vacances prévues dans le contrat de travail ou fixé par l'employeur (cf. art. 329c al. 2 CO). A défaut, il faut admettre qu'il devient exigible le dernier jour permettant encore de prendre l'entier des vacances durant l'année de service en cours (ATF 136 III 94 consid. 4.1).

4.2 En l'espèce, le droit aux vacances de l'appelant est de 4 semaines par an jusqu'au 30 juin 2016 conformément à l'art. 329a al. 1 CO et de 5 semaines par an par la suite, en application de l'art. 4 du contrat de travail signé le 23 juin 2016.

Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il n'est pas établi que l'appelant ait pris d'autres vacances que celles qu'il reconnaît avoir pris du 4 au 25 janvier 2017.

Aucun élément concret du dossier ne permet de retenir que l'attestation signée par B_____ le 18 avril 2017, selon laquelle l'appelant n'avait jamais pris de vacances depuis l'ouverture du magasin le 7 mai 2013, ne serait pas conforme à la réalité. C_____ a d'ailleurs relevé dans son courrier du 28 avril 2017 à B_____ que l'appelant ne lui avait jamais demandé un jour de congé.

La constatation du Tribunal selon laquelle l'appelant aurait "bénéficié" de ses vacances en "limitant au maximum sa présence dans l'établissement avec C_____ dès lors qu'il y avait une mésentente notoire avec cette dernière" ne saurait être confirmée. Les déclarations du témoin F_____ ne sont pas suffisantes pour en tirer cette conclusion puisque ce témoin n'a travaillé au restaurant que de 2017 à 2019 et uniquement les semaines où C_____ y travaillait. Or l'appelant était en congé maladie entre juin 2017 et juin 2018. Par la suite, il ne travaillait

plus que les semaines où B_____ était présente. Le fait que le témoin n'ait pas vu l'appelant travailler au restaurant ne démontre ainsi pas que celui-ci a pris les vacances auxquelles il a droit.

Il résulte de ce qui précède que l'appelant a droit à une indemnité pour les vacances qu'il n'a pas prises, sous réserve de la prescription, invoquée en temps utile par C_____.

Dans la mesure où la demande de l'appelant a été déposée en conciliation le 27 juin 2020, C_____ est en droit d'invoquer la prescription pour la période antérieure au mois d'avril 2015.

Entre le 1^{er} mai 2015 et le 30 juin 2016, l'appelant avait droit à 4 semaines de vacances. L'indemnité due à ce titre est dès lors de 1'073 fr. 86 (soit 920 fr. 82 x 14 mois x 8.33%).

Dès le 1^{er} juillet 2016, le droit aux vacances était de 5 semaines. Pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 31 juillet 2018, le montant dû à ce titre est de 4'898 fr. 78 (soit 1'841 fr. 65 x 25 mois x 10.64%). Il convient de déduire de ce montant deux semaines de vacances dont a bénéficié l'appelant en janvier 2017, correspondant à 1'302 fr. 30 selon le calcul effectué par l'appelant dans sa demande, non contesté par les intimées. Le total dû pour cette période est ainsi de 3'596 fr. 48.

Pour la période du 1^{er} août 2018 au 31 janvier 2020, le montant dû est de 1'763 fr. 55 (soit 920 fr. 82 x 18 mois x 10.64 %).

Le montant dû par les intimées au titre des vacances pour la période du 1^{er} mai 2015 au 31 janvier 2020 est ainsi de 6'433 fr. 90 arrondis. Les intimées seront condamnées solidairement à verser ce montant à l'appelant.

Dans la mesure où B_____ a conclu devant la Cour à la confirmation du jugement querellé et que le montant mis à sa charge par le Tribunal est inférieur à la somme qui précède, il n'y a pas lieu de la condamner à verser un montant supplémentaire à l'appelant au titre des vacances non prises en nature.

Compte tenu de ce qui précède le chiffre 1 du dispositif du jugement querellé sera annulé et les intimées condamnées à verser solidairement à l'appelant le montant brut de 7'354 fr. 70 (6'433 fr. 90 + 920 fr. 80), étant rappelé que, après la dissolution de la SNC, les associés sont tenus solidairement et sur tous leurs biens des engagements de celle-ci.

Le jugement sera confirmé pour le surplus.

5. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/66/2022 prononcé le 8 mars 2022 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule le chiffre 1 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau :

Condamne solidairement B_____ et C_____ à verser à A_____ la somme brute de 7'354 fr. 70.

Confirme le jugement querellé pour le surplus.

Dit qu'il n'est pas prélevé de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, 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.