

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/16486/2017-1

CAPH/9/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 13 JANVIER 2020

Entre

Monsieur A _____, domicilié _____ (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 31 mai 2019 (JTPH/202/2019), comparant par M^e Michael ANDERS, avocat, rue du Conseil-Général 18, 1205 Genève, en l'étude duquel il fait élection de domicile,

et

B _____ SA, sise _____, _____ (Genève), intimée, comparant par M^e Xavier PETREMAND, avocat, PETREMAND & RAPPO avocats SA, avenue d'Ouchy 14, case postale 1230, 1001 Lausanne (Vaud), en l'étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 14 janvier 2020.

EN FAIT

A. a. Le 14 novembre 2011, A_____ a été engagé par C_____ SA, devenue B_____ SA le 15 mai 2018, en qualité de "personnel d'entretien" pour une durée indéterminée. La durée hebdomadaire de travail était de quinze heures, du lundi au vendredi de 20h à 23h. Le salaire horaire convenu était de 18 fr. 20 bruts, augmenté à 19 fr. 35 dès le 2 janvier 2012, indemnité pour les vacances et treizième salaire en sus. Le contrat stipulait par ailleurs que la Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour le canton de Genève en faisait partie intégrante.

b. A_____ ne s'est plus présenté à son travail dès le 2 mai 2012, sans fournir d'explication à son employeur.

c. Le 23 juin 2012, A_____ a été victime d'une agression à l'arme blanche, lors de laquelle il a subi des lésions thoraciques et abdominales qui ont nécessité son hospitalisation jusqu'au 2 juillet 2012.

Il n'a pas annoncé son incapacité de travail à B_____ SA.

d. Par pli recommandé du 16 juillet 2012, B_____ SA a avisé A_____ de ce qu'elle avait constaté son absence à son poste de travail depuis le 2 mai 2012. Elle lui a fixé un délai au 23 juillet 2012 pour reprendre son poste en précisant que s'il ne se présentait pas à cette date, elle considérerait son absence comme un abandon de poste.

e. Par courrier daté du 23 juillet 2012, dont la date d'envoi et de réception par B_____ SA ne résulte pas du dossier, A_____ s'est adressé en ces termes à cette dernière : "Madame, Monsieur, je vous fais part de ma lettre de congé concernant mon poste de nettoyeur et personnel d'entretien que j'occupe au sein de votre entreprise dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée depuis le 2 janvier 2012. En effet, je suis en arrêt accident depuis le 23 juin 2012. Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire. Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées."

Ce courrier fait mention d'une annexe ("copie : certificat d'arrêt accident") que B_____ SA indique ne pas avoir reçue.

f. Par pli recommandé du 26 juillet 2012 adressé à A_____, B_____ SA, ayant constaté que celui-ci ne s'était pas présenté à sa place de travail le 23 juillet 2012, a précisé qu'elle considérait cette absence comme un abandon de poste et procédait à son licenciement avec effet immédiat.

g. Le 12 novembre 2015, A_____, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté son licenciement immédiat auprès de B_____ SA, en l'invitant à lui communiquer les coordonnées de son assureur LAA afin qu'il puisse annoncer à cette dernière le sinistre survenu le 23 juin 2012.

B. a. Par requête de conciliation formée le 14 juillet 2017 devant le Tribunal des prud'hommes, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale 16'872 fr. 20, à savoir : 7'540 fr. 68 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 26 juillet 2012 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, 5'491 fr. 52 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 août 2012 à titre de salaire pendant le délai de résiliation, période de protection comprise, soit du 23 juin 2012 au 31 octobre 2012, et 3'840 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012, à titre d'indemnités journalières dues pendant son incapacité de travail, soit du 1^{er} novembre au 31 décembre 2012.

Il a allégué que la résiliation immédiate notifiée par B_____ SA était injustifiée, au motif que son absence au travail, qui résultait de son incapacité de travailler à compter du 23 juin 2012, n'était pas fautive. Il a également reproché à son employeur de ne pas avoir déclaré le sinistre à son assurance accident.

A l'appui de sa demande, A_____ a notamment produit une attestation du 13 février 2013 rédigée par le Dr D_____, médecin généraliste FMH, dont il ressort qu'il avait recouvré sa pleine capacité de travail début janvier 2013.

b. Le 11 septembre 2017, B_____ SA a annoncé à la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR] que A_____ s'était fait agresser à l'arme blanche le 23 juin 2012.

c. Par décision du 14 décembre 2017, la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR] a refusé de verser les prestations assurées à A_____ au motif que celui-ci avait travaillé pour la dernière fois dans l'entreprise le 1^{er} mai 2012 et que la couverture d'assurance ne produisait ainsi plus d'effet le 23 juin 2012.

Par décision sur opposition du 28 mai 2018, la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR] a confirmé sa décision, précisant toutefois que dans l'hypothèse où la juridiction des prud'hommes devait condamner B_____ SA à verser le salaire convenu au-delà du 1^{er} mai 2012, A_____ pourrait solliciter de la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR] qu'elle se prononce à nouveau sur la couverture (cas échéant par une nouvelle décision susceptible d'opposition) et, si celle-ci était donnée, sur le droit aux prestations.

d. Suite à l'échec de la tentative de conciliation à l'audience du 25 juin 2018, A_____ a introduit sa demande devant le Tribunal des prud'hommes le 25 octobre 2018.

e. Dans sa réponse du 4 décembre 2018, B_____ SA a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

Elle a allégué que A_____ avait été absent de son poste dès le 2 mai 2012 sans fournir aucun justificatif. Il n'avait pas donné suite au courrier d'avertissement du 16 juillet 2012 le mettant en demeure de reprendre son travail dans un délai échéant au 23 juillet 2012. Comme il ne s'était pas présenté à son travail dans le délai imparti, elle l'avait informé de ce qu'elle considérait son absence comme un abandon de poste. Le contrat avait donc pris fin au jour effectif de l'abandon de poste, soit le 2 mai 2012.

Elle avait finalement déclaré l'accident à la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR]. Celle-ci lui avait répondu qu'elle ne prendrait pas en charge le sinistre puisque la couverture d'assurance de A_____ avait déjà pris fin à la date du 23 juin 2012. Par ailleurs, le précité avait lui-même démissionné par courrier du 23 juillet 2012.

B_____ SA s'est également prévalu de la prescription des prétentions invoquées par son ex-employé, exposant que le délai quinquennal de prescription avait commencé à courir le 2 mai 2012, date de fin des rapports de travail.

f. Lors de l'audience du Tribunal du 31 janvier 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions. A_____ a toutefois précisé que, s'agissant du dernier poste de ses prétentions, il se limitait à réclamer la somme brute de 2'010 fr. 85 à titre d'indemnités journalières du 1^{er} novembre au 31 décembre 2012.

Lors de son interrogatoire, A_____ a déclaré avoir demandé à B_____ SA de pouvoir bénéficier d'un congé de trois jours pour effectuer un stage dans les cuisines d'un hôtel. Cette requête, formulée à plusieurs reprises, avait systématiquement été refusée par son supérieur sans que celui-ci ne lui fournisse d'explication ni ne l'incite à faire une demande écrite de congé. Considérant qu'il s'agissait d'une étape importante "pour sa vie professionnelle", il avait malgré tout effectué ce stage, du 2 au 5 mai 2012. Il était ensuite retourné travailler "quelques fois" avant de cesser de se rendre à son travail car sa relation avec son supérieur était devenue désagréable, suite à son absence pendant les trois jours du stage. Il ne pouvait pas dire s'il était retourné travailler un, cinq ou dix jours. Il avait cessé de travailler sans donner d'explication à son employeur. Il avait été agressé en date du 23 juin 2012 et, vu les circonstances de son accident et du fait qu'il avait failli y perdre la vie, il n'avait pas pensé à demander un certificat médical. La lettre du 23 juillet 2012 avait été rédigée par son amie de l'époque, qui avait alors dix-sept ans et qui gérait au mieux ses affaires. Le but de cette lettre était d'informer son employeur, qui l'avait mis en demeure de réintégrer son poste, de ce qu'il était hospitalisé et dans l'incapacité totale de travailler. Il n'avait pas l'intention de donner son congé. Il avait simplement signé le courrier, qui devait être posté par

son amie. S'agissant de l'annexe mentionnée dans ce courrier, il se rappelait "de deux feuillets qui devaient correspondre" au certificat médical annexé; il ne pouvait toutefois pas produire ce certificat.

B_____ SA a exposé qu'en général, lorsqu'un employé était hospitalisé, elle recevait de l'hôpital un formulaire "de demande de déclaration de l'employeur pour la prise en charge des frais médicaux". En l'occurrence, ni A_____ ni l'hôpital ne l'avaient interpellée pour entreprendre des démarches auprès de l'assurance-accident suite au sinistre du 23 juin 2012. Elle n'avait pas fait de déclaration d'accident dans le cas de A_____ car elle ne possédait aucun justificatif. Elle contestait que A_____ ait repris le travail à la suite de son stage, étant précisé que celui-ci était tenu de pointer. Elle n'avait en outre aucune trace d'une demande de congé déposée par A_____ pour effectuer un stage de trois jours. Elle avait bien reçu le courrier de A_____ du 23 juillet 2012, mais pas le certificat médical mentionné en annexe. Elle ne pouvait pas dire à quelle date ce courrier lui était parvenu, étant précisé que son propre courrier du 26 juillet 2012 avait été rédigé avant qu'elle n'en ait eu connaissance.

g. Par bordereau de pièces complémentaires du 11 février 2019, B_____ SA a produit les fiches mensuelles de pointage de A_____ pour l'année 2012, dont il ressort que celui-ci n'a plus pointé après le 1^{er} mai 2012. Elle a également produit les fiches de salaire pour les mois de janvier à juillet 2012, dont il ressort que A_____ a perçu un salaire afférant à trois heures de travail au mois de mai 2012 et qu'il a perçu son solde d'indemnités vacances, RC et treizième salaire au mois de juillet 2012. Par ailleurs, B_____ SA a produit une déclaration de sinistre LAA, ainsi qu'un courrier de la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR] du 6 janvier 2012 et un décompte d'indemnités relatif à un précédent accident dont A_____ avait été victime le 16 décembre 2011 et pour lequel la période d'incapacité avait donné lieu à des indemnités de la part de la E_____ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR].

Le même jour, A_____ a produit un certificat médical du 16 juillet 2012, attestant d'une incapacité de travail de 100% dès le 15 juillet 2012, ainsi que les jugements du Tribunal de police du 13 mai 2016 et du Tribunal des mineurs du 5 juin 2013 relatifs à la condamnation de ses agresseurs.

h. A l'audience du 21 mars 2019, A_____ a précisé que le montant de 2'010 fr. 85 réclamé à titre d'indemnités journalières pour les mois de novembre et décembre 2012 devait s'entendre comme un montant net et non brut.

B_____ SA a exposé que la lettre de sommation du 16 juillet 2012 s'intégrait dans le processus qu'elle appliquait à l'interne lorsqu'un employé ne se présentait plus à son travail. Tout d'abord, la société attendait deux mois pour voir si le

travailleur réintégrait spontanément son poste. Elle envoyait ensuite un courrier type, par pli recommandé, pour mettre le travailleur en demeure de reprendre son poste. En cas d'absence de réaction, elle envoyait un courrier confirmant l'abandon de poste à compter du premier jour d'absence. Dans tous les cas, elle tentait de joindre l'employé pour connaître ses intentions. Selon B_____ SA, ce protocole avait été observé s'agissant de A_____, même si elle n'avait pas conservé une trace écrite de ses relances. Il était toutefois évident que le contremaître ou le chef d'équipe, directement concernés par l'absence d'employés sur le terrain, se renseignaient auprès de ceux-ci, ne serait que pour des questions d'organisation du travail.

A la question du Tribunal de savoir s'il était retourné travailler après le 5 mai 2012, soit après la fin de son stage, A_____ a indiqué qu'il ne pouvait pas y répondre. Il a confirmé que la relation avec son supérieur s'était dégradée en raison de son absence du 2 au 5 mai 2012; la situation était alors devenue insupportable. Il ne se souvenait pas si son employeur avait tenté de l'appeler après le 5 mai 2012.

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

- C. Par jugement JTPH/202/2019 du 31 mai 2019, le Tribunal a déclaré recevable la demande formée le 25 octobre 2018 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif), débouté A_____ de ses conclusions (ch. 2), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).

En substance, les premiers juges ont retenu que les rapports de travail avaient pris fin le 2 mai 2012 à la suite de son abandon d'emploi par A_____.

- D. a. Par acte expédié le 3 juillet 2019 à la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement qu'il a reçu le 3 juin 2019. Il conclut à son annulation et, cela fait, à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser 7'540 fr. 68 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 26 juillet 2012, 5'491 fr. 52 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 août 2012 et 3'840 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012.
- b. Dans sa réponse du 5 août 2019, B_____ SA conclut au rejet de l'appel.
- c. A_____ n'ayant pas fait usage de son droit à la réplique, les parties ont été informées le 12 septembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 34 al. 1 CPC; art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

Toutefois, l'appelant ayant restreint devant le Tribunal ses conclusions en paiement d'indemnités journalières de novembre à décembre 2012, conformément à l'art. 227 al. 3 CPC, ses conclusions y relatives sont irrecevables devant la Cour en tant qu'elles dépassent la somme nette de 2'010 fr. 85 (arrêt du Tribunal fédéral 5A_216/2018 du 11 septembre 2018 consid. 5.1.2 et les références).

1.3 Compte tenu de la valeur litigieuse, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont dès lors applicables.

La maxime inquisitoire ne dispense toutefois pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles. Il n'appartient pas au tribunal de rechercher lui-même l'état de faits pertinent ni de conseiller les parties du point de vue procédural (arrêts du Tribunal fédéral 5A_138/2015 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1; 5A_608/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.2.1).

1.4 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Cour dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les déclarations des parties telles qu'elles ont été consignées au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et 2.3; 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

Toutefois, la Cour ne revoit la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'il y avait eu abandon d'emploi à la date du 2 mai 2012.

2.1.1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO), voire immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (ATF 113 II 259). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

2.1.2 Le salarié est engagé pour travailler (art. 319 al. 1 et 321 CO). S'il se dispense de remplir cette obligation, il doit prévenir son employeur afin de sauvegarder fidèlement les intérêts de ce dernier (art. 321a al. 1 CO). L'employeur peut donc légitimement s'attendre que le salarié qui quitte abruptement son emploi l'informe spontanément de ses intentions. Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation ne saurait présumer que l'employeur continue de le considérer comme intéressé à conserver son emploi. Aussi, lorsque le travailleur s'abstient de prendre contact avec son employeur pendant une absence relativement longue, l'employeur peut-il en déduire, de bonne foi, qu'il ne souhaite plus conserver son poste. Le salarié, pour sa part, doit s'attendre que l'employeur tire une telle conclusion de son comportement (arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

L'abandon de poste est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Lorsqu'il ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants (arrêts du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Ainsi, selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par ex. quelques jours après la fin des vacances), l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure

de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (ATF 108 II 301 consid. 3b; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 282; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier. On se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa).

En cas d'abandon d'emploi, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_35/2017 consid. 4.2; 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

2.1.3 Selon l'art. 2 CC, chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi (al. 1). L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi (al. 2).

L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine (ATF 138 III 425 consid. 5.2; 135 III 162 consid. 3.3.1; 129 III 493 consid. 5.1). L'emploi dans le texte légal du qualificatif "manifeste" démontre que l'abus de droit ne doit être admis qu'avec restriction (ATF 139 III 24 consid. 3.3; 135 III 162 consid. 3.3.1). Les cas typiques en sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 129 III 493 consid. 5.1; 127 III 357 consid. 4c/bb). La règle prohibant l'abus de droit permet au juge de corriger les effets de la loi dans certains cas où l'exercice d'un droit allégué créerait une injustice manifeste (ATF 135 III 162 consid. 3.3.1; 134 III 52 consid. 2.1 et les références doctrinales).

2.1.4 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, 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 (art. 324a al. 1 CO).

Un empêchement volontaire de travailler n'entre pas dans le champ d'application de l'art. 324a CO (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 299).

2.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée.

Il résulte de l'interrogatoire des parties, des fiches mensuelles de pointage et des fiches de salaire pour les mois de mai à juillet 2012 que l'appelant ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du 2 mai 2012. Or, entre le 2 mai et le 23 juin 2012, date de son agression, l'appelant n'a fourni aucune raison qui l'aurait objectivement empêché d'exercer son activité professionnelle, les mauvaises relations avec son supérieur, au demeurant non prouvées, n'étant pas de nature à justifier son absence. Compte tenu de son devoir de fidélité, l'appelant devait spontanément et immédiatement avertir l'intimée qu'il ne reprendrait pas son activité à partir du 2 mai 2012. De même, lorsqu'il s'est trouvé hors d'état de travailler le 23 juin 2012, l'appelant aurait dû communiquer son incapacité de travail à l'intimée – comme il l'avait du reste fait suite à son accident du 16 décembre 2011 (cf. *supra* EN FAIT, let. B.g) –, à tout le moins dès sa sortie de l'hôpital le 2 juillet 2012. Il n'a en effet pas démontré que son état de santé l'aurait empêché, fusse avec l'aide d'un tiers, de contacter l'intimée pour l'informer de la situation.

Demeurant sans nouvelles de l'appelant, l'intimée s'est – à juste titre – posée la question de savoir si celui-ci avait abandonné son emploi, ce qui a donné lieu à son courrier du 16 juillet 2012. C'est également de manière justifiée qu'elle a considéré que l'appelant avait abandonné son emploi le 23 juillet 2012, faute d'avoir réintégré son poste dans le délai fixé par l'intimée et faute d'avoir informé celle-ci de son agression et de l'incapacité de travail en découlant (on ignore du reste à quelle date le courrier de l'appelant daté du 23 juillet 2012 a été expédié et réceptionné par l'intimée). L'appelant fait valoir qu'il n'a pas pu reprendre son emploi pour raisons de santé. Outre qu'il n'a pas prouvé avoir fourni à l'intimée un certificat médical attestant de son incapacité de travail, il résulte de ses propres déclarations que l'appelant avait pris la décision – consciente, intentionnelle et définitive – de ne plus travailler pour l'intimée à compter du mois de mai 2012. Dans ce contexte, il appert que c'est uniquement la perspective de percevoir les indemnités LAA qui font dire aujourd'hui à l'appelant qu'il aurait repris son emploi auprès de l'intimée s'il n'avait pas été en incapacité de travail le 23 juillet

2012. Au vu des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'absence de l'appelant à son poste de travail reposait sur une volonté réfléchie et définitive de sa part de quitter son emploi auprès de l'intimée à partir du 2 mai 2012.

Cela étant, l'intimée a continué de considérer l'appelant comme l'un de ses employés jusqu'au 23 juillet 2012, raison pour laquelle elle l'a interpellé le 12 juillet 2012 en le sommant de réintégrer son poste d'ici le 23 juillet 2012. Ce n'est finalement qu'à cette date, au vu de l'absence de réaction de l'appelant, qu'elle a définitivement considéré que celui-ci avait abandonné son emploi. Un tel abandon, que la Cour considère comme réalisé en l'espèce, ne nécessitait pas de l'intimée qu'elle résilie le contrat de travail de l'appelant. C'est en effet l'appelant, par son comportement, qui a résilié unilatéralement le contrat de travail le liant à l'intimée en abandonnant son emploi. Le contrat ayant d'ores et déjà été rompu par l'appelant, l'intimée n'avait pas à le résilier une seconde fois. Sa déclaration de résiliation, formulée le 26 juillet 2012, est donc dénuée de portée juridique.

Il suit de là que le contrat de travail liant les parties a automatiquement pris fin le 23 juillet 2012 à la suite de la résiliation du contrat par l'appelant.

Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'appelant a été débouté de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

S'agissant de ses prétentions en versement du salaire convenu, l'attitude de l'appelant, qui ne s'est pas rendu à son travail depuis le 2 mai 2012 alors qu'aucune raison objective ne l'en empêchait, permet de retenir qu'il abuse de son droit à réclamer le paiement d'un salaire entre le 23 juin et le 23 juillet 2012 (date de fin des rapports de travail). Il résulte en effet du comportement univoque qu'il a adopté avant l'agression du 23 juin 2012 que l'appelant n'avait aucunement l'intention de reprendre son poste auprès de l'intimée durant cette période. Par conséquent, ses conclusions sur ce point seront également rejetées.

Finalement, l'appelant sera débouté de ses conclusions tendant au versement d'indemnités journalières pendant son incapacité de travail du 1^{er} novembre au 31 décembre 2012, puisqu'il a volontairement cessé de travailler dès le 2 mai 2012 et qu'il ne peut donc plus prétendre au versement d'un salaire à partir de cette date.

Le jugement querellé sera donc confirmé par substitution de motifs.

3. Au vu de la nature du litige et de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC) ni alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 3 juillet 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/202/2019 rendu le 31 mai 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16486/2017-2.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Siégeant :

Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.