



POUVOIR JUDICIAIRE

C/12514/2022

ACJC/569/2025

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 28 AVRIL 2025**

Entre

A _____ AG, sise _____ (SG), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 mai 2024 (JTPH/123/2024) et intimée sur appel joint, représentée par Me Alexander BLARER, avocat, Bratschi SA, rue du Général-Dufour 20, 1204 Genève,

et

Monsieur B _____, domicilié _____ (France), intimé et appelant sur appel joint, représenté par Me Yves MABILLARD, avocat, PBM Avocats SA, boulevard Georges-Favon 26, case postale 48, 1211 Genève 8.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 mai 2025.

EN FAIT

A. a. Par contrat de travail à durée indéterminée, B_____, né en 1983, a été engagé par C_____ SA, en qualité de monteur qualifié de cloisons amovibles et menuiserie, à partir du 1^{er} janvier 2014.

b. C_____ SA a fusionné avec D_____ AG en 2015, laquelle a ensuite fusionné, en 2020, avec A_____ AG, société sise à Saint-Gall, mais disposant d'une succursale à Genève, notamment active dans l'aménagement et la planification bureautique.

c. Par contrat à durée indéterminée signé le 15 avril 2020, A_____ AG a reconduit l'engagement de B_____ en qualité de monteur, dès le 1^{er} janvier 2020, avec la reprise de son ancienneté dès le 1^{er} janvier 2014. Le salaire mensuel convenu était de 5'490 fr. brut, versé treize fois l'an.

Il est admis que la convention collective de travail du second-œuvre romand 2019 (CCT-SOR 2019) régissait notamment les relations des parties. Comme le requiert l'art. 35 de cette convention, l'employeuse a souscrit pour ses employés une assurance perte de gain en cas de maladie auprès de E_____ couvrant 80% du salaire pendant 730 jours, après un délai d'attente de 30 jours. L'assurance conclue est soumise à la loi sur le contrat d'assurance (LCA), la personne assurée disposant, dès la survenance de la maladie, d'un droit propre contre l'assurance conformément à l'art. 87 LCA (article abrogé avec effet au 1^{er} janvier 2022, et remplacé par l'art. 95a LCA depuis lors (RO 2020 4969)).

d. B_____ a été incapable de travailler pour des raisons médicales du 28 mars au 26 avril 2020 inclus. Il a, à cet égard, présenté des certificats médicaux.

e. Il est retourné au travail le 27 avril 2020 et a travaillé à temps plein tous les jours pendant les mois de mai et juin 2020.

f. Le 12 novembre 2020, B_____ a rencontré, au siège suisse allemand de la société, le responsable des ressources humaines, F_____, une employée des ressources humaines, G_____, ainsi que H_____, comptable et responsable des finances, afin de discuter du solde de ses heures supplémentaires qui n'étaient pas admises par ses supérieurs genevois.

Durant cet entretien, le paiement de 103,27 heures supplémentaires a été approuvé. H_____ a toutefois indiqué ne pas avoir vérifié si ledit paiement avait été effectué.

g. L'entretien d'évaluation annuel de B_____ a eu lieu le 15 mars 2021.

Il résulte de son compte rendu écrit que B_____ avait atteint l'objectif "temps de pose" à hauteur de 60%, ayant été rendu attentif au fait qu'il fallait lire les notices. Les objectifs "qualité de pose" et "finitions" avaient été considérés comme atteints à raison de 70% ("bon travail") et 80% ("travail soigneux"). En revanche, il lui a été demandé de progresser s'agissant du travail en équipe, cet objectif n'étant rempli qu'à 40%. La performance de B_____ correspondait globalement aux attentes de son employeur.

Majoritairement, sa performance correspondait aux attentes. S'agissant de la sociabilité et du comportement personnel, il a été relevé que sa performance correspondait de justesse aux attentes pour les "aptitudes lors de critiques et conflits", "esprit d'équipe" et "sociabilité/aptitudes relationnelles".

Les buts qui ont été fixés à B_____ pour sa prochaine évaluation, prévue pour le mois de juin 2021, étaient de "bien finir les chantiers", de "bien évaluer les chantiers", de "bien lire les dossiers de chantier" et de "bien remonter les informations".

Selon son supérieur, I_____, B_____ était un bon professionnel. Il gérait seul un chantier. Il devait progresser pour organiser le travail pour les autres et devait apprendre à travailler seul. B_____ avait beaucoup de qualités, qu'il devait mieux mettre en application.

h. Fin avril 2021, B_____ a appris que ses collègues avaient perçu une "prime COVID" – de 1'000 fr. par mois pour les personnes ayant travaillé en avril, mai et juin 2020 – de sorte qu'il a formulé auprès de la hiérarchie des prétentions en paiement de cette prime pour les mois de mai et juin 2020.

i. Le 28 mai 2021, A_____ AG a résilié le contrat de travail de B_____ avec effet au 31 août 2021, sans en indiquer les motifs.

j. B_____ a été incapable de travailler pour des raisons médicales du 29 mai 2021 au 21 février 2022. Il a produit à cet égard des certificats médicaux.

k. Par courrier du 30 juin 2021, B_____ a formé opposition au licenciement. Il a reproché à A_____ AG d'avoir mis fin à son contrat parce qu'il avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail, à savoir le maintien de ses heures supplémentaires et le versement de la "prime mensuelle COVID", qui lui avait été injustement refusée.

l. Par pli du 19 juillet 2021, A_____ AG a indiqué à B_____ que son licenciement n'était pas en lien avec ses prétentions, mais avec ses mauvaises performances de travail et de coopération.

Elle a admis que celui-ci avait réalisé des heures supplémentaires de 133.58 au 30 juin 2021. Elle a par ailleurs indiqué qu'il fallait déduire de ses 21 jours de vacances, 18 jours en raison de son absence injustifiée du 28 mars au 26 avril 2020 et un jour de vacances pris le 14 mai 2021, de sorte que le solde en sa faveur s'élevait à deux jours (21 – 18 – 1). Elle s'est également dite prête à lui verser 2'000 fr. d'"indemnité spéciale COVID".

m. E_____ s'est substituée à A_____ AG, après le délai d'attente de 30 jours, en versant des indemnités journalières à B_____.

n. B_____ a rencontré le médecin-conseil de E_____ au mois de septembre 2021.

o. Par courriel du 27 septembre 2021, E_____ a informé B_____ que l'expert avait considéré que sa capacité de travail était de 100% dans une "activité indépendante de l'employeur actuel", de sorte qu'elle était prête à verser l'indemnité journalière jusqu'au 30 novembre 2021, dans le sens d'une période transitoire, B_____ devant chercher un nouvel emploi au plus vite afin de retrouver une activité à 100%.

p. Par pli du 8 novembre 2021, A_____ AG a indiqué à B_____ qu'elle considérait que son licenciement n'était pas abusif. En raison de sa maladie, le délai de préavis était prolongé jusqu'au 28 février 2022, mais elle n'avait aucune raison de lui verser une indemnité supplémentaire. Selon ses calculs, le solde de son droit aux vacances était de deux jours et son solde d'heures supplémentaires de 133,58 heures, mais celles-ci devaient être compensées. Comme il était apte à travailler à partir du 1^{er} décembre 2021, il n'était pas nécessaire de le libérer de ses obligations. A_____ AG a soumis à B_____ une proposition de résiliation des rapports de travail au 31 décembre 2021, avec solde de tout droit, lui proposant toutefois de lui verser 2'000 fr. de prime COVID comme promis dans son courrier du 19 juillet 2021.

B_____ n'a pas répondu à ce courrier.

q. E_____ a cessé ses versements au 30 novembre 2021.

r. Par courrier du 30 novembre 2021, B_____ a contesté la prise de position de E_____, exposant être toujours dans l'incapacité totale de travailler. Il a considéré que celle-ci avait arbitrairement limité ses versements, le mettant ainsi dans une situation très inconfortable, compte tenu du fait qu'il ne pouvait dorénavant ni obtenir le paiement de son salaire, ni des indemnités de la caisse de chômage jusqu'à la fin de son contrat. Il a donc demandé à E_____ de revoir sa position et l'a mise en demeure de reprendre le versement des indemnités journalières jusqu'au terme du contrat.

s. Par courrier du même jour, B_____ a informé A_____ AG qu'il ne reprendrait pas le travail en raison de son arrêt de travail justifié par des certificats médicaux.

t. Le 9 décembre 2021, le Dr J_____, psychiatre, a établi un rapport d'évaluation concernant B_____. Selon celui-ci, le concerné souffrait d'une dépression, marquée par une autodépréciation, une baisse d'énergie et d'estime de soi, un sommeil troublé, une thymie basse avec un sentiment d'injustice. Il était affaibli psychologiquement et avait des angoisses avec des ruminations anxieuses face à son devenir.

u. Le 20 décembre 2021, A_____ AG a adressé à B_____ un certificat de travail dont il ressortait notamment qu'il s'était «acquitté de ses missions de manière avec conscience et engagement », qu'il était disposé à travailler au-delà des heures de travail normales si nécessaire, qu'il avait obtenu de bons résultats, tant sur le plan qualitatif que quantitatif et qu'il avait répondu aux attentes élevées de l'employeuse.

v. Le 21 décembre 2021, A_____ AG a versé la somme nette de 5'355 fr. 50 (6'825 fr. 35 bruts) à B_____, soit son salaire du mois de décembre et une "prime de risque Corona 2020" de 2'000 fr. bruts.

w. Par courrier du 6 janvier 2022, A_____ AG a indiqué à B_____ que son incapacité de travail avait été admise jusqu'au 30 novembre 2021 et qu'un délai de trois mois lui avait été octroyé pour trouver un autre emploi. Ce n'était qu'après le 30 novembre 2021 qu'il lui avait communiqué qu'il était non seulement incapable de travailler chez elle, mais en principe partout. Elle a indiqué avoir versé l'intégralité des prestations avec le décompte de salaire du 21 décembre 2021 et qu'elle ne lui verserait rien d'autre, le paiement du salaire ayant été cédé à son assurance.

x. Par pli du 11 janvier 2022, B_____ a indiqué à A_____ AG qu'il lui appartenait, ou à E_____, de lui verser son salaire, respectivement des indemnités journalières, jusqu'au terme du contrat.

y. Par courrier du 26 janvier 2022, A_____ AG a déclaré mettre un terme au contrat de travail de B_____ "avec effet rétroactif" au 31 décembre 2021, se basant sur la fin de l'incapacité de travail déterminée par E_____ soit au 26 septembre 2021.

z. B_____ a débuté des recherches d'emploi fin février 2022.

B. a. Par requête déposée en vue de conciliation le 29 juin 2022, déclarée non conciliée le 12 septembre 2022 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 12 décembre 2022, B_____ a assigné A_____ AG en paiement de la somme

totale de 60'301 fr. 80, soit 32'940 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 mai 2021, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 16'470 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2022, à titre de salaire pour les mois de janvier à mars 2022, 5'300 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 mai 2021, à titre d'indemnité pour vacances non prises et 5'591 fr. 80 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2022, à titre d'indemnisation d'heures supplémentaires. Il a, par ailleurs, conclu à l'établissement d'un certificat de travail complet.

B_____ a allégué en substance avoir été licencié de manière abusive en raison de ses revendications, tant concernant le paiement de la prime «Corona 2020» que des heures supplémentaires. Le comportement de l'employeuse qui ne voulait dans un premier temps pas fournir les motifs du congé, puis avait invoqué les mauvaises performances de travail et de coopération, puis le manque de coopération avec l'équipe, était la preuve de sa mauvaise foi, dans la mesure où il avait passé un entretien d'évaluation un mois avant son licenciement et où celui-ci ne faisait état d'aucun problème de performance ou de manque de coopération.

Il a, par ailleurs, contesté la date de fin des rapports de service, arrêtée au 31 décembre 2021 par l'employeuse. En effet, en tenant compte de son arrêt de travail dès le 4 juin 2021, sa période de protection de 180 jours venait à échéance le 1^{er} décembre 2021. Le délai de congé devait ainsi échoir le 1^{er} mars 2022, avec une fin de contrat à la fin du mois de mars 2022. Enfin, le refus de E_____ de verser les indemnités journalières ne libérait pas A_____ AG de son obligation de lui verser le salaire jusqu'à la fin du contrat de travail.

B_____ a réclamé, en outre, le paiement de son solde de vacances pour l'année 2021, année où il n'avait pas pris de vacances, ainsi que le paiement des heures supplémentaires admises par son employeuse.

Quant au certificat de travail, il demandait la modification de certaines mentions, soit notamment la date de fin du contrat ainsi que le rajout d'activités effectuées (prise de mesures pour permettre la réalisation de devis, participation aux réunions de chantier).

b. Dans son mémoire de réponse, A_____ AG a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

Elle a notamment allégué que le licenciement de B_____ était justifié car son comportement était incompatible avec le fonctionnement d'un service, celui-ci dénigrant ses collègues et instaurant un climat de travail hostile. Ces problèmes lui avaient été notifiés lors de son évaluation et, dès lors qu'aucune amélioration n'était survenue, elle n'avait eu d'autre choix que de le licencier. B_____ était, par ailleurs, de mauvaise foi dans la mesure où il avait produit un certificat médical erroné et réclamé des heures supplémentaires non effectuées. Concernant

les heures supplémentaires, elle a indiqué que cette question n'avait jamais été litigieuse et avait été réglée définitivement en novembre 2020. La "prime Corona" était discrétionnaire et B_____ ne pouvait y prétendre. Néanmoins, elle la lui avait versée en décembre 2021.

Puisque l'incapacité de travail de B_____ avait pris fin le 27 septembre 2021, les rapports de travail s'étaient terminés le 31 décembre 2021. Elle avait en outre cédé son obligation de lui payer le salaire à l'assurance perte de gain, de sorte qu'elle n'était pas tenue de verser le salaire après la fin du versement des indemnités journalières le 30 novembre 2021.

Concernant les vacances, le solde du droit de l'employé était négatif en raison de vacances prises en trop en 2020. Un éventuel reliquat devait être compensé avec la période de préavis de trois mois. Il en allait de même des 133.58 heures supplémentaires qu'avait effectuées B_____ au 31 mai 2021. Si la compensation ne pouvait pas se faire durant le délai de congé, ces heures devaient être compensées avec le montant brut de 6'825 fr. 35 versé le 21 décembre 2021.

c. Entendu par le Tribunal en qualité de partie, I_____, directeur de A_____ AG a déclaré que B_____ n'avait pas été licencié à cause de la qualité de son travail, mais en raison de ses problèmes relationnels avec ses collègues. Plusieurs de ces derniers s'étaient plaints auprès de lui de ce que B_____ les maltraitait sur le chantier, à cause de son attitude par laquelle il leur faisait comprendre qu'ils ne travaillaient pas suffisamment bien. K_____, le contremaître, lui avait dit que l'ambiance entre les employés se péjorait et devenait difficile.

K_____, technicien chez A_____ AG, entendu comme témoin, était le chef de B_____. A l'époque il y avait toujours quatre employés. Sur les chantiers, B_____ était accompagné par un collègue ou un intérimaire et dans ce cas c'était lui qui s'occupait du chantier. Trois employés, L_____, M_____ et N_____, et même des intérimaires, s'étaient plaints auprès de lui de l'attitude de B_____. Il exigeait trop d'eux et était arrogant envers eux. Il fallait souvent le changer de groupe. Cela avait empiré avec le temps. B_____ créait une mauvaise ambiance au sein des groupes qui travaillaient avec lui. Le témoin avait averti oralement B_____ deux ou trois fois, puis ce dernier avait été convoqué par le directeur.

Le témoin M_____, poseur chez A_____ AG, a déclaré que le contremaître, K_____, était principalement au dépôt. Il remettait les dossiers à B_____ pour les opérations de posage. Ils étaient quatre employés avec deux à cinq intérimaires. B_____ avait une propension à vouloir tout diriger sur les chantiers, et cet état d'esprit rendait compliquées les relations de travail, mais pas tous les jours. Ses relations avec B_____ n'étaient ni meilleures ni moins bonnes qu'avec ses autres collègues. C'était juste un peu plus compliqué de travailler avec lui certains jours.

B_____ n'avait pas particulièrement d'influence sur l'ambiance sympathique du groupe. L'attitude de B_____ n'avait pas varié dans le temps.

Le témoin N_____, monteur chez A_____ AG, a déclaré qu'il avait travaillé le plus souvent en binôme avec B_____. C'était celui-ci qui organisait le travail et discutait avec les clients, lui-même n'étant alors qu'intérimaire. L'ambiance était souvent tendue compte tenu de l'attitude de B_____, qui était arrogant et parlait de manière humiliante. Cette ambiance était plus désagréable que celle que l'on trouvait habituellement sur les chantiers. Le comportement de B_____ était resté constant. Personne n'aimait travailler en binôme avec B_____ et lui-même avait demandé à changer de binôme. L'exigence de terminer les chantiers dans les temps, faisait certainement qu'il était stressé et désagréable, mais cette manière d'être était principalement de son fait.

Le témoin L_____, poseur chez A_____ AG, avait souvent travaillé avec B_____ et leurs relations étaient bonnes, jusqu'à ce que ce dernier apprenne qu'il avait perçu une "prime COVID", car il ne lui en avait pas parlé. Dans le domaine, il y avait toujours des moments où l'on s'entendait mieux ou moins bien avec ses collègues. Il ne s'était jamais plaint de B_____ à K_____. Selon L_____, B_____ était apprécié des autres collaborateurs.

Le témoin O_____, indépendant, qui fournissait du personnel temporaire sur les chantiers à A_____ AG, avait rencontré B_____ lorsqu'il dirigeait les temporaires. Aucun de ses employés ne s'était plaint d'une mauvaise attitude de B_____. Lui-même avait travaillé directement avec B_____ une ou deux fois sans avoir eu de problème. Selon lui, l'ambiance générale était tout à fait correcte et bonne bien qu'il y avait beaucoup de travail pour finir les chantiers, ce qui impliquait de faire des heures supplémentaires de temps en temps.

Interrogé par le Tribunal, B_____ a déclaré entretenir de bonnes relations avec ses collègues, mais comme il devait gérer le planning, il devait parfois les inciter à travailler plus rapidement pour terminer des ouvrages. C'était K_____ qui lui "mettait la pression". Il travaillait aussi avec des intérimaires qui ne connaissaient pas toujours le métier, ce qui compliquait le chantier. Il n'était pas au courant de plaintes de ses collègues auprès de la direction.

F_____, représentant de A_____ AG, a déclaré avoir été informé du licenciement de B_____ par les ressources humaines. I_____ lui avait indiqué que les rapports de travail s'étaient dégradés. Ils n'avaient pas libéré B_____ de son obligation de travailler durant son délai de congé.

d. S'agissant de la "prime COVID", I_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait décidé de ne pas la donner à B_____, avec l'accord de la comptabilité du groupe, car celui-ci n'avait pas travaillé durant toute cette période.

Selon F_____, la condition pour obtenir la "prime COVID", qui était de 1'000 fr. par mois durant trois mois, était d'avoir travaillé durant une période à risque. B_____ n'avait pas reçu la prime, car il ne s'était pas bien comporté, ayant fait établir un certificat médical non pas parce qu'il était malade, mais car il était angoissé pour sa femme qui était à risque, et parce qu'il n'avait pas été présent durant toute la période.

Selon B_____, K_____ lui avait affirmé que la prime serait versée uniquement au collègues du "mobilier", mais une semaine avant son licenciement, il avait appris que N_____ l'avait perçue, de sorte qu'il avait été la réclamer à la hiérarchie, qui la lui avait refusée. Lors de son licenciement, I_____ et P_____ lui avaient dit qu'ils n'avaient pas apprécié ses revendications s'agissant des heures supplémentaires et de la "prime COVID".

e. B_____ a déclaré que son incapacité de travail s'était prolongée postérieurement au 30 novembre 2021 : son état de santé s'était dégradé et il avait dû être suivi par un psychiatre. Son licenciement avait provoqué une dépression, des idées noires et un internement lui avait été proposé par son médecin.

f. Le 31 octobre 2023, à l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger.

- C. Par jugement JTPH/123/2024 rendu le 14 mai 2024, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 12 décembre 2022 par B_____ contre A_____ AG (chiffre 1 du dispositif), condamné A_____ AG à verser à B_____ la somme brute de 17'229 fr. 75 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} février 2022 (ch. 2), invité A_____ AG à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A_____ AG à verser à B_____ la somme nette de 10'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} février 2022 (ch. 4), condamné A_____ AG à fournir à B_____ un certificat de travail conformément au considérant 10 du jugement (ch. 5), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

Le Tribunal a retenu que, compte tenu de son ancienneté, ayant été engagé en janvier 2014, B_____ était dans sa huitième année de service lors de son licenciement en mai 2021, de sorte que le délai de résiliation était de deux mois pour la fin d'un mois. Au vu de son incapacité de travail, prouvée par des certificats médicaux, entre le 29 mai 2021 et la fin février 2022, mais du fait que sa période de protection était de 180 jours, son contrat était arrivé à échéance le 31 janvier 2022. A_____ AG devait donc lui verser le salaire jusqu'au 31 janvier 2022, soit 5'947 fr. 50 bruts (5'490 x 13 / 12), avec intérêts moratoires dès le 1^{er} février 2022.

B_____ avait effectué des heures supplémentaires que A_____ AG avait elle-même arrêtées à 133.58 au 30 juin 2021. B_____ avait allégué ne pas avoir été

indemnisé pour ces heures et A_____ AG n'avait pas prouvé les avoir effectivement payées. Dans la mesure où B_____ était en arrêt maladie jusqu'à la fin du mois de février 2022, la compensation des heures supplémentaires n'était pas envisageable pendant la période de préavis. Par ailleurs, dans la mesure où le salaire de décembre 2021 était dû, le solde d'heures supplémentaires ne pouvait pas non plus être compensé avec le montant versé fin 2021. Les heures supplémentaires devaient donc lui être payées, ce qui représentait un total de 4'927 fr. 62 avec intérêts moratoires dès le 1^{er} février 2022.

A_____ AG avait admis que B_____ devait bénéficier de 21 jours de vacances pour l'année 2021. C'était à tort qu'elle avait déduit de ce droit aux vacances 18 jours d'absence pendant la période du COVID-19, soit du 28 mars au 26 avril 2020, car cette période était couverte par des certificats médicaux. Seul un jour de vacances avait été effectivement pris en 2021. Le même raisonnement que pour les heures supplémentaires pouvait être tenu s'agissant de la compensation des vacances. Le solde dû était donc de 20 jours en 2021, ce qui représentait 6'354 fr. 44, avec intérêts moratoires dès la fin du contrat de travail.

Enfin, le Tribunal a considéré que le licenciement de B_____ était abusif, dès lors que celui-ci avait établi avoir fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, courant avril 2021 s'agissant de la "prime COVID", et que son licenciement était intervenu un mois plus tard. De son côté, A_____ AG n'avait pas prouvé que le comportement de B_____ était à l'origine de son licenciement. Il ressortait des témoignages que les propos de A_____ AG étaient exagérés, notamment en ce qui concernait la quantité des employés qui se seraient plaints de son comportement. De même, il ne ressortait pas de l'instruction que ces problèmes de communication auraient fait l'objet d'un quelconque avertissement. En revanche, B_____ était soumis à une pression de rendement et de gestion du personnel, ce qui engendrait parfois un comportement inadéquat. Le Tribunal a ainsi considéré que ce problème, bien qu'avéré, n'était pas à l'origine du licenciement du travailleur. Les premiers juges ont fixé l'indemnité pour licenciement abusif à 10'000 fr., correspondant à un peu moins de deux mois de salaire, compte tenu de la durée du contrat de travail, soit près de huit ans, des raisons abusives invoquées à l'appui du licenciement, ainsi que l'impact sur la santé du travailleur, qui avait notamment souffert pendant plusieurs mois et nécessité un traitement psychiatrique avec un risque d'internement.

- D.** **a.** Par acte expédié le 20 juin 2024 à la Cour de justice, A_____ AG a appelé de ce jugement, qu'elle avait reçu le 21 mai 2024. Elle a conclu à son annulation et à ce que B_____ soit débouté de toutes ses conclusions, les frais de la procédure devant être mis à la charge de ce dernier.

Elle a produit une pièce nouvelle, soit la copie d'un certificat de travail établi le 7 juin 2024 conformément au jugement querellé.

En substance, A_____ AG a reproché au Tribunal de l'avoir condamnée à verser le salaire de janvier 2022, alors qu'elle était libérée de cette obligation dès le 1^{er} décembre 2021, puisque son assurance perte de gain s'était valablement substituée à elle après le 30 juin 2021 et que B_____ avait recouvré une totale aptitude au travail dès le 27 septembre 2021. Elle lui a également fait grief de l'avoir condamnée à verser une somme de 4'927 fr. 62 à titre d'heures supplémentaires, qui avaient déjà été payées, ainsi que 6'354 fr. 64 au titre de solde des vacances non prises, alors que ces postes avaient été entièrement compensés durant le délai de préavis, ou devaient être compensés avec la somme de 6'825 fr. 35 versée au mois de décembre 2021 puisqu'aucun salaire n'était dû. Elle a enfin nié devoir verser une indemnité pour licenciement abusif, puisque c'était le comportement inadéquat de B_____, et non un litige s'agissant du paiement des heures supplémentaires, qui avait donné lieu au licenciement de ce dernier.

b. Dans sa réponse du 26 août 2024, B_____ a conclu au rejet de l'appel, sous suite de frais et dépens.

Simultanément, il a formé un appel joint tendant à la réformation du chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris, concluant à ce que A_____ AG soit condamnée à lui verser la somme nette de 32'940 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} février 2022, sous suite de frais et dépens.

B_____ a fait valoir que son incapacité de travail jusqu'en mars 2022 avait été établie par des certificats médicaux et que même le médecin-conseil de l'assurance perte de gain avait confirmé qu'il ne pouvait plus travailler pour A_____ AG. Puisque cette dernière était à l'origine de son incapacité de travail, il lui appartenait de suppléer aux carences de son assurance perte de gain jusqu'à la fin du contrat, ce qu'elle avait volontairement fait pour le mois de décembre 2021, libre à elle de se retourner ensuite contre son assurance pour obtenir le remboursement des salaires de décembre 2021 et de janvier 2022. Les heures supplémentaires, qui n'avaient pas été payées, et les vacances non prises ne pouvaient pas être compensées pendant le délai de congé puisqu'il était en incapacité de travail et que le montant versé en décembre 2021 était dû au titre de salaire. Enfin, le montant de l'indemnité pour licenciement abusif aurait dû être fixé à six mois de salaire compte tenu des importantes souffrances psychiques que son licenciement avait engendrées.

c. A_____ AG a conclu au déboutement de B_____ des fins de son appel joint, sous suite de frais et dépens.

Elle a fait valoir que le paiement effectué au mois de décembre 2021 avait été fait "spontanément et volontairement", mais qu'il ne s'agissait pas d'une indemnité pour perte de gain, puisque B_____ était apte au travail, ni d'un salaire puisqu'il

avait été licencié avec effet au 31 août 2021, de sorte que ce paiement devait être compensé avec la prétention de B_____ en paiement d'heures supplémentaires. Par ailleurs, le montant de l'indemnité de licenciement ne saurait, cas échéant, excéder celle allouée par le Tribunal.

d. Les parties ont répliqué et dupliqué sur appel principal et sur appel joint, persistant dans leurs conclusions.

A_____ AG a produit une pièce nouvelle, soit un courrier électronique entre deux employés de la société daté du 12 février 2025.

e. Les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 11 mars 2025.

EN DROIT

- 1. 1.1** Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme écrite prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

1.2 La valeur litigieuse en première instance 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).

1.3 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. 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 142 III 413 consid. 2.2.4; 138 III 374 consid. 4.3.1).

Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

2. L'appelante a produit devant la Cour la copie du certificat de travail qu'elle a établi postérieurement à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger ainsi qu'un courrier se rapportant à des faits postérieurs à cette même date, de sorte que ces pièces sont recevables, ce qui n'est pas contesté (cf. art. 317 al. 1 CPC).
3. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à payer un salaire à l'intimé pour le mois de janvier 2021 alors que son assurance perte de gain s'était substituée à elle dès le 30 juin 2021 et que, en outre, le médecin-conseil de E_____ avait considéré que l'employé avait recouvré une totale aptitude de travail dès le 27 septembre 2021.

3.1 A teneur de l'article 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

L'art. 324a al. 1 CO prévoit que si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que la maladie, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b). Il ne peut être dérogé à ce régime légal de base en défaveur du travailleur (cf. art. 362 al. 1 CO; ATF 131 III 623 consid. 2.2).

Dans le régime dérogatoire prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger au régime légal, en substituant une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire (ATF 141 III 112 consid. 4.1), à condition toutefois que le travailleur bénéficie de prestations au moins équivalentes. L'équivalence est admise lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain qui garantit des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire pendant 720 ou 730 jours, après un délai d'attente de 2 à 3 jours, et dont il paie au moins la moitié des primes (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 ; 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1 et les références).

Avec la conclusion valide d'un contrat d'assurance maladie collective, l'employeur se libère de son obligation de continuer à verser le salaire tant que l'incapacité de travail perdure (ATF 120 V 38 consid. 3c/cc; arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5 et les arrêts cités). Si une différence de point de vue existe entre le médecin-conseil de l'assurance et le médecin privé de l'assuré s'agissant de l'incapacité de travailler de ce dernier, cette question doit être réglée dans le cadre du litige qui oppose l'assuré et l'assurance perte de gain (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5).

Toutefois, lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles, par exemple s'il omet de conclure l'assurance avec les prestations prévues, il doit réparer le préjudice subi par le travailleur sur la base de l'art. 97 al. 1 CO, que l'inexécution soit totale ou partielle, et verser des dommages-intérêts correspondant aux prestations que le travailleur aurait reçues de l'assurance en question pour le risque considéré (ATF 141 III 112 consid. 4.5).

Selon le Tribunal fédéral, une incapacité de travail, même limitée à la place de travail, constitue une réelle incapacité de travail. Un certificat médical jouit d'une force probante accrue, en raison du fait que la rédaction d'un faux certificat est punie par l'art. 318 CP (cf. note GLOOR relative à l'arrêt du Tribunal fédéral 4D_7/2021 du 12 avril 2021 consid. 4 in Newsletter droit du travail.ch de juin 2021).

3.2 En l'espèce, alors que l'appelante avait fait valoir devant le Tribunal avoir "cédé" son obligation de payer le salaire de l'intimé à l'assurance perte de gain, de sorte qu'elle ne pouvait être contrainte de le faire après la fin du versement des indemnités journalières le 30 novembre 2021, les premiers juges ne se sont pas penchés sur cette question, qui doit dès lors être examinée.

Comme l'intimé défend la thèse selon laquelle il est demeuré en incapacité de travail totale pour cause de maladie jusqu'au terme du contrat de travail, à tout le moins dans l'entreprise où il était employé, il ne peut faire valoir aucune prétention salariale à l'encontre de l'appelante pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022. En effet, l'appelante était libérée de son obligation de verser le salaire, tant que cette incapacité de travail perdurait.

C'est à tort que l'intimé soutient qu'il appartenait à l'appelante de suppléer aux carences de son assurance perte de gain jusqu'à la fin du contrat. En effet, l'assurance perte de gain n'a pas cessé ses versements en raison d'une carence de l'appelante dans ses obligations mais uniquement parce qu'elle a considéré que l'intimé était en mesure de travailler. En outre, le fait que l'intimé ne soit plus en mesure de travailler chez l'appelante ne signifie pas encore que celle-ci aurait objectivement violé ses obligations à son égard. L'intimé n'a d'ailleurs pas conclu au versement d'une indemnité pour tort moral de la part de l'appelante au motif

que celle-ci aurait violé ses droits de la personnalité. En tout état, le versement d'un salaire ne saurait être ordonné en lieu et place d'une éventuelle prétention en dommages-intérêts que l'intimé pourrait avoir à l'encontre de l'appelante.

Par conséquent, le jugement querellé sera annulé en tant qu'il condamne l'appelante à verser un salaire à l'intimé jusqu'à l'issue du contrat de travail.

4. L'appelante reproche au Tribunal ne de pas avoir compensé les heures supplémentaires et les jours de vacances non pris par l'intimé pendant le délai de congé, voire avec la somme de 6'825 fr. 35 versée en décembre 2021.

4.1.1 Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c al. 1 CO). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

La compensation prioritairement prévue par le code des obligations est la rémunération des heures supplémentaires. Avec l'accord du travailleur, l'employeur peut compenser les heures supplémentaires par un congé. Même si le contrat de travail a été résilié, à moins que le travailleur n'ait donné son accord, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement au travailleur la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler. Toutefois, la jurisprudence considère que, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 143, 147 et 148).

4.1.2 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 6.1 et les arrêts cités).

4.1.3 Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 120 al. 1 CO).

L'art. 63 al. 1 CO, qui complète l'art. 62 CO, prévoit que celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé. Est dans l'erreur celui qui s'exécute en partant de l'idée fausse que la dette est due; il suffit que l'erreur ait été déterminante pour le paiement, sans qu'il soit nécessaire qu'elle soit excusable ou essentielle (SJ 1994 p. 269 consid. 4a/bb ;ATF 64 II 121 consid. 5), de fait ou de droit (ATF 107 II 255 consid. 4 ; 98 Ia 187 consid. 4b).

Le demandeur doit prouver, soit qu'il a exécuté la prestation involontairement, soit qu'il l'a faite ensuite d'une erreur sur l'existence de la dette (ATF 123 III 101 consid. 3a et les références). Le fardeau de la preuve de l'erreur est à la charge du demandeur (art. 8 CC): il doit alléguer et prouver qu'il s'est exécuté dans l'intention d'éteindre une dette, que celle-ci n'était en réalité pas due et qu'il a cru par erreur qu'elle l'était (ATF 64 II 121 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 5C.51/2024 du 28 mai 2004 consid. 7.1).

4.2.1 En l'espèce, c'est en vain que l'appelante se prévaut du fait que les heures supplémentaires de l'intimé auraient été payées. Contrairement à ses allégations, l'intimé n'a jamais admis un tel fait et aucun paiement ne résulte de la procédure.

En outre, puisque l'intimé était dans l'incapacité totale de travailler jusqu'à la fin des rapports de travail, rien ne permettant de mettre en doute l'authenticité des certificats médicaux qu'il a produits à cet égard, il ne pouvait être exigé de lui qu'il compense les heures supplémentaires et prenne ses jours de vacances non pris avant la fin du contrat.

4.2.2 Par ailleurs, les sommes arrêtées par les premiers juges au titre d'heures supplémentaires (4'927 fr. 60) et de jours de vacances non pris (6'354 fr. 65), qui n'ont pas été contestées devant la Cour s'agissant de leurs quotités, ne sauraient être compensées avec les 6'825 fr. 35 versés le 21 décembre 2021.

On relèvera préliminairement que ce montant comprenait 2'000 fr. bruts à titre d'indemnité COVID, dont l'appelante ne conteste pas le versement volontaire, de sorte que ce n'est qu'une somme de 4'825 fr. 35 bruts qui a été versée à titre de salaire pour décembre 2021. En outre, l'appelante a admis avoir versé ce montant "spontanément et volontairement", alors qu'elle savait ne rien devoir à l'intimé qui l'avait informée le 30 novembre 2021 de la poursuite de son incapacité de travailler. Dans son courrier du 8 novembre 2021, l'appelante avait d'ailleurs relevé ne rien devoir à l'intimé; de plus elle n'a pas allégué que l'intimé aurait accepté son offre de mettre fin consensuellement aux rapports de travail au 31 décembre 2021, avant qu'elle effectue le versement de 6'825 fr. 35. L'appelante

n'était donc pas dans l'erreur lorsqu'elle a fait ce paiement, puisqu'elle considérait déjà ne plus rien devoir à l'intimé.

Le jugement sera donc confirmé, par substitution de motifs, sur ces points.

Compte tenu de ce qui précède, le chiffre 2 du dispositif du jugement sera annulé et l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé 11'282 fr. 25 bruts, soit 4'927 fr. 60 à titre d'heures supplémentaires et 6'354 fr. 65 à titre de vacances non prises, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} février 2022.

5. L'appelante reproche enfin d'avoir considéré comme abusif le licenciement notifié à l'intimé.

5.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_131/2023 du 22 juin 2023 consid. 4).

5.1.2 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Les prétentions découlant du contrat de travail doivent être comprises très largement, en ce sens que cela comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 868). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en dépit de son caractère purement discrétionnaire, une gratification peut être due à l'employé en raison du principe d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_641/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3).

Le travailleur n'est protégé contre le licenciement que s'il peut supposer de bonne foi que les droits qu'il a prétendus lui sont acquis. L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur: d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 précité).

5.1.3 Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 précité et les arrêts cités).

5.1.4 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b; arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester 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_185/2024 précité).

5.2 En l'espèce, rien ne permet de mettre en lien les revendications de l'intimé résultant du paiement de ses heures supplémentaires avec son licenciement, puisqu'à l'issue de la réunion qui s'est tenue en décembre 2020 avec la direction de l'appelante, l'intimé a obtenu qu'elles lui soient payées. Par la suite, rien ne laisse supposer qu'un litige aurait subsisté à ce sujet. L'intimé n'a notamment pas établi être revenu sur cette question ultérieurement avec sa hiérarchie, notamment pour se plaindre du non-paiement de ces heures. Ainsi, compte tenu de la temporalité, l'intimé n'a pas rendu vraisemblable avoir été licencié en raison d'un litige en lien avec le paiement de ses heures supplémentaires.

En revanche, le licenciement de l'intimé est intervenu peu après qu'il ait réclamé à sa hiérarchie le paiement de la "prime COVID". Contrairement à ce que soutient l'appelante, même si le paiement de cette prime était discrétionnaire, il s'agissait d'une prétention résultant du contrat de travail, soit le respect de la personnalité du travailleur dans sa composante égalité de traitement. En effet, tous les collègues de l'intimé ayant travaillé pendant le COVID ont perçu cette prime, de sorte que l'intimé, qui avait travaillé deux mois sur trois pendant la période concernée par la prime, pouvait, de bonne foi, penser avoir droit au paiement partiel de celle-ci. Il importe peu de savoir si l'intimé avait objectivement le droit de percevoir cette prime.

De son côté, l'appelante fait valoir que le licenciement de l'intimé était dû à ses mauvaises prestations et à son comportement envers ses collègues. S'agissant des prestations de travail, il ne résulte pas de l'évaluation de l'intimé de mars 2021, ni du certificat de fin des rapports de travail dressé par l'appelante, que les prestations de l'intimé étaient insuffisantes d'un point de vue technique. Par ailleurs, on ne saurait suivre l'appelante lorsqu'elle fait valoir que plusieurs des collègues de l'intimé se seraient plaint du comportement de celui-ci. En effet, seul le témoin N_____ a demandé à ne plus travailler avec l'intimé au motif qu'il le trouvait arrogant et insultant. Les autres collègues ont certes déclaré que l'intimé pouvait se montrer directif – lui-même ayant admis parfois leur "mettre la pression" pour finir un chantier dans les temps – sans toutefois dénoncer son comportement à la hiérarchie, ni considérer que le comportement en question était inacceptable. D'ailleurs, si dans son évaluation de mars 2021 l'intimé s'est vu demander, d'une manière générale, de progresser s'agissant du travail en équipe, aucun des objectifs qui ont été fixés n'était en lien avec son comportement envers ses collègues. A cette occasion, son supérieur hiérarchique lui a uniquement indiqué qu'il devait apprendre à travailler seul et progresser dans l'organisation du travail des autres employés. Au vu de ces éléments, le comportement de l'intimé envers ses collègues n'apparaît pas comme un motif du licenciement. Si le témoin K_____ a déclaré avoir rappelé à l'ordre l'intimé à plusieurs reprises quant à son comportement et l'avoir même envoyé chez le directeur, ce dernier n'a pas fait mention d'une telle entrevue, ce qui permet de douter du fait que l'intimé aurait été interpellé par son supérieur sur son comportement. Enfin, entre l'évaluation de mars 2021 et le licenciement de l'intimé, aucun événement particulier n'est survenu et, selon tous ses collègues, le comportement de l'intimé n'a pas changé, de sorte que l'on ne peut retenir que ses relations avec ses collègues avaient empiré, contrairement à ce qu'ont déclaré I_____ et K_____.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le seul élément pouvant être mis en lien avec le licenciement de l'intimé était sa prétention en paiement de la "prime COVID", à laquelle l'intimé pouvait penser de bonne foi avoir droit.

Par conséquent, le jugement sera confirmé en tant qu'il retient que le licenciement de l'intimé était abusif.

6. L'intimé critique le montant de l'indemnité de 10'000 fr. fixée par le Tribunal et sollicite qu'elle soit portée à 32'940 fr., correspondant à six mois de salaire. Il n'est pas contesté que l'intimé a rempli les conditions formelles de l'art. 336b CO lui permettant de prétendre au versement d'une telle indemnité.

6.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO), qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de

salaire du travailleur; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO).

Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2023 du 23 février 2023 consid. 5.1 et les arrêts cités).

6.2 En l'espèce, les premiers juges ont fixé l'indemnité pour licenciement abusif à 10'000 fr., correspondant à un peu moins de deux mois de salaire, compte tenu de la durée du contrat de travail, soit près de huit ans, des raisons abusives invoquées à l'appui du licenciement et développées ci-avant ainsi que l'impact sur la santé du travailleur qui avait notamment souffert pendant plusieurs mois et nécessité un traitement psychiatrique avec un risque d'internement.

Selon l'intimé, le montant retenu par les premiers juges ne tiendrait pas suffisamment compte du fait que son employeur lui a sciemment caché le versement de la "prime COVID" à ses collègues et du fait que des manquements lui ont été injustement reprochés après son licenciement, de sorte qu'il avait perdu toute confiance en lui. S'il faut admettre que l'intimé a été fortement impacté dans sa santé par la manière dont les relations de travail ont pris fin, puisqu'il a été en incapacité de travail pour des raisons de santé immédiatement après son licenciement, il ne peut être retenu que l'appelante a adopté un comportement inutilement blessant à son égard. S'il a été licencié en raison de ses prétentions en paiement de la "prime COVID", il n'en reste pas moins que son attitude envers ses collègues n'était pas irréprochable. En outre, bien que le licenciement ait eu des conséquences sur la santé de l'intimé, celles-ci n'ont pas perduré plus d'un mois après la fin des rapports de travail. En effet, l'intimé a pu débiter ses recherches d'emploi dès fin février 2022 et il n'a pas allégué avoir été dans l'impossibilité de retrouver un emploi après son licenciement en raison d'un impact à long terme de celui-ci sur sa santé psychique.

Par ailleurs, la situation de l'intimé ne saurait être comparée à celle de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_3/2023 du 30 août 2023 dont il se prévaut, aux termes duquel a été confirmée l'allocation d'une indemnité de six mois de salaire à une employée qui avait été abusivement licenciée après dix ans d'ancienneté; celle-ci n'avait commis aucune faute concomitante, ni démerité dans l'exécution de ses tâches et les modalités de congé avaient été inutilement vexatoires. Dans le cas porté devant le Tribunal fédéral, l'employée avait été stigmatisée par son employeur, qui lui avait reproché d'avoir été malhonnête dans le cadre de ses demandes de

remboursement de frais professionnels et qui avait dirigé contre elle une enquête interne et brandi des menaces de poursuites pénales. En l'espèce, aucune accusation n'a été portée à l'encontre de l'intimé lors de son licenciement, seul un comportement inadéquat lui ayant été injustement reproché. Il n'a donc pas eu à subir des vexations comparables à celles de l'employée en question.

Par conséquent, le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé.

7. L'appelante a conclu à l'annulation de l'ensemble du jugement, soit également du chiffre 5 de son dispositif la condamnant à fournir un certificat de travail conforme au considérant 10 du jugement. Elle n'a toutefois formé aucun grief à cet égard, se limitant à indiquer avoir, depuis le prononcé de la décision, fourni un certificat de travail conforme au chiffre 5 dudit dispositif.

Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué sera également confirmé.

8. Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Les frais judiciaires seront arrêtés à 200 fr. au total pour l'appel et l'appel joint. Ils seront mis pour moitié à la charge de chacune des parties, aucune d'entre elle n'obtenant entièrement gain de cause (art. 95 et 106 al. 2 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). L'appelante sera, en conséquence, condamnée à verser 100 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. L'intimé plaidant au bénéfice de l'assistance judiciaire, sa part des frais, de 100 fr., sera provisoirement supportée par l'Etat de Genève (art. 122 al. 1 let. b CPC), étant rappelé que les bénéficiaires de l'assistance judiciaire sont tenus au remboursement des frais judiciaires mis à la charge de l'Etat de Genève dans la mesure de l'art. 123 CPC (art. 19 RAJ).

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 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 20 juin 2024 par A_____ AG contre le jugement JTPH/123/2024 rendu le 14 mai 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12514/2022.

Déclare recevable l'appel joint formé le 26 août 2024 par B_____ contre ce même jugement.

Au fond :

Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ce point :

Condamne A_____ AG à verser à B_____ la somme brute de 11'282 fr. 25 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} février 2022.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 200 fr. et les met à la charge de A_____ AG à hauteur de 100 fr. et à la charge de B_____ à hauteur de 100 fr.

Condamne A_____ AG à payer à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 100 fr. à titre de frais judiciaires d'appel.

Dit que les frais judiciaires de B_____ seront provisoirement supportés par l'Etat de Genève.

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

Siégeant :

Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, 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.