

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/11726/2011-1

CAPH/99/2013

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 23 OCTOBRE 2013

Entre

A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 mars 2013 (TRPH/101/2013), comparant par M^e Damien BLANC, avocat, rue Saint-Joseph 43, 1227 Carouge, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

Et

B_____, domicilié avenue des Communes Réunies 62, 1212 Grand-Lancy, intimé, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 29 octobre 2013.

EN FAIT

A. A_____ - anciennement _____ - est une société anonyme avec siège social à Genève, dont le but est l'exploitation d'une entreprise de nettoyage et les opérations s'y rapportant. C_____ en est l'administrateur président.

B_____ a été engagé par A_____ à compter du 28 août 2009 en qualité de nettoyeur en bâtiment. Aucun contrat écrit n'a été signé.

B. Par courrier recommandé du 5 mai 2011, intitulé « dernier avertissement » et adressé à B_____ en poste restante, A_____ a reproché à son employé d'avoir abandonné son poste de travail à partir du 4 mai 2011, abruptement et sans invoquer de motif permettant de justifier son comportement. Elle l'a mis en demeure de reprendre son poste dans un délai de trois jours dès réception de son courrier et l'a averti qu'elle le licencierait avec effet immédiat s'il continuait à ne pas se présenter à son travail.

C. Par courrier daté du 6 mai 2011, le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (ci-après SIT) est intervenu auprès de A_____, expliquant que B_____ s'était vu signifier, au début du mois de mai 2011, une réduction immédiate de son horaire de travail. Ce dernier était désormais de deux heures par jour, alors qu'il était auparavant occupé à temps plein. Les règles élémentaires d'hygiène et de protection de la santé n'ayant par ailleurs pas été respectées, B_____ avait dû se rendre à plusieurs reprises chez le médecin à cause de l'inhalation de produits corrosifs de traitement du parquet et de nettoyage. B_____ affirmait enfin avoir été payé selon un tarif horaire de 15 fr. du mois d'août 2009 à juin 2010. Le SIT a dès lors requis de A_____ qu'elle fasse le nécessaire pour régler la différence de salaire pour la période où celui-ci était en dessous du minimum conventionnel, établir un contrat de travail écrit et conforme aux dispositions légales, fournir un travail à temps plein, payer la majoration des heures supplémentaires effectuées et rembourser les frais médicaux.

D. Le 10 mai 2011, un entretien a eu lieu entre B_____ et C_____ dans les locaux de A_____. Celui-ci s'est clos par l'ordre de C_____, énervé, à B_____ de sortir de son bureau.

E. Le même jour, B_____ a adressé à A_____ un courrier présentant sa version des faits, afin de prévenir, précisait-il, tout malentendu qui pourrait survenir à la suite de la réunion qui s'était tenue dans l'après-midi.

Il a indiqué que le 2 mai 2011, C_____ lui avait communiqué une réduction drastique et impromptue de son horaire à deux heures de travail effectif par jour, soit quarante-huit heures par mois. Manifestant d'emblée son désaccord et compte tenu de l'impossibilité de pouvoir en discuter, il s'était ensuite adressé à son syndicat en vue de s'informer de ses droits. Cependant et malgré le fait que celui-ci était intervenu le 6 mai 2011, une lettre d'avertissement l'accusant d'avoir abandonné son poste lui avait été notifiée le 9 mai 2011. Il s'était alors à nouveau

adressé à son syndicat le 10 mai 2011, lequel lui avait conseillé de s'entretenir avec son employeur et d'offrir ses services aux mêmes conditions qu'auparavant. De ce fait, il s'était présenté le 10 mai 2011 à 16h15 dans le bureau de C_____. Ce dernier lui avait, d'une part, demandé pourquoi il était aussi vindicatif et, d'autre part, l'avait invité à s'adresser à D_____ – employé de A_____ qui a déclaré devant le Tribunal être le chef de B_____ – même si ce n'était pas lui qui lui donnait son programme. Ce dernier était arrivé à son tour dans le bureau et avait commencé à le menacer, de sorte qu'il avait manifesté le désir de mettre un terme à la discussion. A ce moment-là, C_____ lui avait dit de "dégager". Il était dès lors dans l'impossibilité de continuer sa collaboration dans de telles conditions. Ainsi, à moins que A_____ ne lui présentât des excuses et ne lui fournît un contrat de travail écrit convenable, il ne poursuivrait pas son travail au sein de l'entreprise. Il se réservait, à cet égard, le droit d'exiger le paiement de l'intégralité de son délai de congé ainsi que des prétentions émises par le SIT dans son pli du 6 mai 2011.

- F.** Par courrier du 11 mai 2011, A_____ a accusé réception du pli du SIT daté du 6 mai 2011. Elle s'est étonnée que B_____ ait tu à son syndicat son abandon de poste de façon abrupte, tout en précisant qu'il n'avait toujours pas repris son travail et ce, malgré la mise en demeure du 5 mai 2011. Par ailleurs, A_____ a expliqué que durant l'entretien du 10 mai 2011, B_____ s'était comporté de manière très agressive envers C_____, E_____, alors directeur d'exploitation de A_____, et D_____, utilisant à leur égard des mots insultants et grossiers, de sorte que D_____ avait décidé de porter plainte contre lui.
- G.** Par courrier recommandé du 12 mai 2011, adressé en poste restante, A_____ a signifié à B_____ son licenciement avec effet immédiat, faute pour lui d'avoir repris son poste de travail dans le délai de trois jours accordé aux termes de son précédent courrier du 5 mai 2011. Elle a encore ajouté que sa décision se fondait sur son comportement irresponsable et agressif, ainsi que son refus de collaborer avec le reste de l'équipe.
- H.** Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 26 mai 2011, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une demande dirigée contre A_____, concluant au paiement de la somme de 29'919 fr. 10 et comprenant plusieurs postes, à savoir 4'569 fr. 95 à titre de différence de salaire à compter du mois de septembre 2009 à juin 2010, 1'348 fr. 20 à titre de vacances pour la même période, 13'105 fr. 40 à titre de salaire durant le délai de congé, 7'665 fr. 55 à titre de treizième salaire, 230 fr. à titre de majoration des heures supplémentaires effectuées en 2011 et 3'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
- I.** Après s'être fait délivrer une autorisation de procéder le 8 août 2011, B_____ a introduit sa demande devant le Tribunal des prud'hommes le 29 septembre 2011, concluant au paiement de la somme de 29'919 fr. 10. Il a par la suite réduit ses prétentions à 23'329 fr. 84, à savoir 13'105 fr. 54 à titre de salaire durant le délai

de congé, soit les mois de mai, juin et juillet 2011, 6'994 fr. 31 à titre de treizième salaire, 230 fr. à titre de majoration des heures supplémentaires effectuées en 2011 et 3'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

- J.** Par mémoire de réponse du 8 décembre 2011, A_____ a conclu à ce que B_____ soit débouté de l'ensemble de ses conclusions et, par demande reconventionnelle, au paiement de la somme de 1'007 fr. 40, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1er juin 2011 à titre d'indemnité pour abandon de poste, de la somme de 35'826 fr. 57 avec intérêts moratoires à 5% dès le 8 décembre 2011 à titre de dommage, ainsi qu'à ce que B_____ soit condamné à lui remettre divers habits de travail.

Par décision du 30 avril 2012, le Tribunal a déclaré irrecevable la demande reconventionnelle précitée en raison du fait que les prétentions invoquées reconventionnellement, supérieures à 30'000 fr., n'étaient pas soumises à la même procédure que la demande principale.

- K.** Par jugement du 23 mars 2013, reçu par A_____ le 25 mars 2013, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée par B_____ ainsi que la modification apportée à celle-ci (ch. 1 et 2 du dispositif), condamné A_____ à verser à B_____ la somme nette de 15'149 fr. 80 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à calculer et à s'acquitter des charges sociales en sus (ch. 4), condamné A_____ à verser à B_____ la somme brute de 230 fr. (ch. 5) et invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 6).

En substance, le Tribunal a retenu que le refus de B_____ de poursuivre l'exécution des obligations découlant de son contrat de travail n'était pas définitif. Il ne pouvait dès lors être considéré qu'il avait abandonné son poste au sens de l'art. 337d CO. De plus, le manquement de B_____ n'était pas de nature à entraîner la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Partant, le licenciement immédiat signifié par courrier du 12 mai 2011 était injustifié. Dès lors, B_____ avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin le 31 juillet 2011, soit à l'issue d'un délai de congé de deux mois, pour deux jours travaillés au début du mois de mai 2011 ainsi que le salaire dû entre le 20 et le 31 mai 2011, à savoir, au total, 8'514 fr. Pour le surplus, B_____ ne démontrait pas que le licenciement serait abusif et la question d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié pouvait rester ouverte dès lors qu'il avait expressément conclu au versement d'une indemnité pour licenciement abusif, ce qui empêchait le Tribunal de donner suite à sa conclusion. Des montants de 3'461 fr. 70 et 3'173 fr. 20 étaient en outre dus à titre de treizième salaire pour les deux années de service effectuées. Enfin, A_____ avait expressément accepté de payer le montant de 230 fr. à titre de majoration des heures supplémentaires effectuées en 2011.

L. Par acte du 7 mai 2013, A_____ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci et à ce que B_____ soit débouté de toutes ses conclusions.

B_____ n'a pas déposé de réponse à l'appel dans le délai qui lui avait été imparti.

Par avis du 22 juin 2013, les parties ont été informées de la mise en délibération de la cause.

EN DROIT

1. **1.1** Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 al. 1 et 2 CPC).

En l'espèce, l'intimé a pris des conclusions s'élevant, en dernier lieu, à 23'329 fr. 84 à l'encontre de l'appelante. Celle-ci a en outre accepté de payer le montant de 230 fr. réclamé à titre de majoration des heures supplémentaires effectuées par l'intimé. Dès lors, la voie de l'appel est ouverte.

Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.2 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

S'agissant d'un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC). Les faits doivent être établis d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. L'appelante invoque une constatation inexacte des faits par le Tribunal.

2.1 Elle conteste que l'intimé se soit rendu dans ses locaux le 10 mai 2011 pour offrir ses services, comme l'a retenu le Tribunal. Aucun des témoins entendus, notamment D_____, ne l'avait confirmé. L'intimé s'était au contraire disputé avec ce dernier à propos de chiffons.

La teneur exacte des propos qui se sont tenus entre C_____ et l'intimé n'est pas précisément connue, les versions des intéressés étant contradictoires. Entendu en qualité de témoin, D_____ a déclaré que lors de l'entrevue qui s'était déroulée dans le bureau de C_____, l'intimé lui avait reproché de ne pas lui avoir fourni de chiffons. Il a toutefois également indiqué que l'intimé lui avait téléphoné le jour-même de l'entretien, en début d'après-midi, afin de savoir où il devait travailler l'après-midi en question. Compte tenu du fait qu'il était incapable de lui répondre, il l'avait enjoint à téléphoner à C_____. Au vu de ces déclarations, il doit être admis que la présence du recourant dans les locaux de l'appelante l'après-midi même s'explique par le fait qu'à la suite de son entretien téléphonique avec D_____, il est venu s'enquérir auprès de C_____ du travail qui lui était confié. Il est en outre difficilement concevable que l'intimé se soit déplacé uniquement

pour se disputer à propos d'un problème de chiffons qui ne lui auraient pas été fournis s'il n'avait pas l'intention de reprendre son travail. Il ressort également du courrier de l'intimé du 10 mai 2011, dont la teneur n'a pas été contestée à sa réception par l'appelante, que celui-ci indique s'être rendu dans les bureaux de cette dernière, sur conseil du syndicat qu'il avait consulté, afin d'offrir ses services. Enfin, la venue de l'intimé dans les locaux de l'appelante est intervenue le lendemain du jour où il a reçu l'avertissement qui lui avait été adressé le 5 mai 2011 et qui le mettait en demeure de reprendre son poste dans un délai de trois jours dès réception dudit avertissement. Il doit dès lors être admis, au vu de ces différents éléments, que l'intimé a valablement offert ses services le 10 mai 2011, d'abord en téléphonant à celui qui s'est désigné comme son chef pour lui demander où il devait travailler et, ensuite, en se rendant dans les locaux de l'appelante. C_____ ne pouvait ignorer la raison de la présence de l'intimé dans la mesure où il lui avait lui-même ordonné de reprendre son poste après réception de l'avertissement du 5 mai 2011.

2.2 L'appelante fait également valoir que le Tribunal ne pouvait tenir pour établi que l'intimé avait compris des propos de C_____ qu'il lui donnait l'ordre de quitter définitivement l'entreprise. Dans le passage incriminé (cf. jugement du 23 mars 2013, consid. 4b p. 17), le Tribunal ne fait qu'indiquer la manière dont l'intimé a compris le comportement et les propos de C_____, reprenant les déclarations de l'intéressé durant l'audience qui s'est tenue le 3 septembre 2012 au cours de laquelle il a effectivement déclaré avoir compris les propos du précité comme un ordre de quitter l'entreprise. Aucune constatation inexacte des faits ne peut dès lors être retenue à cet égard.

- 3.** L'appelante ne critique pas, à juste titre, le jugement attaqué en tant qu'il a retenu que l'intimé n'avait pas abandonné son poste au sens de l'art. 337d CO, mais il conteste que la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé ne repose pas sur de justes motifs.

3.1 Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi

justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382; arrêt du Tribunal fédéral 4A_553/2012 du 29 juillet 2013 consid. 5.1).

En tant que telle, une absence de courte durée ne constitue pas un motif de renvoi immédiat (cf. GABRIEL AUBERT, Commentaire romand, CO I, 2^{ème} éd., 2012, n. 5 ad art. 337 CO). Pour constituer un juste motif de licenciement, le refus de travailler ou les absences injustifiées doivent être persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303; voir aussi ATF 127 III 153 consid. 1b p. 156/157). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

3.2 A l'appui de son grief de violation de l'art. 337 al. 1 CO, l'appelante fait valoir que l'intimé a été absent de son travail du 2 au 12 mai 2011 (appel, p. 7), date à laquelle elle a signifié à ce dernier son licenciement avec effet immédiat. L'appelante a toutefois indiqué aux termes de son avertissement du 5 mai 2011 que l'intimé avait abandonné son poste de travail à partir du 4 mai 2011. Il a en outre été retenu que l'intimé s'était rendu dans les locaux de l'appelante le 10 mai 2011 afin de proposer ses services (cf. supra consid. 2.1). L'appelante ne peut dès lors invoquer une absence injustifiée de son employé durant dix jours pour expliquer son renvoi immédiat. L'intimé s'est en outre présenté dans les locaux de l'appelante le lendemain du jour où il a reçu l'avertissement du 5 mai 2011, soit dans le délai qui lui avait été imparti. Enfin, l'intimé ne s'est pas présenté à son travail après l'entrevue qui s'est déroulée le 10 mai 2011 en fin d'après-midi. Cette absence fait toutefois suite à la discussion qu'il a eue avec son employeur, qui s'est close par l'ordre de ce dernier à l'intimé de sortir de son bureau. Même si un tel ordre ne devait pas être interprété par l'intimé comme une injonction de quitter définitivement la société, la situation était, en tout état de

cause, ambiguë quant aux intentions de l'employeur à l'égard de l'intimé, ce dernier ne s'étant notamment pas vu confier de mission. C_____ a certes soutenu devant le Tribunal avoir demandé à l'intimé, au moment où celui-ci sortait de son bureau, de se présenter le lendemain. Le témoin D_____ qui était présent lors de la discussion ne l'a toutefois pas mentionné et l'allégation de C_____ n'est dès lors pas suffisamment établie.

Ainsi, le seul fait que l'intimé ne soit pas présenté le lendemain de la discussion qu'il a eue avec C_____ ne permet pas de justifier le licenciement avec effet immédiat qui est intervenu seulement un jour après, soit le 12 mai 2011. Le jugement attaqué doit être confirmé à cet égard.

4. L'appelante ne conteste pas le montant de 8'514 fr. 90 alloué à l'intimé à titre de ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé, ni que le montant ainsi alloué soit net. Il conteste en revanche celui de 6'994 fr. 31 qu'il a été condamné à verser à son employé à titre de treizième salaire pour sa première année de service (3'173 fr. 20) et pour la seconde (3'173 fr. 20). Il fait valoir à cet égard qu'il ne doit payer un treizième salaire qu'à partir du mois d'avril 2010 car l'extension de la convention collective dans le domaine du nettoyage ne lui était pas applicable avant cette date, faute pour elle d'employer un nombre suffisants de personnes. La convention collective de travail ne lui était par ailleurs pas applicable durant les mois de janvier et février 2011.

4.1 La convention collective de travail du secteur du nettoyage pour le canton de Genève du 26 janvier 2006 a été en vigueur du 1^{er} février 2007 au 31 décembre 2009. Elle a été étendue dès le 1^{er} février 2007 à toutes les entreprises actives dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève et dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à seize (cf. l'arrêté du Conseil d'Etat du 29 novembre 2006, publié à l'époque au recueil systématique genevois sous la cote J 1 50.34). L'application de la convention a été étendue, dès le 1^{er} avril 2010, aux entreprises actives dans le secteur du nettoyage dont le nombre d'employé est égal ou supérieur à six (cf. l'arrêté du Conseil d'Etat du 27 janvier 2010, *ibid.*).

Une nouvelle convention collective pour le secteur du nettoyage a été conclue le 19 janvier 2011 (RS GE J 1 50.35). Selon son art. 30 al. 1, elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011. L'application de cette convention collective a été étendue dès le 1^{er} mars 2011 à toutes les entreprises actives dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève et dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à six (cf. l'arrêté du Conseil d'Etat du 12 janvier 2011, RS GE J 1 50.34).

Tant la convention collective de 2006 que celle de 2011 prévoient à leur art. 6 le paiement d'un treizième salaire. En qualité de nettoyeur, l'employé a droit à un

treizième salaire au taux de 100%, calculé pro rata temporis, indépendamment du nombre d'années de service.

4.2 L'application de la convention collective n'était étendue à toutes les entreprises actives dans le secteur du nettoyage, avant le 1^{er} avril 2010, que pour autant qu'elles emploient au moins seize personnes. Il ressort des déclarations de l'intimé que l'appelante avait environ huit collaborateurs en 2009. La convention collective ne lui était dès lors pas applicable. Dès le 1^{er} avril 2010, la convention collective a été applicable aux entreprises comptant au moins six personnes. L'appelante y était dès lors soumise dès cette date, ce qu'elle admet.

En 2011, la convention collective n'a été étendue à toutes les entreprises de six employés ou plus qu'à partir du 1^{er} mars 2011. Le Tribunal a considéré qu'il ne se justifiait toutefois pas de péjorer temporairement les droits de l'intimé puisqu'il pouvait légitimement prétendre à un treizième salaire dès son engagement.

En affirmant que l'intimé avait droit à un treizième salaire dès son engagement, le Tribunal n'a pas tenu compte du fait que l'extension de la convention collective n'était pas applicable à l'appelante avant le mois d'avril 2010, compte tenu du fait qu'elle ne disposait pas d'un nombre suffisant de collaborateurs. En outre, l'extension du champ d'application d'une convention collective a précisément pour but de la rendre applicable à des employeurs qui n'y sont pas soumis. Il ne peut dès lors être fait abstraction du fait que l'extension de la convention collective de 2011 n'a pris effet pour l'appelante qu'en mars de cette année.

Ainsi, en 2010, l'intimé a droit à un treizième salaire pour la période allant du mois d'avril au mois de décembre. Durant celle-ci, son salaire mensuel moyen net s'est élevé à 2'696 fr. 50 (21'572 fr. 70 fr. divisé par 8, puisqu'en mai il n'a pas travaillé). Le treizième salaire étant dû pro rata temporis, il s'élève ainsi, sur 8 mois, à 1'797 fr. (2'696 fr. divisé par 12, fois 8).

En 2011, l'intimé a perçu 7'263 fr. 57 durant les mois de mars et avril pendant lesquels la convention collective était en vigueur, ce qui représente un salaire mensuel moyen net de 3'631 fr. 70. Comme il avait droit à son salaire jusqu'en juillet 2011, compte tenu du délai de congé de deux mois, il peut prétendre, pro rata temporis, à un montant de 1'513 fr. (3'631 fr. divisé par 12, fois 5) à titre de treizième salaire.

Ainsi, contrairement à ce que le Tribunal a considéré, ce n'est pas une somme de 6'634 fr. 90 à laquelle l'intimé a droit à titre de treizième salaire, mais de 3'310 fr.

La somme totale nette due à l'appelant s'élève donc à 11'824 fr. 90 (8'514 fr. 90 + 3'310 fr.). Le jugement entrepris sera modifié en conséquence à cet égard.

5. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

À la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 mars 2013 dans la cause C/11726/2011 - 1.

Au fond :

Annule le ch. 3 de son dispositif.

Et statuant à nouveau sur ce point:

Condamne A_____ à verser à B_____ la somme nette de 11'824 fr. 90.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Amico BIFULCI, juge employeur, Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié, 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.