



POUVOIR JUDICIAIRE

C/13549/2023

ACJC/372/2025

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU JEUDI 13 MARS 2025

Entre

A _____ **SARL**, sise _____ [GE], recourante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 août 2024 (JTPH/205/2024), représentée par Me Efstratios SIDERIS, avocat, SLRG Avocats, quai Gustave-Ador 2, 1207 Genève,

et

Monsieur B _____, domicilié _____ (France), intimé.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 20 mars 2025.

EN FAIT

- A.** Par jugement du 7 août 2024, communiqué pour notification le jour-même et reçu par la partie recourante le 9 août 2024, le Tribunal des prud'hommes, groupe 3, a condamné A_____ SARL (i) à verser à B_____ la somme brute de 4'636 fr. 80 tout en invitant la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles, (ii) à verser à B_____ la somme nette de 203 fr. 16 et (iii) à délivrer à ce dernier des décomptes de salaires conformes pour les mois d'avril et de mai 2023. Le tribunal n'a pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.
- B.**
- a.** Par acte expédié au greffe de la Cour le 16 septembre 2024, A_____ SARL recourt contre ce jugement, sollicitant son annulation. Elle requiert l'octroi de l'effet suspensif à titre préalable et conclut, sur le fond, à l'annulation (i) de la condamnation à verser la somme brute de 4'636 fr. 80, (ii) de la condamnation à verser la somme nette de 203 fr. 16 et (iii) de la condamnation à fournir des décomptes de salaires pour les mois d'avril et mai 2023.
- b.** Par réponse expédiée au greffe de la Cour le 29 octobre 2024 et reçue le lendemain, B_____ a, en substance, conclu au rejet du recours et à la confirmation du jugement entrepris.
- c.** Par arrêt du 7 octobre, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice a admis la requête d'effet suspensif, suspendant le caractère exécutoire attaché au jugement querellé.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:
- a.** A_____ SARL est une société de droit suisse ayant son siège à C_____ [GE]; elle a pour associé gérant unique D_____. Elle a pour but, en particulier, le courtage, les conseils et la gestion en matière d'assurances et de produits financiers.
- b.** Elle a signé, le 1^{er} mai 2023 avec effet au 11 avril 2023, un contrat individuel de travail avec B_____, lequel était engagé en qualité de conseiller à la clientèle junior pour une durée indéterminée à un taux d'activité de 100% tandis que le temps d'essai était de trois mois (article 1). L'employé gérait librement son temps de travail d'une durée hebdomadaire de 42 heures réparties sur cinq jours "*du lundi au vendredi selon entente*" (article 3). Le salaire mensuel comprend (i) une indemnité forfaitaire de 995 fr. 16 couvrant l'abonnement annuel TPG (41 fr. 66 [*i.e.* 500 fr. sur 12 mois]), l'abonnement mensuel E_____ (29 fr. 50) et les frais de représentation (924 fr. [*i.e.* 44 fr. x 21 jours]), (ii) des commissions sur les contrats conclus par l'intermédiaire de l'employé, (iii) la mise à disposition "*de courriel, des cartes de visite et de laptop de service*" et (iv) les frais de la "*formation AFA*" (forfait de 2'175 fr.) avec clause d'interdiction de concurrence de

24 mois, sous réserve des émoluments de l'examen AFA de 500 fr. à charge de l'employé (article 6). Le délai de congé est de 7 jours calendaires pendant la période d'essai, puis d'un mois sous réserve des art. 336 CO (résiliation en temps inopportun) et 337 CO (résiliation pour justes motifs) (article 10). Les parties ont soumis leurs relations juridiques au droit suisse, élection de for exclusive étant faite en faveur des juridictions genevoises (article 15).

c. B_____ a commencé à travailler le 11 avril 2023. Un décompte de salaire établi le 3 mai 2023 pour le mois d'avril 2023 fait état d'un salaire nul, augmenté d'un montant de 696 fr. au titre de remboursement de frais.

d. Le jeudi 4 mai en tout début de matinée, B_____ s'est adressé à son employeur par message *WhatsApp* à l'attention de F_____, son supérieur hiérarchique, pour lui faire savoir qu'il ne pourrait se rendre à son travail ce jour-là pour cause de maladie; la démarche sera renouvelée le lendemain. A chaque fois F_____ en a pris acte tout en exprimant ses vœux de "*bon rétablissement*". Le lundi 8 au matin, le demandeur a réitéré la démarche, ce à quoi F_____ a répondu en le priant "*de me faire parvenir un attention [sic] de ton médecin stp!*".

e. Le mardi 9 mai 2023, B_____ s'est adressé à son supérieur hiérarchique via la messagerie *WhatsApp* pour lui signifier sa volonté de mettre un terme à son contrat de travail; il se prévalut à cette occasion de son droit à être rémunéré à hauteur d'un montant mensuel brut de 4'368 fr., ce qui correspondait au salaire minimum applicable au taux d'activité de 100% étant le sien. F_____ lui répondit le même jour en lui indiquant (i) que ses prétentions salariales n'étaient pas justifiées, (ii) que cette résiliation n'était pas utile dès lors que l'entreprise avait pris la décision d'y procéder elle-même par lettre destinée à partir le même jour, (iii) que des mesures seraient prises en interne "*vis-à-vis de ton comportement notamment concernant la clause de non concurrence et abandon de poste de travail*", et (iv) qu'il devait se considérer comme libéré de ses fonctions avec effet immédiat. B_____ a réagi, toujours par le canal *WhatsApp*, (i) en contestant tout abandon de poste (ses absences étant la résultante des angoisses ressenties eu égard à sa situation salariale non conforme au droit et à sa réflexion quant à une démission), (ii) en déniant tout problème relatif à l'interdiction de concurrence, (iii) en assurant qu'il n'entendait nullement porter atteinte à la réputation de A_____ SARL et (iv) en réitérant ses prétentions en régularisation de son salaire à l'exclusion de toute indemnité.

f. Comme elle l'avait annoncé, A_____ SARL adressa un pli daté du 9 mai 2023 au demandeur, valant résiliation avec effet immédiat "*pour comportement inapproprié*" et injonction à son employé de lui restituer immédiatement tout matériel en sa possession.

g. Le 11 mai 2023, B_____ a adressé un courriel à son employeur par lequel il faisait valoir (i) que depuis sa prise de poste le 11 avril 2023, il avait manqué quatre jours de travail (les 4, 5, 8 et 9 mai) si bien qu'il avait droit à son salaire à raison de 17 jours de travail, (ii) que son taux d'occupation de 100% à 42 heures hebdomadaires (*supra*, let. b) équivalait à 8,4 heures de travail par jour, ce qui lui donnait droit à 142,8 heures rémunérées en fonction d'un salaire minimum brut légal de 24 fr. de l'heure, si bien (iii) qu'il avait droit à un salaire brut total de 3'427 fr. 20 (142,8 x 24). Par courriel du même jour, la défenderesse lui fit part de son désaccord avec ces prétentions tout en déclarant avoir transmis le dossier à son avocat.

h. B_____ a déposé une requête en conciliation auprès du greffe du Tribunal des prud'hommes dirigée contre A_____ SARL, en date du 30 juin 2023. Il y conclut (i) au versement d'un montant brut de 4'838 fr. 40 à titre de salaire pour la période contractuelle du 11 avril au 18 mai 2023, (ii) au versement d'un montant net de 203 fr. 16 au titre de solde de frais dû pour le mois de mai 2023, (iii) à la délivrance des bulletins de salaire pour les mois d'avril et mai 2023 et (iv) à la délivrance d'un certificat de travail. Une audience de conciliation s'est tenue, sans succès, le 4 septembre 2023 si bien qu'une autorisation de procéder a été délivrée le jour-même.

i. Agissant par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 10 novembre 2023, B_____ a assigné A_____ SARL à raison des mêmes conclusions que celles prises en conciliation, tout en produisant le contrat de travail signé le 1^{er} mai 2023 ainsi que divers échanges de messagerie *WhatsApp* dont la plupart ont été évoqués plus haut (*supra*, let. d et e).

j. Dans son mémoire réponse daté du 28 décembre 2023 et remis à la poste le lendemain, A_____ SARL conclut à un déboutement complet. Outre le contrat de travail liant les parties, elle produit les divers échanges de courriers et courriels sus-évoqués de même que le décompte de salaire relatif au mois d'avril 2023 (*supra*, let. c, f et g). Elle se prévaut par ailleurs (i) de ce que B_____ n'a jamais accompli les heures de travail prévues contractuellement, (ii) de ce qu'il était absent depuis le jeudi 4 mai sans avoir fourni le moindre justificatif à son employeur, (iii) de ce qu'elle a valablement résilié le contrat avec effet immédiat en date du 9 mai 2023 et (iv) de ce que son employé avait lui-même admis que cette date constituait la fin des rapports de travail. Sur le plan juridique, la défenderesse relève qu'aucune affaire n'a été conclue par B_____, lequel n'a en conséquence droit à aucune commission. De plus, à teneur de l'art. 349a al. 3 CO applicable au voyageur de commerce, il est possible, pendant la période d'essai, de ne pas tenir compte de l'exigence du caractère convenable de la rémunération si bien qu'un salaire n'a pas à être versé, même en l'absence de commissions perçues.

k. Le tribunal a procédé aux actes d'instruction suivants:

ka. Entendu en qualité de partie le 27 mars 2024, B_____ a confirmé avoir débuté son activité en avril 2023 en qualité de conseiller en assurance, ceci en vertu d'un contrat de durée indéterminée et à raison de 42 heures par semaine, dans le but de constituer un réseau pour placer les offres de son employeur. Il devait toucher des commissions calculées en fonction des montants des contrats conclus avec des clients. Son activité devait débuter par une période de formation prévue sur plusieurs mois avant le passage d'une certification AFA. Durant cette période de formation, son supérieur lui a demandé de contacter des clients, ce qui constituait toutefois une faible partie de son activité; il passait quelques heures par jour pour se constituer un réseau. Au vu de la nécessité de suivre une formation préalable et du temps nécessaire pour acquérir des clients, B_____ était conscient du fait qu'il ne toucherait pas de commission au début tandis qu'aucune autre rémunération de base n'avait été convenue, à l'exception de l'indemnité forfaitaire, perçue au *pro rata* des jours travaillés pour le mois d'avril mais pas pour les sept jours du mois de mai d'où la conclusion en paiement de 230 fr. S'agissant des circonstances ayant mené à la fin des rapports de travail, le demandeur explique avoir demandé à son *manager* de percevoir un salaire minimum en sus des commissions, ce qui lui a valu une réponse négative. Il est tombé malade en début mai et n'est pas revenu au travail postérieurement au 3 mai tout en informant chaque matin son *manager*; un certificat médical lui a été demandé avant qu'il ne résilie lui-même le contrat de travail, ce à quoi son employeur réagit en indiquant qu'il allait procéder lui-même à une résiliation avec effet immédiat. Il a indiqué n'avoir jamais eu accès à la liste des clients, ne possédant pas les codes d'accès nécessaires à ces fins, tandis que les dossiers physiques se trouvaient dans le bureau du *manager* auquel il n'avait pas accès. Il confirma n'avoir pas reçu de fiches de salaires pour les mois d'avril et mai 2023, tout en renonçant à réclamer un certificat de travail. Enfin, aucune remontrance ne lui avait été faite au sujet de ses heures de travail, que ce soit par son *manager* ou par une autre personne, étant précisé qu'il effectuait bel et bien ses 42 heures hebdomadaires tantôt au bureau tantôt à l'extérieur.

kb. Comparant par son associé gérant D_____, la défenderesse fut entendue en qualité de partie le 27 mars 2024 également. Il indique que les parties étaient convenues dès le début de ce que le demandeur serait payé uniquement sur la base de commissions. L'absence de toute composante de salaire explique qu'aucune fiche de paie n'ait été remise à B_____. Quant aux montants relatifs aux frais, ils ont été versés en avril, la défenderesse admettant devoir les verser à hauteur de trois jours pour le mois de mai. Le demandeur ne connaissait pas le domaine des assurances en Suisse lorsqu'il a débuté son activité consistant à vendre des contrats pour toucher des commissions. Il devait créer un réseau pour comprendre le monde des assurances sans avoir besoin d'une formation continue. D_____ avait été informé par le *manager* de la résiliation du contrat de travail opérée par B_____, ce qui l'avait mené à résilier à son tour "*avec effet immédiat, car je ne*

savais pas s'il détenait des informations sur la clientèle". A ce propos, D _____ indiqua ne pas savoir à quelles informations le demandeur avait eu accès lors de son emploi, du fait que tous les agents pouvaient consulter la liste des clients de l'entreprise sans qu'un code d'accès ne soit nécessaire; quant aux dossiers physiques, ils étaient librement accessibles.

kc. G _____, employée de A _____ SARL depuis janvier 2013, a été entendue comme témoin le 27 mars 2024. Elle n'a pas travaillé directement avec le demandeur, mais l'a croisé dans les locaux de la société. Elle occupait en effet le même bureau que B _____ et est en mesure d'attester qu'il n'était pas présent dans les locaux à raison de 42 heures par semaine; elle ignore comment celui-ci organisait son travail, précisant que les conseillers à la clientèle, à l'inverse des autres employés, n'ont pas d'horaires fixes et demeurent libres de s'organiser comme ils l'entendent. Le demandeur travaillait souvent dehors et avait aussi un peu de formation puisqu'il débutait cette activité. G _____ se souvient d'une formation en date du 2 mai 2023 auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle B _____ a participé avec un autre collaborateur; de même, le 3 mai, elle pense avoir vu ce dernier qui avait un rendez-vous prévu avec un client et auquel son *manager* devait l'accompagner. Elle ne l'a pas revu après le 3 mai 2023, jour à compter duquel le demandeur n'est plus revenu. Elle a fait état (i) d'une période de maladie jusqu'au 8 mai, (ii) de la demande de production d'un certificat médical non suivie d'effet émanant du *manager* et (iii) de l'envoi d'une lettre de licenciement par l'employeur en date du 9 mai à la suite de laquelle le demandeur a réagi par des courriels.

- D.** Dans son jugement, le Tribunal a retenu que les circonstances survenues à compter du 4 mai 2023 ne relevaient pas d'un abandon de poste abrupt de du demandeur et ne sauraient en conséquence justifier une résiliation avec effet immédiat, tout comme le fait que B _____ détenait prétendument des informations sur la clientèle de l'entreprise. Cela signifie que le demandeur est en droit de réclamer ce à quoi il a droit jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire, à savoir jusqu'au 16 mai 2023 (délai de sept jours vu la résiliation intervenue le 9 mai, soit pendant la période d'essai). Considérant que le demandeur n'a pas reçu de rémunération convenable durant son emploi au sens de l'art. 349a al. 2 CO et tenant pour crédible le fait que B _____ a travaillé en moyenne 42 heures par semaine, le Tribunal a fait application de l'art. 39K de la loi sur l'inspection générale du travail du 12 mars 2004 (LIRT; RS GE J 1 05) complété par l'arrêté du Conseil d'Etat du 19 octobre 2022 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2023 (RS GE J 1 05 03), en retenant un salaire minimum horaire de 24 fr. par jour travaillé: B _____ ayant travaillé pour un total de 193,2 heures (*i.e.* du 11 avril au 16 mai 2023 sous déduction de trois jours d'absence pour maladie, soit quatre semaines et trois jours), c'est un montant brut de 4'636 fr. 80 que la défenderesse doit verser à son employé au titre de salaire (points 2 et 3 du dispositif). Pour ce qui tient à l'indemnité forfaitaire mensuelle de 995 fr. 16

relative au mois de mai 2023, le Tribunal estime qu'elle est due à raison de neuf jours (trois jours de travail les 1^{er}, 2 et 3 et six jours relatifs au préavis de congé [*i.e.* 9 au 12 mai puis 15 et 16 mai]), soit un montant net de 411 fr. 75; les premiers juges s'en tiennent toutefois à la somme de 203 fr. 16 réclamée par le demandeur, en application du principe *ne eat judex ultra et extra petita* relatif à la maxime de disposition de l'art. 58 al. 1 CPC (point 4 du dispositif). Enfin, le Tribunal donne droit aux prétentions à la délivrance des fiches de salaire pour les mois d'avril et mai 2023, en application de l'art. 323b al. 1 CO *in fine* (point 5 du dispositif). La procédure étant gratuite, le Tribunal ni n'a perçu de frais judiciaires ni n'a alloué de dépens (point 6 du dispositif).

EN DROIT

1. **1.1** A teneur de l'art. 308 al. 2 CPC, l'appel est recevable dans les affaires patrimoniales dans la mesure où la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Seule la voie du recours au sens de l'art. 319 let. a CPC est ouverte contre une décision finale rendue alors que la valeur litigieuse sus-évoquée est inférieure à 10'000 fr. En l'occurrence, la décision querellée est une décision finale (art. 236 CPC) portant sur une valeur litigieuse au dernier état des conclusions d'un peu plus de 5'000 fr. si bien que seule la voie du recours est ouverte.

1.2 Selon l'art. 321 al. 1 CPC le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. A Genève, l'instance de recours contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes est la Chambre des prud'hommes de la Cour civile de la Cour de justice (art. 1 let. h et art. 124 let. a LOJ).

1.3 En l'occurrence, le recours a été déposé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi, de sorte qu'il est *prima facie* recevable. Il est vrai que le libellé des conclusions prises en recours se limite de manière redondante à solliciter l'annulation du jugement entrepris sans conclure formellement au déboutement de la partie demanderesse à raison de ses prétentions en paiement, se limitant de la sorte à une perspective cassatoire alors que la recourante se devait de prendre des conclusions au fond, de type réformatoire (*i.e.* en sollicitant un déboutement) sous peine d'irrecevabilité (CR CPC – N. JEANDIN, art. 321 N 5): il serait toutefois contraire au principe de l'interdiction du formalisme excessif que de s'en tenir à une approche aussi rigoureuse en l'espèce, dès lors qu'on comprend sans ambiguïté que la recourante sollicite en réalité le déboutement de B_____ à raison de ses conclusions en paiement.

1.4 Le recours sera dès lors déclaré recevable.

1.5 La Cour de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet pour ce qui tient au droit (art. 320 let. a CPC), mais limité à l'arbitraire (art. 9 Cst) pour ce qui tient à la constatation des faits laquelle ne peut être revue que dans la mesure où elle est manifestement inexacte (art. 320 let. b CPC). Les griefs développés par la partie recourante sont dès lors recevables.

- 2.** Dans un premier grief – à vrai dire formulé de manière confuse et répétitive, successivement dans la partie consacrée aux faits et dans la partie juridique de son recours – A_____ SARL commence par évoquer un établissement arbitraire des faits en relation avec la problématique de l'existence ou non d'une clause écrite fixant la rémunération de l'employé pendant la période d'essai pour, finalement, se plaindre d'une violation de son droit d'être entendue au motif que les premiers juges ne se seraient pas prononcés sur son argumentation concernant ce point, avec pour conséquence qu'un "*pan entier du litige est demeuré non-traité et in fine incertain*". Il en découlerait une manière de raisonner "*totalelement arbitraire*".

2.1 En matière d'appréciation des preuves et de constatation des faits, le tribunal tombe dans l'arbitraire – contrevenant de la sorte à l'art. 9 Cst – lorsqu'il ne prend pas en considération, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'il se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, sur la base des éléments recueillis, il parvient à des constatations insoutenables (Tribunal fédéral, arrêt du 8 avril 2019, 4D_5/2019, consid. 5, se référant aux ATF 143 IV 500 consid. 1.1; 140 III 264 consid. 2.3 et 137 I 58 consid. 4.1.2). Il incombe par ailleurs à la partie qui se prévaut d'arbitraire d'en apporter la preuve (art. 8 CC).

Quant au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst, il implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit que le tribunal mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Le juge ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties et peut se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents (Tribunal fédéral, arrêt du 3 octobre 2016, 4A_321/2016, consid. 2.2; ATF 138 I 232 consid. 5.1). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 consid. 5.3; 137 I 195 consid. 2.2). Selon la jurisprudence, sa violation peut cependant être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 145 I 167 consid. 4.4; 142 II 218 consid. 2.8.1 et arrêts cités). Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible que dans l'hypothèse d'une atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée qui n'est pas particulièrement grave (Tribunal fédéral, arrêt du 3 février 2021, 8C_13/2020, consid. 3.1, se référant à l'ATF 142 II 218 consid. 2.8.1).

2.2 En l'espèce, A_____ SARL se plaint de ce qu'elle s'est prévalu du fait que les parties étaient convenues par écrit d'une rémunération au moyen d'une provision durant le temps d'essai, ce que le tribunal aurait ignoré, s'abstenant de le relever en lettre J de la partie en fait de la décision querellée, consacrée à l'énumération des arguments de la défenderesse. Or, cette absence de mention n'empêche pas que les premiers juges ont abordé ce point, certes brièvement, en mentionnant l'absence d'accord spécifique concernant la rémunération du demandeur durant la période d'essai (consid. 3 let d p. 10 § 2). De même, les premiers juges ont aussi retenu, sur le plan juridique, le devoir pour la recourante "*de rémunérer convenablement son employé durant le temps d'essai*" (*ibidem*). En tant qu'il vise la violation du droit d'être entendu, ce constat (qui se réfère à la question de l'existence ou non d'une clause spécifique relative à la rémunération devant prévaloir pendant la période d'essai) – certes retenu de manière lapidaire –, tout comme les conséquences juridiques qu'en déduisent les premiers juges, permettent d'écarter la violation du droit d'être entendu dont fait état la recourante. La Cour relève par ailleurs que, compte tenu du pouvoir de cognition complet en droit dont elle dispose (art. 320 let a CPC), une éventuelle violation du droit d'être entendu quant au raisonnement des premiers juges – en vertu duquel ils retiennent un devoir à charge de la recourante de rémunérer convenablement son employé pendant la période d'essai – serait réparée par la possibilité dont a disposé A_____ SARL pour faire valoir ses griefs juridiques sur ce point à l'appui de son recours.

Pour ce qui tient de l'arbitraire dans la constatation de l'absence de clause spécifique valant stipulation de la rémunération de B_____ pendant la période d'essai, force est de constater que A_____ SARL ne démontre pas en quoi ce constat serait la résultante d'une appréciation insoutenable des faits ou des preuves. La Cour relève qu'au contraire une telle constatation semble en adéquation avec les pièces du dossier, desquelles il résulte bel et bien que les parties ont fixé par écrit la rémunération de l'intimé pour toute la durée de son engagement mais sans référence particulière à la période d'essai (article 6 du contrat d'engagement signé le 1^{er} mai 2023), ce qui ne signifie pas encore – il s'agit ici d'une question juridique – qu'une telle clause soit dépourvue de portée dans le cadre de la mise en œuvre de l'art. 349a al. 2 CO (*infra*, ch. 4).

- 3.** Dans un deuxième grief, la recourante se prévaut d'une violation de l'art. 337 CO dans la mesure où les premiers juges ont retenu que la résiliation immédiate opérée par lettre de A_____ SARL du 9 mai 2023 n'était pas justifiée.

3.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs aux conditions de l'art. 337 CO. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). La jurisprudence retient

que la résiliation immédiate pour justes motifs, une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive: les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Il faut une violation particulièrement grave des obligations contractuelles pour qu'une telle résiliation soit admise, même si d'autres incidents peuvent justifier une telle mesure à l'instar d'une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie.

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO *in initio*), tout en appliquant les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC): il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. L'instance de recours – au vu de son pouvoir d'appréciation limité quant au fait (art. 320 let b CO) – ne revoit qu'avec réserve la décision prise en équité par les premiers juges; elle n'intervient que si ces derniers s'écartent sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'ils s'appuient sur des faits non pertinents ou, à l'inverse, lorsqu'ils n'ont pas pris en compte des éléments qui auraient absolument dû l'être; elle sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsque celles-ci aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1, citant l'ATF 130 III 28 consid. 4.1).

Enfin, la règle générale de l'art. 8 CC (fardeau de la preuve objectif) s'applique en la matière: il incombe à la partie qui se prévaut de la mise en œuvre de l'art. 337 CO d'établir l'existence de justes motifs de résiliation immédiate (CR CO I – DONATIELLO, art. 337 N 28 et références).

3.2 En l'espèce, les premiers juges ont tenu pour injustifiée la résiliation opérée le 9 mai 2023 par la recourante dont l'employé ne saurait se voir reprocher un abandon d'emploi, tandis que l'hypothèse selon laquelle ce dernier pourrait détenir des informations sur la clientèle de A_____ SARL ne saurait être de nature à détruire les rapports de confiance entre les parties ni constituer une violation particulièrement grave du contrat de travail. La recourante critique le jugement querellé, se prévalant notamment du manque de sérieux de son employé, de ses absences "*visiblement injustifiées*", de l'absence de fourniture d'un certificat médical au quatrième jour d'absence consécutif et du "*risque que l'intimé accède à des données sensibles de l'entreprise*".

La Cour ne discerne pas de raison de se départir de l'appréciation des premiers juges. Les jeudi 4 et vendredi 5 mai, B_____ avait fait savoir à son employeur qu'il n'était pas apte à travailler, lequel n'avait pas remis cette incapacité en question: ce n'est qu'à réception de la troisième annonce consécutive de ce type, le lundi 8 mai 2023, que l'employeur a sollicité la délivrance d'un certificat médical.

Or, la résiliation avec effet immédiat opérée le 9 mai n'apparaît pas en lien avec l'absence de fourniture d'un certificat médical en temps utile (il avait été réclamé le jour précédent...) mais avant tout comme une réaction au licenciement opéré le matin-même par l'employé, assorti de revendications salariales. De même, le dossier ne permet pas de comprendre en quoi B_____ aurait eu un comportement répréhensible en lien avec la clause de non concurrence tout comme on ne voit pas comment, le 9 mai, l'employé pouvait se voir reprocher un abandon de poste puisque son absence le jour précédent était sujette à validation en fonction du certificat médical réclamé et que, ce même 9 mai 2023 au matin, B_____ s'est vu indiquer qu'il devait se considérer comme libéré de ses fonctions avec effet immédiat dès lors que son licenciement allait lui être communiqué par lettre du même jour. Quant au risque prétendument lié à l'accès par l'employé à des données sensibles de l'entreprise, il ne saurait justifier un licenciement au sens de l'art. 337 CO puisque – ainsi que cela se pratique couramment – l'employeur pouvait éviter ce risque par un licenciement ordinaire assorti d'une dispense immédiate de travailler.

3.3 La Cour retiendra en conséquence que la résiliation avec effet immédiat opérée le 9 mai 2023 par A_____ SARL est injustifiée, faute d'un juste motif tel qu'exigé par l'art. 337 CO.

- 4.** Dans un autre grief, la recourante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'exigence d'une rémunération convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO prévalait pendant la période d'essai, avec pour conséquence qu'il convenait d'appliquer le salaire minimum genevois pour toute la durée pendant laquelle ont duré les rapports contractuels entre les parties.

4.1 Les parties à un contrat de travail sont libres de convenir que le salaire sera fixé selon un système de provisions sur les affaires conclues par l'employé pour le compte de l'employeur, ainsi que le prévoit l'art. 322b al. 1 CO. La provision constitue en effet une modalité particulière de la rémunération du travailleur. Suivant en cela la doctrine, le Tribunal fédéral – soucieux de veiller à ce que l'employeur n'exploite pas le travailleur "*en lui faisant miroiter la perception de provisions irréalistes*" – admet que si le salaire est constitué exclusivement ou de manière prépondérante de provisions, celles-ci doivent aboutir à une rémunération convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO applicable au contrat d'engagement de voyageur de commerce (ATF 139 III 214, consid. 5.1; CR CO I – AUBERT, art. 349a N 9; KUKO OR – PIETRUSZAK, art. 349a N 6). Ainsi, la rémunération totale (incluant tant les parts variables que fixes) doit être "*convenable*", c'est-à-dire permettre au travailleur qui s'exécute avec diligence et de manière adéquate de vivre décemment: cette question est examinée par le juge sur la base des circonstances concrètes du cas d'espèce (CR CO I – AUBERT, art. 349a N 5; Tribunal fédéral, arrêt du 25 octobre 2022, 4A_129/2022, consid. 4.3 à 4.5 [affaire genevoise]).

Les principes qui précèdent souffrent une exception s'agissant de la période d'essai dans la mesure où l'art. 349a al. 3 CO prévoit que le salaire peut alors être librement fixé par écrit, pour un laps de temps n'excédant pas deux mois. A ces conditions et dans ces limites temporelles, le salaire peut n'être constitué que de commissions sans être soumis à l'exigence d'un caractère convenable, étant rappelé que la période d'essai prévue par la loi est d'un mois mais qu'elle peut être contractuellement prolongée jusqu'à trois mois (art. 335b al. 1 et 2 CO). En d'autres termes, une telle dérogation à l'exigence d'un salaire convenable n'est envisageable que durant la période d'essai et pour deux mois au maximum; une période d'essai plus longue (*i.e.* de trois mois) ne saurait modifier cette limite maximale (CR CO I – AUBERT, art. 349a N 10). Dès lors qu'une convention écrite quant à la rémunération se limite à prévoir, sans autre précision, que le salaire se détermine exclusivement sur la base de provisions, sans référence à une limite temporelle, celle-ci ne peut déployer d'effet que pour la période d'essai et pour une durée maximale de deux mois, période au-delà de laquelle doit prévaloir l'exigence d'une rémunération convenable (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2022 [ci-après Commentaire], art. 349a N 30; BSK OR I – PORTMANN / RUDOLPH, art. 349a N 4). En d'autres termes, une telle clause – quel que soit son libellé – ne peut déployer d'effet que pendant la période d'essai et pas au-delà de deux mois, peu importe que la période d'essai soit plus longue. Dans tous les cas, cette stipulation contractuelle est soumise à l'exigence de la forme écrite (CR CO I – AUBERT, art. 349a N 4; KUKO OR – PIETRUSZAK, art. 349a N 5; BSK OR I – PORTMANN / RUDOLPH, art. 349a N 4).

Même si l'art. 362 CO ne mentionne que l'art. 349a al. 1 CO, il convient de retenir que les alinéas 2 et 3 de cette disposition sont également de nature semi-impérative – il ne peut y être dérogé qu'en faveur du travailleur –, ce qui découle de la teneur de celles-ci (AUBERT, Commentaire, art. 349a N 15 & 34 et références).

4.2 En l'espèce, l'article 6 du contrat individuel de travail signé le 1^{er} mai 2023 entre les parties prévoit que la rémunération mensuelle de l'intimé est composée, pour l'essentiel, d'une indemnité forfaitaire de 995 fr. 16 et de commissions sur les contrats conclus par l'intermédiaire de l'employé, sans autre précision ni limitation dans le temps pour ce qui tient au champ d'application de cette clause. La Cour est d'avis, contrairement aux premiers juges, qu'une telle clause – qui respecte l'exigence de la forme écrite – doit trouver application pendant la période d'essai même si aucune référence n'est faite quant à une limitation de sa mise en œuvre à ladite période.

Plus précisément et conformément à l'art. 349a al. 3 CO, cette disposition contractuelle était appelée à déployer ses effets du 11 avril au 11 juin 2023, à savoir pendant les deux premiers mois de la période d'essai même si celle-ci avait été fixée à trois mois (article 1 du contrat). Pendant ce laps de temps, l'exigence

d'une rémunération convenable telle qu'imposée par le droit fédéral n'était pas de mise. S'il est vrai qu'aucun accord spécifique quant au salaire n'a été conclu pour la rémunération du travailleur pendant cette période en particulier, il n'en demeure pas moins que les parties sont convenues d'une rémunération basée de manière prépondérante sur le versement de provisions pendant toute la durée du contrat. Une telle clause n'est certes pas conforme à l'exigence d'une rémunération convenable imposée par l'art. 349a al. 2 CO, mais elle peut s'appliquer pendant les deux premiers mois de la période d'essai. Cela signifie que, du 11 avril au 11 juin 2023 (à l'exclusion de toute période postérieure), les conditions de rémunération fixées par l'article 6 du contrat de travail sont applicables telles quelles, sans qu'il ne soit question de faire application du critère de la rémunération convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO.

4.3 Reste encore à examiner la portée des normes du droit cantonal genevois sur l'issue du présent litige, et plus particulièrement celle de l'art. 1 al. 4 LIRT qui institue un salaire minimum "*afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine*". A teneur de l'art. 39K LIRT, complété par l'arrêté du Conseil d'Etat du 19 octobre 2022 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2023, c'est un salaire minimum horaire de 24 fr. par jour travaillé qui a prévalu pour l'année 2023. Une telle réglementation, liée à des impératifs de politique sociale, répond aux exigences posées par le droit fédéral (art. 6 al. 1 CC) pour exister concurremment au Code des obligations (ATF 143 I 403, consid. 7; Tribunal fédéral, arrêt du, 11 novembre 2021, 2C_302/2020, consid. 8.7). Plus précisément et ainsi que le relève le Tribunal fédéral, la mise en œuvre d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective de travail, d'un contrat type de travail ou de la notion de salaire usuel au sens de l'art. 322 al. 1 CO "*ne fait pas obstacle à ce qu'un canton définisse, à la manière d'un filet de sécurité, une limite salariale en deçà de laquelle l'employé ne saurait être rémunéré*" (ATF 143 I 403, consid. 7.7). La Cour ne voit pas de motifs en vertu desquels les mêmes impératifs de politique sociale ne seraient pas applicables en l'espèce, eu égard à la rémunération convenable prévue à l'art. 349a al. 2 CO ou encore au salaire "*librement fixé par écrit*" visé à l'art. 349a al. 3 CO.

4.4 C'est dès lors à raison que le jugement de première instance retient que l'exigence d'un salaire minimum horaire de 24 fr. par jour travaillé s'appliquait au cas d'espèce, avec pour conséquence que l'intimé a droit (i) à un montant brut de 4'636 fr. 80 au titre de salaire pour les 193,2 heures travaillées pendant la période du 11 avril au 16 mai 2023 sous déduction de trois jours d'absence pour maladie et (ii) à la délivrance de décomptes de salaires dûment modifiés pour les mois d'avril et mai 2023 (art. 323b al. 1 CO *in fine*).

-
5. La recourante conteste qu'une somme nette de 203 fr. 16 soit due à B_____ au titre d'indemnité forfaitaire *pro rata temporis* pour le mois de mai 2023, à vrai dire sans véritable motivation.

5.1 L'art. 337c al. 1 CO pose le principe en vertu duquel lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Chacune des parties peut résilier le contrat pendant le temps d'essai, à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours (art. 335b al. 1 CO); la loi prévoit par ailleurs que le temps d'essai est d'un mois, possibilité étant donnée aux parties d'en convenir différemment par écrit mais pas pour une période excédant trois mois (art. 335b al. 1 et 2 CO).

5.2 En l'espèce et comme déjà constaté, la résiliation avec effet immédiat opérée par pli de la recourante du 9 mai 2023 ne s'appuie pas sur de justes motifs, si bien que B_____ a droit à la rémunération qui lui aurait été due en cas de résiliation ordinaire, étant par ailleurs rappelé que ce dernier avait lui-même préalablement déclaré résilier son contrat le même jour. Il n'est pas contesté que cette résiliation est intervenue pendant la période d'essai de trois mois stipulée par les parties (article 1 al. 3 du contrat de travail), laquelle était soumise à un préavis de sept jours (article 10 al. 1 du contrat de travail).

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont considéré que le contrat de travail qui liait les parties avait pris fin le 16 mai 2023, date jusqu'à laquelle l'intimé avait droit à une rémunération. En l'espèce, compte tenu du mode de rémunération applicable à la période d'essai et du fait que B_____ n'a pas contribué à conclure de contrats pour son employeur – ce qui lui aurait donné droit à des commissions – seule l'indemnité forfaitaire mensuelle de 995 fr. 16 peut être réclamée, celle-ci étant due à raison (i) de chaque jour effectivement travaillé en mai 2023 (*i.e.* du lundi 1 au mercredi 3) et (ii) des jours ouvrables inclus dans le délai de congé ordinaire dont il a été indument privé au vu du caractère non justifié de la résiliation immédiate lui ayant été signifiée le 9 mai 2023 (*i.e.* du mardi 9 au vendredi 12 puis les lundi 15 et mardi 16), soit 9 jours en tout.

En partant de la moyenne mensuelle de jours de travail habituellement retenue sur une année, à savoir 21.75 jours, l'indemnité forfaitaire mensuelle contractuellement fixée à 995 fr. 16 revient à une indemnité journalière de 45 fr. 75 (= 995.16 / 21.75) soit, pour 9 jours de travail, 411 fr. 75. Les premiers juges, après avoir considéré à juste titre que ce montant – net de toute déduction sociale étant donné qu'il ne constituait pas un salaire – était dû à l'intimé, l'ont toutefois réduit à 203 fr. 16, à savoir le montant effectivement réclamé par B_____, cette réduction découlant de la maxime de disposition de l'art. 58 al. 1 CPC.

5.3 La Cour de céans – elle-même aussi liée par la maxime de disposition – retiendra en conséquence, que dans la mesure où la résiliation avec effet immédiat du 9 mai 2023 n'est pas justifiée, l'intimé a droit à l'octroi d'une indemnité forfaitaire *pro rata temporis* pour le mois de mai 2023, laquelle ne pourra toutefois être octroyée au-delà du montant net de 203 fr. 16 retenu par les premiers juges dans la mesure où B_____ n'a pas remis en cause cette décision.

- 6.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires pour les litiges portant sur un contrat de travail ayant une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). L'allocation de dépens ou d'indemnité pour la représentation en justice est par ailleurs exclue dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 116 al. 1 CPC et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme:

Déclare recevable le recours interjeté par A_____ SARL contre le jugement JTPH/205/2024 rendu le 7 août 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13549/2023.

Au fond:

Le rejette.

Confirme le jugement querellé.

Dit qu'il ne sera pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant:

Monsieur Nicolas JEANDIN, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse:

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

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

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