



POUVOIR JUDICIAIRE

C/12475/2021

ACJC/1852/2025

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 15 DECEMBRE 2025**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 3 mai 2024 (JTPH/114/2024), représenté par Me Joao RODRIGUES BOLEIRO, avocat, boulevard des Tranchées 36, 1206 Genève,

et

1) **B**_____ **SA**, sise _____, intimée, représentée par Me Thomas HUA, GBF AVOCATS SA, route de Pré-Bois 20, case postale 1911, 1215 Genève Aéroport,

2) **CAISSE DE CHÔMAGE C**_____, sise _____, partie intervenante, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 décembre 2025.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/114/2024 du 3 mai 2024, reçu le 14 mai 2024 par A_____, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevables la demande formée le 18 novembre 2021 par le précité à l'encontre de B_____ SA (chiffre 1 du dispositif), ainsi que la demande d'intervention formée le 7 décembre 2021 par la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ (ch. 2), déclaré irrecevable la pièce n° 45 produite par B_____ SA le 26 septembre 2023 (ch. 3), débouté A_____ de toutes ses conclusions (ch. 4), de même que la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ (ch. 5), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 11 juin 2024 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, sollicitant son annulation. Cela fait, il a conclu à ce que la Cour constate que ses relations contractuelles avec B_____ SA avaient pris fin le 31 août 2021, condamne celle-ci à lui verser, sous déduction des charges sociales, 5'800 fr. bruts à titre de salaire pour le mois d'août 2021, 6'232 fr. bruts à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature et 34'000 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ces montants étant dus avec intérêts à 5% dès le 31 août 2021, sous suite de frais judiciaires et dépens.
- b.** Dans sa réponse, B_____ SA a conclu au rejet de cet appel, sous suite de frais judiciaires et dépens.
- c.** La CAISSE DE CHÔMAGE C_____ s'en est remise à l'appréciation de la Cour en sa qualité de partie intervenante.
- d.** Dans sa réplique, A_____ a persisté dans ses conclusions et a, au surplus, conclu à ce que la Cour constate que B_____ SA n'était pas valablement représentée dans le cadre de la présente procédure, aucune procuration en faveur de son conseil n'ayant été signée par ses nouveaux administrateurs.
- Il a produit des pièces nouvelles, soit un extrait actualisé du Registre du commerce concernant B_____ SA, ainsi qu'une publication parue dans la FOOSC le _____ 2024 afférente à celle-ci.
- e.** Dans sa réplique, B_____ SA a persisté dans ses conclusions et a produit une procuration en faveur de son conseil, signée par son administratrice présidente actuelle et une tierce personne, toutes deux au bénéfice de la signature collective à deux.
- f.** A_____ s'est encore déterminé le 13 novembre 2024.
- g.** Les parties ont été informées par avis de la Cour du 20 novembre 2024 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. La société genevoise B_____ SA a pour but toute opération commerciale en lien avec la vente et la livraison de produits, notamment de mets prêts à être consommés.

b. Par contrat de travail du 21 juin 2018, A_____ a été engagé, à temps plein, par B_____ SA en qualité de *project manager* pour une durée indéterminée dès le 1^{er} juillet 2018.

Le revenu mensuel brut convenu était de 5'800 fr. Le contrat prévoyait que A_____ bénéficiait de 20 jours ouvrables de vacances par année, ainsi qu'un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois. La durée hebdomadaire de travail était fixée à 42 heures. L'employé exerçait toutefois une fonction qui se caractérisait notamment par des responsabilités impliquant une indépendance dans l'organisation de son emploi du temps.

c. A_____ a allégué avoir, en janvier 2020, requis de D_____, ancien administrateur président de B_____ SA, et E_____, employé de celle-ci – tous deux au bénéfice de la signature collective à deux – une augmentation de salaire. Ces derniers lui avaient répondu qu'il devait attendre quelques mois, compte tenu de la charge de travail résultant de la pandémie de Covid-19.

d. Le 29 mai 2020, A_____ a envoyé une invitation électronique à D_____ pour une réunion le jour même, afin de "discuter de la proposition de rémunération pour le nouveau poste". Le précité a décliné cette invitation.

e. Le 11 juin 2020, A_____ a envoyé une invitation électronique à E_____ pour une réunion le jour même afin de discuter de son "nouveau poste" dans la société. Le précité a accepté cette invitation.

f. Le lendemain, A_____ a envoyé une nouvelle invitation électronique à E_____ pour une réunion le 13 août 2020 afin de préparer un entretien avec D_____ au sujet de sa rémunération. E_____ a accepté cette invitation.

g. Le 19 août 2020, A_____ a envoyé une nouvelle invitation électronique à E_____ pour une réunion le lendemain afin de préparer un entretien "début septembre" au sujet de sa rémunération. E_____ a répondu "peut-être" à cette invitation.

h. Par courriel du 16 septembre 2020, A_____ a transmis à F_____, employé de B_____ SA, une proposition de cahier des charges pour son nouveau poste de *project coordinator New Business* et une proposition de rémunération annuelle à hauteur de 98'000 fr. bruts.

i. Début novembre 2020, A_____ a envoyé deux nouvelles invitations électroniques à E_____ pour une réunion le 3 ou le 6 novembre 2020 afin de faire un "point de situation" sur son nouveau poste et sa rémunération. Le précité a refusé ces invitations.

j. A_____ a réitéré sa demande le 11 novembre 2020.

k. Par message WhatsApp du 11 novembre 2020, A_____ a informé E_____ lui avoir envoyé une invitation électronique le jour même, ce à quoi ce dernier a répondu que sa nouvelle prétention salariale, à hauteur de 85'000 fr. par an, n'était pas réaliste, d'autant plus que la société devait actuellement faire face à d'importantes dépenses.

l. A_____ a allégué avoir, début 2021, réitéré sa demande d'augmentation de salaire auprès de D_____ et E_____ et que ces derniers l'avaient refusée le 26 février 2021, ce que B_____ SA a contesté.

m. Par courriers "A Plus" et recommandé datés du 26 février 2021, B_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 30 avril 2021.

A teneur du suivi postal du courrier "A Plus", celui-ci a été déposé par l'expéditeur le 26 février 2021 à 17h52, est arrivé à l'office de distribution de G_____ [GE] le 27 février 2021 à 07h23 et a été distribué dans la boîte aux lettres du destinataire le jour même à 07h23.

A teneur du suivi postal du courrier recommandé, celui-ci a été déposé le 26 février 2021 à 17h52, avisé pour retrait le 1^{er} mars 2021 à 09h59 et distribué au guichet, contre signature, le 2 mars 2021 à 16h20.

n. Par courrier du 23 mars 2021, A_____ a informé B_____ SA de son obligation de servir, dans le cadre du service civil, du 12 avril au 16 mai 2021.

o. Par courrier du 25 mai 2021 adressé à B_____ SA, A_____ a contesté son licenciement, en le qualifiant d'abusif.

p. Selon le décompte de salaire de juin 2021, B_____ SA a versé à A_____ 5'487 fr. 65 correspondant au solde de 20.5 jours de vacances non pris en nature à l'échéance du contrat de travail.

D. a. Par acte expédié le 18 novembre 2021 au greffe du Tribunal, après l'échec de la tentative de conciliation, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 46'032 fr., avec intérêts à 5% dès le 31 août 2021, due à titre de salaire pour le mois d'août 2021 (5'800 fr.), d'indemnité pour vacances non prises en nature (6'232 fr.) et d'indemnité pour licenciement abusif (34'000 fr.).

Il a allégué avoir reçu le courrier de licenciement "A Plus" le 1^{er} mars 2021 et non le 27 février 2021. Le suivi postal de ce courrier était erroné, celui-ci ne pouvant pas être à l'office de distribution et, au même moment, dans sa boîte aux lettres. Son délai de congé avait donc commencé à courir le 1^{er} avril 2021 et s'était terminé le 31 août 2021, mois pour lequel il n'avait pas été rémunéré. Il disposait d'un solde de 23.34 jours de vacances non pris en nature, sous réserve d'amplification, un décompte précis devant être produit par B_____ SA. La pandémie de Covid-19 avait eu pour conséquence une diminution drastique des embauches, augmentant ainsi le temps nécessaire à la recherche d'emploi. Enfin, il avait été licencié en raison de ses demandes répétées pour l'obtention d'une augmentation de salaire. A la suite d'une nouvelle demande en ce sens, refusée le 26 février 2021, il avait été licencié à titre de représailles.

b. Par requête d'intervention principale du 7 décembre 2021, la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser 2'016 fr. 45 nets, avec intérêts à 5% dès le 4 septembre 2021, sous réserve d'amplification, correspondant aux indemnités journalières versées à A_____ pour le mois d'août 2021.

c. Dans sa réponse, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Elle a allégué avoir procédé au licenciement du précité oralement le vendredi 26 février 2021 lors d'une conférence téléphonique en présence de E_____ et F_____. Un courrier "A Plus", ainsi qu'un courrier recommandé, lui avaient également été envoyés à la suite de cet entretien. Le suivi postal produit attestait que le courrier "A Plus" avait été distribué dans la boîte aux lettres de A_____ le 27 février 2021. Par ailleurs, ce dernier n'était pas venu travailler le lundi 1^{er} mars 2021 conformément à la libération de l'obligation de travailler qui lui avait été signifiée. Le délai de congé avait été suspendu du 12 avril au 16 mai 2021, de sorte qu'il était arrivé à son terme le 31 juillet 2021. A_____ avait été indemnisé à hauteur de 5'487 fr. 65 pour un solde de 20.5 jours de vacances non pris en nature, le solde résiduel ayant été compensé par la libération de son obligation de travailler dès le 1^{er} mars 2021, soit pendant 83 jours ouvrables. Aucun montant supplémentaire n'était donc dû à ce titre. A_____ ne s'acquittait pas de ses fonctions à la satisfaction de la société et il manquait d'organisation dans son travail. Ses objectifs n'avaient pas été atteints, de sorte qu'il avait été affecté à un nouveau poste impliquant moins de responsabilités. Ce changement de poste n'avait toutefois pas amélioré la situation et les performances de A_____ étaient demeurées insatisfaisantes. Dans ce contexte, les demandes d'augmentation de salaire de ce dernier, de près de 40%, étaient injustifiées et disproportionnées. Par ailleurs, le précité se livrait, durant ses heures de travail, à des activités personnelles. Il avait notamment entamé des démarches auprès d'un partenaire

commercial afin de tenter de commercialiser, pour son propre compte, un produit. Le licenciement litigieux n'était donc pas abusif.

d. Dans sa réplique, A_____ a persisté dans ses conclusions, en relevant notamment que B_____ SA n'avait toujours pas produit de décompte final attestant des vacances prises et du solde au terme des rapports de travail.

Il a contesté avoir été rétrogradé. Son nouveau poste impliquait de nouvelles tâches et responsabilités. Avant celui-ci il était chargé de développer le projet de partenariat avec H_____ [entreprise de distribution], qui avait nécessité un important investissement personnel et professionnel de sa part, raison pour laquelle il débutait sa journée de travail aux alentours de 05h00. Il avait par ailleurs reçu des bonus en fin d'année 2020, ce qui attestait qu'il donnait satisfaction à l'intimée dans l'accomplissement de son travail.

e. Dans sa duplique, B_____ SA a persisté dans ses conclusions.

Elle a fait valoir que A_____ avait été engagé en qualité de *project manager*, puis en septembre/octobre 2020 il avait été rétrogradé au poste de *project coordinator*, impliquant moins de responsabilités. Le précité ne satisfaisait pas aux exigences de la société. Il commençait son activité à 05h00 afin de pouvoir partir tôt pour pratiquer ses loisirs, ce qui posait d'importants problèmes d'organisation et de coordination avec les équipes. Son licenciement était uniquement lié à son manque de performance. Concernant les bonus octroyés fin 2020, il s'agissait d'un unique bonus versé sous forme de bons à faire valoir pour de la nourriture et sous forme d'un versement en argent. Cet unique bonus avait été versé à l'ensemble des employés qui travaillaient depuis plus d'une année en remerciement de leur engagement pendant la pandémie de Covid-19. Ce versement n'était en rien lié à la performance de A_____, qui était insatisfaisante. A cet égard, elle a produit plusieurs décomptes de salaire d'employés attestant du versement de ce bonus en décembre 2020 (pièce n° 38).

f. Le 26 septembre 2023, B_____ SA a notamment produit une pièce nouvelle concernant les bonus versés aux employés en fin d'année 2020 (pièce n° 45).

g. Lors de l'audience du Tribunal du 11 octobre 2023, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. A_____ a, pour le surplus, conclu à l'irrecevabilité de la pièce nouvelle susvisée.

h. Lors de l'audience du 5 décembre 2023, B_____ SA a produit un décompte de vacances concernant A_____, ainsi qu'une copie des demandes de vacances déposées par celui-ci. Il ressort de ce décompte un solde de droit aux vacances de 42.19 jours, dont 20.5 jours avaient été indemnisés et les 21.69 jours restants avaient été compensés par la libération de travailler pendant une période de 83 jours.

A_____ n'a pas contesté le solde de jours de vacances non pris, persistant à soutenir que la compensation opérée durant le délai de congé n'était pas justifiée et réclamant en sus son droit aux vacances relatif au mois d'août 2021, soit jusqu'à la fin des rapports de travail.

Le Tribunal a entendu E_____ et F_____ en qualité de partie et non de témoin, bien que B_____ SA s'y soit opposée.

E_____ a déclaré qu'après une concertation avec F_____, ils avaient pris la décision de licencier A_____ en raison de son manque de performance. Ce dernier en avait été informé le 26 février 2020 lors d'une conférence téléphonique aux environs de 17h00. A_____, F_____ et lui-même avaient participé à cet entretien téléphonique, durant lequel les motifs du licenciement avaient été signifiés, de même que la libération immédiate de l'obligation de travailler. Un rendez-vous dans les locaux de la société au mercredi suivant avait été fixé afin que A_____ restitue le matériel mis à sa disposition.

F_____ a déclaré que le poste occupé par A_____ ne correspondait pas à ses compétences. Il avait effectué une évaluation de celles-ci et avait tenté de trouver une nouvelle fonction au précité au sein de la société. Il avait constaté un mécontentement à l'interne dans le déploiement de l'activité de A_____. Celui-ci s'était "déconnecté" de ses responsabilités et agissait de manière irréfléchie. Il était "passé en mode robot" dans l'exercice de son travail. La décision de licencier A_____ était le résultat de son évaluation. Il ne se souvenait plus précisément de la date du licenciement de ce dernier ni si celui-ci avait été annoncé lors d'un entretien téléphonique ou d'une visioconférence ou encore si les motifs du licenciement avaient été expliqués lors de cet entretien. Il se souvenait toutefois que c'était E_____ qui avait annoncé à cette occasion à A_____ son licenciement.

Le procès-verbal de cette audience précise que F_____ était consultant externe au moment des faits et, à présent, CFO de B_____ SA.

Également entendu en qualité de partie, D_____ a déclaré avoir mandaté F_____ en qualité de consultant en octobre 2019 en raison de la croissance de la société. A_____ avait été licencié parce qu'il ne répondait pas aux exigences de performance que lui-même imposait au sein de celle-ci. Le précité commençait son travail entre 04h00 et 06h00, alors que ses collègues commençaient, en règle générale, aux alentours de 08h00 ou 09h00, ce qui entraînait une désorganisation importante au sein de l'équipe. Ce décalage avec les horaires avait pour conséquence que A_____ partait tôt du travail, si bien qu'il était arrivé que celui-ci participe à des visioconférences à 17h00 depuis son bain à son domicile.

A_____ a confirmé avoir participé, le 26 février 2021, à une conférence téléphonique, à laquelle E_____ et F_____ étaient présents. Cet entretien

concernait son augmentation de salaire, qui avait été refusée à cette occasion. Il ne se souvenait pas si les motifs de ce refus lui avaient été communiqués lors de cet entretien. L'évaluation effectuée par F_____ avait, en réalité, pour objectif de redéfinir son cahier des charges en lien avec ses attentes et les besoins de la société, ainsi qu'une possible évolution au sein de celle-ci. Il adressait des courriels très tôt le matin, afin que les problématiques soient réglées dès la prise de fonction des opérateurs. Il avait toujours pris ses dispositions pour être disponible à chaque moment de la journée.

i. Lors de l'audience du 6 décembre 2023, le Tribunal a entendu des témoins.

I_____, employé actuel de B_____ SA, a déclaré avoir collaboré avec A_____ sur le projet de partenariat avec H_____ [entreprise de distribution]. E_____ avait la charge de ce projet, qui avait été un succès. A_____ avait toujours plein d'idées entrepreneuriales et de projets que cela soit au sein de la société ou à l'externe. Ce dernier débutait le travail tôt le matin et finissait tôt également, par exemple il travaillait de 06h00 à 16h00. Il savait que l'organisation interne au sein de l'équipe du précité était un point perfectible. Toutefois, n'étant pas son supérieur, il lui était difficile d'évaluer son travail.

J_____, ancien employé de B_____ SA, a déclaré avoir peu collaboré avec A_____, avec qui il entretenait de bons rapports. Il estimait que le précité était investi dans son travail.

A_____ a déclaré qu'il se trouvait chez lui le lundi 1^{er} mars 2021, en raison de la pandémie de Covid-19. Il avait ce jour-là reçu le courrier de licenciement "A plus" et le lendemain il avait retiré l'envoi recommandé. Le 1^{er} mars 2021, il avait échangé des messages WhatsApp avec E_____, qui lui avait demandé de venir l'après-midi dans les locaux de la société. Il avait toutefois fixé un rendez-vous avec un représentant de H_____, auquel il s'était rendu. Celui-ci avait été choqué par son licenciement; il était décédé depuis. Lorsqu'il avait pris connaissance de son licenciement il n'en avait pas discuté avec son supérieur hiérarchique.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, sur quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le délai de congé de A_____ avait commencé à courir le 1^{er} mars 2021, puis avait été suspendu du 15 mars au 13 juin 2021, pour se terminer le 31 juillet 2021. En effet, il était suffisamment établi que le licenciement litigieux avait été notifié oralement au précité le vendredi 26 février 2021 lors d'un entretien téléphonique. Par surabondance, le dépôt du courrier de licenciement "A Plus" dans la boîte aux lettres de A_____ était intervenu le 27 février 2021, aucun élément ne permettant de retenir que l'employé postal n'aurait pas déposé ce courrier à cette date, conformément à ce qui ressortait du suivi postal.

Le licenciement litigieux n'était pas abusif. Il existait une incompatibilité entre les horaires de travail de A_____ et le mode de fonctionnement de la société, ce qui engendrait des problèmes organisationnels importants. De plus, A_____ avait changé de poste au sein de la précitée en raison de son manque de performance. Le versement d'un bonus fin 2020 n'était pas déterminant, celui-ci ayant été versé pour remercier les employés présents durant la pandémie de Covid-19. Si des discussions en lien avec un nouveau poste et la rémunération y relative avaient eu lieu ou été sollicitées par A_____, ce dernier avait échoué à apporter la preuve du caractère abusif du congé. Au contraire, le motif invoqué par B_____ SA à l'appui de celui-ci était réel.

Au 31 juillet 2021, A_____ disposait d'un solde de vacances de 42.19 jours, selon le décompte non contesté produit par B_____ SA, dont 20.5 jours avaient été indemnisés. Compte tenu du fait que le précité avait été libéré de son obligation de travailler durant 83 jours ouvrables, il se justifiait de considérer qu'il avait pu bénéficier de son solde résiduel de vacances, soit 21.69 jours, durant cette période. Aucune indemnité n'était donc due à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature.

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 utile et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC), de sorte qu'il est recevable.

1.2 L'intimée a produit une nouvelle procuration en faveur de son conseil dûment signée par deux de ses représentants actuels bénéficiant du pouvoir de signature collective à deux (art. 68 al. 3 CPC; art 718 et ss CO).

L'intimée est ainsi valablement représentée dans le cadre de la présente procédure d'appel.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.4 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent

les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC *a contrario*).

2. Les parties ont produit des pièces nouvelles devant la Cour.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération au stade de l'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

2.2 En l'occurrence, les pièces nouvelles produites par l'appelant et le fait qu'elles illustrent, au demeurant notoire (arrêt du Tribunal fédéral 5A_62/2009 du 2 juillet 2009 consid. 2.1), sont postérieurs au jugement entrepris, de sorte qu'ils sont recevables.

La nouvelle procuration produite par l'intimée en faveur de son conseil est également recevable.

3. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation incomplète des faits.

L'état de fait présenté ci-dessus a été complété dans la mesure utile pour la résolution du litige, sur la base des actes et des pièces de la procédure.

Les griefs de l'appelant relatifs à la constatation inexacte des faits concernent pour le surplus l'appréciation des preuves effectuée par le Tribunal, qui sera examinée ci-après.

4. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement lui avait été notifié le 26 février 2021 ou le lendemain. Cette notification était, selon lui, intervenue le 1^{er} mars 2021, de sorte que son délai de congé était arrivé à échéance le 31 août 2021. Il avait ainsi droit à son salaire pour le mois d'août 2021.

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

La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire: le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes (ATF 135 III 441 consid. 3.3; 133 III 517 consid. 3.3; 113 II 259 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_479/2021 du 29 avril 2022 consid. 4.1). Elle peut donc

être écrite, orale ou même résulter d'actes concluants (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 617).

La résiliation signifiée oralement déploie ses effets et est réputée notifiée immédiatement [DUNAND, La fin du contrat de travail (causes d'extinction et protections contre les congés), in La fin des rapports de travail, 2021, p. 13].

4.1.2 Lorsqu'une déclaration de volonté est émise sous forme de lettre, elle parvient à son destinataire dès l'instant où elle entre dans la sphère d'influence de ce dernier d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance, sans qu'un éventuel refus du destinataire de recevoir la lettre et d'en lire le contenu soit opposable à l'auteur (WYLER, op. cit., p. 617).

Le courrier "A Plus" est associé à un code-barres et acheminé par voie prioritaire (A). Avant de le déposer dans la boîte aux lettres, le personnel postal scanne le code-barres et confirme la livraison du courrier, l'information étant disponible sur le site internet de la Poste. Ce mode d'envoi remporte un succès croissant, puisqu'il pallie les inconvénients tant de la lettre ordinaire (en apportant un moyen de preuve), que du courrier recommandé (notification effective dès le dépôt dans la boîte aux lettres). En principe, la notification est réputée avoir eu lieu le jour du dépôt dans la boîte aux lettres lorsque l'on peut attendre du destinataire qu'il lève son courrier ce jour-là (DUNAND, op. cit., p. 13 et 14).

La partie qui résilie supporte la charge de la preuve de la date de la notification (DUNAND, op. cit., p. 11).

4.2.1 En l'espèce, l'appelant ne remet pas en cause l'existence d'un entretien téléphonique entre E_____, F_____ et lui-même le vendredi 26 février 2021. Il conteste, en revanche, avoir été licencié lors de cet entretien, qui aurait, selon lui, eu pour objet sa demande d'augmentation de salaire formulée en début d'année 2021, laquelle aurait été refusée à cette occasion.

L'appelant n'a toutefois pas établi avoir formulé une nouvelle demande d'augmentation de salaire en début d'année 2021, alors même qu'il a démontré ses précédentes requêtes en ce sens. E_____ lui avait d'ailleurs déjà refusé une augmentation de salaire peu de temps avant, soit le 11 novembre 2020.

En tout état, les déclarations de E_____, selon lesquelles l'appelant a été licencié lors de cet entretien du 26 février 2021, sont corroborées par les déclarations de F_____. En effet, bien que ce dernier ait déclaré ne pas se souvenir de la date du licenciement de l'appelant, il a confirmé que la résiliation des rapports de travail était intervenue oralement, lors d'un entretien téléphonique ou d'une visioconférence, auquel il avait participé. Il a également précisé qu'à cette occasion E_____ avait annoncé à l'appelant son licenciement.

A cela s'ajoute que l'appelant n'était pas présent dans les locaux de l'intimée le lundi 1^{er} mars 2021, ce qui accrédite la thèse soutenue par cette dernière, à savoir qu'il a été licencié oralement le vendredi précédent et immédiatement libéré de son obligation de travailler. L'explication fournie par ce dernier concernant cette absence, soit la pandémie de Covid-19, n'est pas convaincante ni étayée. En effet, il n'a pas allégué, ni *a fortiori* établi, qu'il exerçait son activité en télétravail à cette époque. En outre, il n'a pas réagi à son courrier de licenciement qu'il prétend avoir reçu le lundi 1^{er} mars 2021, alors même qu'il allègue avoir échangé des messages avec E_____ ce matin-là. Il aurait, ensuite, honoré un rendez-vous l'après-midi avec un partenaire commercial de l'intimée, alors qu'il soutient que ledit courrier mentionnait sa libération immédiate de l'obligation de travailler, ce qui n'est pas le cas. L'ensemble de ces éléments affaiblit la thèse soutenue par l'appelant.

Les premiers juges étaient ainsi fondés à considérer comme établi le fait que l'intimée a licencié l'appelant oralement le 26 février 2021.

4.2.2 Par surabondance, les premiers juges ont retenu que l'appelant avait reçu le courrier de licenciement "A plus" le samedi 27 février 2021, conformément au suivi postal y afférent, même si celui-ci mentionne que le courrier est arrivé à l'office postal le 27 février 2021 à 07h23 et a été déposé, au même moment, dans la boîte aux lettres de l'appelant, ce que critique ce dernier.

Compte tenu de la conclusion à laquelle est parvenue la Chambre au considérant précédent, la question peut rester ouverte, même s'il apparaît douteux que l'on puisse accorder la moindre force probante à un suivi postal contenant des informations contradictoires et inexplicables.

4.2.3 Il s'ensuit que la notification du licenciement litigieux est intervenue oralement le 26 février 2021, de sorte que le délai de congé de l'appelant a commencé à courir le 1^{er} mars 2021, puis a été suspendu en raison de ses obligations liées au service civil du 15 mars au 13 juin 2021 (cf. art. 336c al. 1 let. a et 336c al. 2 CO), et est arrivé à échéance le 31 juillet 2021.

Les premiers juges ont ainsi, à juste titre, retenu que l'appelant n'était pas fondé à requérir le paiement de son salaire pour le mois d'août 2021.

- 5.** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif et que le motif avancé à l'appui de celui-ci par l'intimée était réel.

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

unilatéralement au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

5.1.2 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid. 4.1).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, mais ne dépassant pas six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO).

5.1.3 Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. L'employeur n'est pas davantage tenu de chercher des mesures moins incisives au licenciement, même si de telles mesures sont possibles (arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.4).

5.1.4 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir

des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 23 ad art. 336 CO).

5.2.1 En l'espèce, l'appelant soutient avoir été licencié parce qu'il avait articulé des prétentions résultant de son contrat de travail, à savoir une augmentation de salaire.

Il est établi que l'appelant a sollicité, à tout le moins dès mai 2020, plusieurs entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques afin de discuter de sa rémunération. En septembre et novembre 2020, il a requis des augmentations annuelles de salaire de plus de 28'000 fr. et 15'000 fr., qui lui ont été refusées.

Cela étant, aucun élément du dossier ne permet de retenir que le licenciement de l'appelant en février 2021 serait en lien de causalité avec ses demandes d'augmentation de salaire. En effet, comme relevé sous consid. 4.2.1 *supra*, l'appelant n'a pas établi avoir formulé une nouvelle demande en ce sens en début d'année 2021, ni que l'entretien téléphonique du 26 février 2021 aurait porté sur celle-ci. Il a ainsi sollicité, en dernier lieu, une augmentation de salaire début novembre 2020 et a été licencié quatre mois plus tard. Ce laps de temps ne permet pas de retenir, sans autre élément probant, un lien de causalité entre les prétentions salariales de l'appelant et son licenciement.

5.2.2 Les premiers juges ont, de plus, considéré que le motif allégué par l'intimée à l'appui du licenciement de l'appelant, soit ses performances insuffisantes, était suffisamment avéré, ce qui n'est pas critiquable.

En effet, les déclarations de E_____, F_____ et D_____ à cet égard sont concordantes. Ils ont tous affirmé que l'appelant avait été licencié en raison de son manque de performance. F_____, qui avait, en qualité de consultant externe, procédé à l'évaluation de l'appelant a confirmé que celui-ci ne disposait pas des compétences nécessaires au poste qu'il occupait et que son activité engendrait un mécontentement à l'interne, précisant qu'il ne parvenait pas à assumer ses responsabilités. D_____ a également expliqué que les horaires de travail de l'appelant n'étaient pas compatibles avec l'activité de l'intimée, ce qui causait d'importants problèmes organisationnels. A cet égard, l'appelant ne peut pas se prévaloir du fait que son contrat de travail prévoyait une certaine indépendance dans l'organisation de son emploi du temps. En effet, le témoin I_____ a confirmé que le décalage entre les horaires de travail de l'appelant et ceux des autres employés de son équipe était problématique. L'appelant ne peut pas non plus se prévaloir d'une surcharge de travail – qui plus est non établie – pour justifier le fait qu'il débutait son activité à l'aube, le témoin I_____ ayant confirmé qu'il finissait tôt sa journée de travail.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que E_____, F_____ et D_____ occupent ou occupaient des positions dirigeantes au sein de l'intimée ne saurait suffire à discréditer leurs déclarations crédibles et concordantes concernant ses performances au sein de celle-ci.

Par ailleurs, le fait que le témoin I_____ ait déclaré que le projet de partenariat avec H_____ [entreprise de distribution], sur lequel travaillait l'appelant, avait été un succès n'est pas déterminant. Il en va de même du fait que le témoin J_____ a déclaré que l'appelant était investi dans son travail. En effet, ces éléments ne permettent pas de modifier ce qui précède, soit que les compétences professionnelles de l'appelant ne donnaient pas satisfaction à l'intimée. Le témoin I_____ a d'ailleurs admis ne pas être en mesure d'évaluer le travail de l'appelant.

L'appelant n'a pas non plus établi, contrairement à ce qu'il soutient, que son changement de poste de *project manager* à *project coordinator* aurait impliqué plus de tâches et de responsabilités au sein de l'intimée, cette dernière soutenant au contraire qu'il s'agissait d'une rétrogradation liée à des difficultés à assumer les responsabilités de son poste précédent. L'appelant n'a produit aucun élément à l'appui de ses allégués à cet égard, qui n'ont pas été confirmés par les témoins entendus.

Le fait que l'appelant a perçu un bonus en fin d'année 2020 ne saurait suffire à retenir que le motif invoqué par l'intimée à l'appui de son licenciement serait fictif. En tout état, l'explication fournie par l'intimée à cet égard apparaît crédible, à savoir que ce bonus a été versé à tous les employés en remerciement pour leur engagement durant la pandémie de Covid-19. En effet, l'intimée a prouvé avoir versé à plusieurs employés un bonus identique à celui de l'appelant, soit en partie sous forme de bons à faire valoir pour de la nourriture et sous forme d'un versement en argent (pièce n° 38).

La teneur des certificats de travail de l'appelant – non alléguée en première instance – ne permet pas non plus de retenir que le motif invoqué à l'appui de son licenciement serait fictif. Ceux-ci devant notamment être rédigés de manière bienveillante, il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas y avoir mentionné le manque de performance de l'appelant.

Enfin, le fait que l'appelant n'a pas reçu d'avertissement préalable à son licenciement ordinaire n'est pas déterminant pour l'analyse du caractère abusif de celui-ci.

5.2.3 Par conséquent, il n'est pas suffisamment établi que la résiliation des rapports de travail entre les parties serait abusive.

L'appelant n'est donc pas fondé à requérir le versement d'une indemnité au sens de l'art. 336a al. 1 CO, comme retenu par les premiers juges.

-
6. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité en remplacement de ses jours de vacances non pris en nature au terme de son contrat de travail.

6.1 A teneur de l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. Cette disposition est de nature relativement impérative (art. 362 CO). Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO).

L'art. 329d al. 2 CO prévoit que, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Si toutefois, au terme des rapports de travail, l'employé n'a pas pu prendre en nature l'entier de son droit aux vacances, il dispose d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises (DIETSCHY-MARTENET, Commentaire romand CO I, 2021, n° 5 ad art. 329d CO).

Lorsque l'employeur résilie le contrat et libère simultanément le travailleur de son obligation de travailler, il peut exiger que les vacances auxquelles ce dernier a encore droit soient prises pendant le délai de congé. L'employeur doit cependant, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO, tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles, celle-ci inférieure à celle-là, soit suffisamment important, à défaut, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent (ATF 128 III 271 consid. 4). Les vacances résiduelles doivent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé; s'il y a lieu, elles doivent être prises partiellement en nature et pour le surplus remplacées par une prestation en argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2019 du 17 mars 2020 consid. 8).

6.2 En l'occurrence, l'appelant disposait d'un solde de vacances de 42.19 jours à l'échéance de son contrat de travail, soit au 31 juillet 2021, et 20.5 de ces jours ont été indemnisés par l'intimée par le versement de 5'487 fr. 65, ce qui n'est pas remis en cause.

Les premiers juges ont considéré que le solde résiduel, soit 21.69 jours, avait été pris en nature durant le délai de congé, ce qui n'est pas critiquable. En effet, l'appelant a immédiatement été libéré de son obligation de travailler, de sorte qu'il a bénéficié de 83 jours ouvrables pour chercher un nouvel emploi entre le 1^{er} mars et le 11 avril, puis le 17 mai et le 31 juillet 2021, sous déduction de deux jours fériés officiels, compte tenu de la suspension de son délai de congé durant son service civil.

Dès lors que ce solde résiduel représente environ 1/4 des jours ouvrables dont l'appelant a bénéficié pour trouver un nouvel emploi, en tout état n'excède pas 1/3 de ceux-ci, il se justifie de considérer que ce dernier a pris ses 21.69 jours de

vacances restants durant son délai de congé. Il a ainsi encore disposé de deux mois, soit 61 jours ouvrables, pour se consacrer exclusivement à la recherche d'un nouveau travail.

L'appelant fait valoir que la crise économique liée à la pandémie de Covid-19 aurait entraîné une diminution drastique des embauches, augmentant ainsi le temps nécessaire pour retrouver un emploi. Par cette argumentation, il ne démontre pas que les 61 jours ouvrables dont il a bénéficié auraient été insuffisant pour trouver une nouvelle activité.

Partant, l'appelant n'est pas fondé à réclamer le paiement du solde de ses jours de vacances, comme retenu, à bon droit, par les premiers juges.

7. Compte tenu des considérants ci-dessus, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.
8. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC).

Il n'y a, en outre, pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 11 juin 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/114/2024 rendu le 3 mai 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12475/2021.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.