



POUVOIR JUDICIAIRE

C/19135/2021

CAPH/3/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU JEUDI 22 FEVRIER 2024

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 novembre 2022 (JTPH/345/2022), représenté par Me Bernard REYMANN, avocat, rue de la Croix-d'Or 10, 1204 Genève,

Et

B_____ **SARL**, sise _____ [GE], intimée, représentée par Me Melvin L'EPLATTENIER, avocat, Etude BGS, rue du Grenier 18, case postale 1280, 2300 La Chaux-de-Fonds.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 février 2024.

EN FAIT

A. **a** Par jugement prononcé le 14 novembre 2022 et reçu le 15 novembre 2022 par le conseil de A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée par celui-ci à l'encontre de la société B_____ SARL, l'a débouté de toutes ses conclusions et a dit qu'il ne serait pas perçu de frais ni octroyé de dépens.

b. Par acte déposé le 9 décembre 2022 au greffe universel du Pouvoir judiciaire, A_____ a formé un appel contre le jugement du 14 novembre 2022, concluant à son annulation et à ce que la Chambre des prud'hommes, principalement, condamne B_____ SARL à lui verser les montants de 9'600 fr. et de 6'400 fr. plus intérêts au taux de 5% l'an à compter du 16 septembre 2021, ordonne à B_____ SARL de lui remettre un certificat de salaire et prenne toute mesure nécessaire à l'exécution du jugement, subsidiairement à ce qu'elle condamne B_____ SARL à lui verser les montants de 3'200 fr. et de 6'400 fr. avec intérêts au taux de 5% l'an à compter du 16 septembre 2021, ordonne à B_____ SARL de lui remettre un certificat de salaire et prenne toute mesure nécessaire à l'exécution du jugement ou, plus subsidiairement, à ce que la cause soit renvoyée au Tribunal pour nouvelle décision.

c. Dans sa réponse à l'appel du 30 janvier 2023, B_____ SARL a conclu à son rejet.

d. Par réplique spontanée du 27 février 2023, A_____ a persisté dans ses conclusions. B_____ SARL en a fait de même par duplique du 24 mars 2023.

e. La cause a été gardée à juger le 27 avril 2023.

B. Les faits suivants résultent du dossier.

a. A_____, né le _____ 1985, était en juin 2021 employé par une agence de travail intérimaire de la place. Il était par ailleurs titulaire, pour se l'être vue délivrer à l'occasion d'un précédent emploi, d'une carte d'agent de sécurité privée valable jusqu'au 25 mars 2024 l'autorisant, au sens des art. 5, 8, 9 et 10 du Concordat du 18 octobre 1996 sur les entreprises de sécurité (RS 935.81), à exercer ces fonctions pour le compte de la société C_____ SA.

Le Tribunal a retenu dans le jugement contesté (p. 8 consid. 3b), sans que ce point soit remis en cause en appel, que A_____ savait que, pour exercer une activité d'agent de sécurité pour un autre employeur que C_____ SA, il devait obtenir une nouvelle carte de légitimation au nom de celui-ci.

b. B_____ SARL, inscrite le _____ 2020 au Registre du commerce de Genève, a pour but l'acquisition, l'exploitation, la gestion et la location de tous commerces

dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration et de tous établissements publics, en particulier de cafés, restaurants, bars, discothèques et bars-cabarets.

Elle exploite le bar-cabaret D_____, sis à Genève.

De sa création au 27 janvier 2022, E_____ a été gérant unique de la société, avec signature individuelle.

c. Par contrat de travail de durée indéterminée du 18 juin 2021, B_____ SARL a engagé A_____ en qualité d'agent de sécurité, avec entrée en service immédiate. L'activité de l'employé devait principalement se dérouler au D_____, sous la supervision de E_____.

Une période d'essai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat était prévue, après quoi le contrat pouvait être résilié, les cinq premières années, pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois.

Les horaires de travail devaient être fixés d'accord entre l'employé et E_____, un nombre d'heures hebdomadaire minimal de 16 étant stipulé.

Le salaire convenu était de 50 fr. brut par heure ouvrée, à quoi s'ajoutait une commission de 20% sur les consommations des nouveaux clients amenés au D_____ par l'employé.

d. Les parties se sont exprimées de manière divergente sur la teneur des discussions précontractuelles.

Selon A_____, B_____ SARL avait un besoin urgent d'un agent de sécurité. E_____ n'ayant jamais vu de carte d'agent de sécurité, il lui avait montré la sienne, mentionnant la société C_____ SA, et avait attiré son attention sur la nécessité de former une demande d'accréditation au nom de B_____ SARL.

E_____ a pour sa part contesté toute urgence à l'embauche d'un agent de sécurité, B_____ SARL n'ayant besoin d'un service de sécurité que pour l'organisation de soirées et de concerts, dont le premier était prévu pour le 10 juillet 2021. Il a affirmé avoir ignoré la nécessité pour la société d'obtenir une autorisation pour un agent de sécurité, ajoutant que, si A_____ lui en avait parlé, ce qu'il contestait, il n'aurait pas signé le contrat de travail.

e. A_____ a immédiatement commencé son activité d'agent de sécurité au D_____ et l'a poursuivie jusqu'à la nuit du 2 au 3 juillet 2021. Il n'a par la suite plus déployé aucune activité pour B_____ SARL.

Il n'est pas contesté qu'il a été intégralement rémunéré pour l'activité effectivement déployée.

f. Dans la nuit du 2 au 3 juillet 2021, la Police a procédé à un contrôle au D_____. Constatant que A_____ ne disposait pas d'une carte d'agent de sécurité l'autorisant à déployer cette activité pour le compte de B_____ SARL, elle l'a invité à quitter les lieux, ce qu'il a fait.

Par ordonnance pénale du 30 août 2021, A_____ a été condamné à une amende de 1'000 fr. pour avoir intentionnellement pratiqué le métier d'agent de sécurité sans y être autorisé. Il n'a pas allégué avoir contesté cette sanction.

g. Donnant suite à l'intervention de la nuit des 2/3 juillet 2021, la Police, sous la plume de l'adjudant F_____, a adressé le 8 juillet 2021 à B_____ SARL un courrier lui rappelant les obligations découlant pour elle du Concordat du 18 octobre 1996 sur les entreprises de sécurité, à savoir qu'il lui incombait, si elle entendait déployer un service de sécurité, de faire appel à un agent mis à disposition par une entreprise de sécurité autorisée ou de faire accréditer l'un de ses collaborateurs en qualité d'agent de sécurité.

Entendu en qualité de témoin, G_____, fonctionnaire de police, a confirmé les indications figurant dans ce courrier. Il a ajouté qu'il arrivait "*assez régulièrement*" que des établissements engagent des agents de sécurité au bénéfice d'une accréditation en ignorant que celle-ci n'était valable que pour l'établissement qu'elle mentionnait, raison pour laquelle B_____ SARL n'avait pas été dénoncée mais s'était uniquement vue rappeler ses obligations. Ayant déjà reçu une accréditation et – dans les souvenirs du témoin – une autre auparavant, A_____ ne pouvait pour sa part ignorer cette particularité, d'où sa dénonciation. Toute demande d'accréditation pour un agent de sécurité employé par un établissement public devait être présentée par cet établissement sur un formulaire *ad hoc*, et accompagnée des documents nécessaires, à fournir par la personne concernée. A réception d'un dossier complet, l'accréditation pouvait être délivrée dans un délai d'une semaine à un mois et demi. Il ignorait toutefois ce qu'il en était de la demande d'accréditation déposée par A_____ en juillet 2021.

h. Du 3 juillet au 30 août 2021 en tout cas, A_____ et E_____ sont demeurés en contact, échangeant en particulier un certain nombre de messages vocaux (pièce 4 appelant).

A_____ a en particulier préparé une demande d'accréditation au nom de B_____ SARL et l'a déposée auprès des autorités compétentes après que celle-ci l'eut signée. Il a également indiqué à E_____ avoir fait de la publicité auprès de plusieurs de ses amis pour deux concerts organisés par B_____ SARL.

A la fin du mois d'août 2021, A_____ a mentionné à E_____ qu'il avait reçu une amende en relation avec le contrôle de police des 2 et 3 juillet 2021, ce qui n'a pas entraîné de réaction particulière de ce dernier.

i. A_____ a allégué (demande, allégués 26 et 27) que la demande d'accréditation le concernant avait été acceptée et que sa carte d'accréditation avait été reçue le 2 septembre 2021 par B_____ SARL, qui ne la lui avait toutefois jamais remise. Ces allégations ont été contestées par B_____ SARL (réponse p. 2).

j. Le 16 septembre 2021, B_____ SARL a adressé à A_____ un courrier dont la teneur est la suivante :

"Concerne : Rupture de contrat

Monsieur,

Nous avons le regret de vous signifier votre congé avec effet immédiat.

En effet, suite au contrôle de la police le soir du vendredi 02 juillet 2021 au samedi 03 juillet 2021, mettant en avant l'absence de votre accréditation dont vous ne nous avez pas mis en garde contre cela, et vous empêchant par la même occasion d'honorer votre engagement, nous obligeant à faire recours au service d'une entreprise de sécurité tiers, nous considérons que votre contrat de travail a été rendu caduque et annulé par les faits précédemment cités.

De plus, cela aurait pu avoir pour conséquence une amende pour notre établissement auprès des autorités compétentes.

Veillez recevoir, Monsieur, nos salutations les meilleures."

- C. a. Par requête de conciliation déposée le 4 octobre 2021 auprès du Tribunal des prud'hommes, déclarée non conciliée lors d'une audience tenue le 4 novembre 2021, puis par demande introduite le 4 février 2022 devant le Tribunal, A_____ a conclu à la condamnation de B_____ SARL à lui verser les montants de 12'800 fr. et de 6'400 fr. plus intérêts au taux de 5% l'an à compter du 16 septembre 2021, à lui remettre un décompte de salaire ainsi que sa carte d'agent de sécurité et à prendre toute mesure nécessaire à l'exécution du jugement.

Pour le demandeur, la résiliation immédiate du contrat de travail intervenue le 16 septembre était tardive et infondée de telle sorte que, en application de l'art. 337c al. 1 CO, la défenderesse devait lui verser le salaire et les autres avantages qu'il aurait pu percevoir si le contrat avait été résilié pour son terme ordinaire, au 31 octobre 2021, ce qui représentait un montant de 12'800 fr. correspondant au salaire minimum pour les mois de juillet à octobre 2021 (16 heures par semaine x 4 semaines x 4 mois x 50 fr.). La défenderesse devait par ailleurs lui verser une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, au sens de l'art. 337c al. 3 CO, dont le montant devait être arrêté à deux mois de salaire, soit 6'400 fr. (16 heures par semaine x 4 semaines x 2 mois x 50 fr.).

b. Dans ses écritures responsives du 25 mai 2023, B_____ SARL a conclu au déboutement du demandeur de toutes ses conclusions.

Selon la défenderesse (allégué 48 de la réponse), elle avait, dès le 3 juillet 2021, reproché au demandeur de l'avoir trompée et lui avait donc signifié oralement l'invalidation du contrat de travail pour cause de dol, subsidiairement une résiliation ordinaire pendant le temps d'essai, la distinction étant dépourvue de portée pratique dès lors que le demandeur ne pouvait fournir sa prestation de travail. Ce dernier n'était jamais revenu au D_____ par la suite et n'avait jamais offert ses services. Son salaire pour le mois de juillet lui avait été versé et une fiche de salaire lui avait été remise. Il n'avait jamais amené de nouveaux clients et ne pouvait donc prétendre à une commission supplémentaire de ce fait.

Par la suite, la défenderesse avait indiqué au demandeur qu'elle pourrait envisager de le réengager une fois qu'il aurait obtenu l'accréditation requise. Avant que les démarches engagées en ce sens n'aboutissent, cependant, elle avait pris connaissance de la condamnation pénale du demandeur ainsi que, à une date et d'une manière qu'elle n'explicite pas, du fait que celui-ci savait d'emblée qu'il n'était pas autorisé à exercer une activité d'agent de sécurité au D_____ pour avoir déjà eu un comportement semblable par le passé. Elle lui avait alors, par son courrier du 16 septembre 2021 – rédigé par une personne n'étant pas juriste – confirmé la résolution pour cause de dol du contrat de travail.

c. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties ainsi que d'un témoin, G_____ (cf. let. B.g ci-dessus).

A_____ a renoncé à sa conclusion en remise de sa carte d'accréditation. Il a expliqué avoir préparé, quelque temps après le contrôle de police des 2/3 juillet 2021, une demande d'accréditation pour le D_____, qui avait été complétée par le service administratif de B_____ SARL. Ayant appris de la Police le 2 septembre 2021 que la demande d'accréditation le concernant avait été admise et la carte de légitimation adressée à B_____ SARL, il était parti de l'idée que E_____ l'appellerait en vue de la reprise de son activité.

Avant d'être engagé par B_____ SARL, il assurait pour le compte de son employeur H_____ SA une mission temporaire auprès de l'entreprise I_____. Il avait poursuivi cette mission pendant l'été 2021 et jusqu'au 6 ou 7 octobre 2021, après quoi il avait perçu des indemnités de chômage.

E_____ a pour sa part indiqué que, après le contrôle de police des 2/3 juillet 2021, il avait signifié à A_____ que B_____ SARL était contrainte de "*mettre un terme*" au contrat de travail puisqu'il n'avait pas le droit d'y travailler comme agent de sécurité. Il avait toutefois "*suspendu*" la séparation, qui s'était faite en bons termes, au sort de la demande d'accréditation qui devait être déposée et dont devait dépendre l'engagement ferme de A_____. Avant

l'obtention de ladite accréditation, il avait toutefois appris que ce dernier avait été condamné pénalement à la suite du contrôle de police des 2/3 juillet 2021 et qu'auparavant déjà il ne pouvait ignorer son obligation d'accréditation. Les rapports de confiance n'étaient dès lors plus les mêmes, raison pour laquelle il avait envoyé la "*lettre de rupture de contrat*".

d. Dans le jugement attaqué, le Tribunal a retenu, "*selon les déclarations de [B_____ SARL] qui emportent la conviction*", que celle-ci avait licencié le demandeur avec effet immédiat le 3 juillet 2021, à la suite du contrôle de police des 2/3 juillet 2021. Le demandeur n'avait pas contesté ce licenciement, n'avait pas réclamé son solde de salaire pour le mois de juillet 2021 et n'avait plus offert ses services, même après avoir appris que sa nouvelle carte d'accréditation avait été délivrée. Le licenciement immédiat, intervenu durant le temps d'essai, devait être considéré comme justifié "*compte tenu de l'absence d'autorisation nécessaire pour que le demandeur puisse exercer son activité qu'il lui appartenait d'obtenir avant de commencer son emploi*". Les prétentions du demandeur en paiement de salaires et d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 LP étaient donc infondées. Il en allait de même de ses conclusions tendant à la remise d'un décompte de salaire, une fiche de salaire couvrant l'ensemble de l'activité effectivement déployée jusqu'au licenciement lui ayant déjà été délivrée.

EN DROIT

1. **1.1.1** Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).
 - 1.1.2** La maxime inquisitoire sociale s'applique, le juge établissant les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il est toutefois lié par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC).
 - 1.2.1** Il résulte des conclusions prises en appel par l'appelant que celui-ci ne réclame plus d'indemnité pour la perte du salaire d'octobre 2021. Il ne sera donc pas revenu sur ce point.
 - 1.2.2** Comme il l'avait fait devant le Tribunal, l'appelant conclut en appel à ce qu'il soit ordonné à l'intimée de lui remettre un décompte de salaire ainsi qu'à la prise de toute mesure nécessaire à l'exécution du jugement (*recte* : de l'arrêt). Dans la mesure toutefois où l'acte d'appel ne comporte aucune critique du jugement attaqué sur ces deux points, il est à cet égard irrecevable. Il ne sera donc pas entré en matière sur ces deux chefs de conclusions.

2. Parmi d'autres arguments, l'intimée invoque, pour la première fois en appel, la nullité du contrat de travail du 18 juin 2021 en application de l'art. 20 al. 1 CO.

2.1 En application de cette disposition, un contrat est nul s'il a pour objet une chose impossible, illicite ou contraire aux mœurs.

Un contrat est illicite, au sens des art. 19 et 20 CO, lorsque son contenu est contraire au droit positif suisse, fédéral ou cantonal, plus particulièrement lorsqu'il contrevient à la lettre ou au but d'une disposition légale. Cette illicéité peut résulter de l'objet du contrat, de sa conclusion ou du but poursuivi par les parties (GUILLOD/STEFFEN, in CR CO I, 3^{ème} édition, N 60 et 61 ad art. 19/20 CO).

L'art. 20 al. 1 CO vise également l'impossibilité initiale. Cette impossibilité doit être objective, ce qui implique que l'accomplissement de la prestation doit être impossible quel que soit le débiteur, sur la base des faits et du droit. Elle doit également être durable (GUILLOD/STEFFEN, op. cit., N 76 ad art. 19/20 CO).

2.2 Dans le cas d'espèce, la prestation promise par l'appelant consistait en la fourniture de services de sécurité. Il est à cet égard établi que l'exercice de cette activité supposait l'obtention (par l'employeur) d'une autorisation officielle – ou accréditation – nominale. Il est de même établi qu'une telle accréditation n'avait pas été délivrée lors de la conclusion du contrat, avec pour conséquence que le travailleur n'était, à ce moment-là, pas autorisé à fournir la prestation de travail qu'il avait promise.

Il n'en résulte pas pour autant que le contrat du 18 juin 2021 aurait eu un objet illicite ou impossible. La prestation promise, soit la fourniture d'un service de sécurité, est au contraire autorisée par la loi, à certaines conditions. Rien ne permet de considérer – et l'intimée ne le prétend pas – que l'appelant ne pouvait satisfaire aux conditions de délivrance d'une autorisation, qu'il avait du reste déjà obtenue précédemment dans le cadre d'un autre emploi. Le fait qu'il ait adopté un comportement illicite en fournissant la prestation promise avant que l'autorisation requise n'ait été sollicitée et délivrée était certes constitutif d'une infraction – dont il a eu à répondre seul – mais n'entraîne pas pour autant la nullité du contrat de travail, à l'instar du cas d'un chauffeur exerçant son activité alors qu'il est sous le coup d'une mesure de retrait temporaire du permis de conduire.

L'argument doit donc être rejeté.

3. Dans le jugement attaqué, le Tribunal a retenu que l'employeur, par le truchement de son organe E_____, avait résilié (avec effet immédiat selon les premiers juges) le contrat de travail le 3 juillet 2021, immédiatement après le contrôle de police intervenu à cette date dans les locaux du bar-cabaret D_____.

L'intimée pour sa part a allégué dans ses écritures de première instance (réponse du 25 mai 2022 p. 5 ch. 48) qu'elle avait, à cette même date du 3 juillet 2021, invalidé le contrat de travail pour dol, subsidiairement l'avait résilié pendant le temps d'essai.

L'appelant pour sa part n'a évoqué dans sa demande aucune résiliation intervenue le 3 juillet 2021, indiquant au contraire que, postérieurement au contrôle de police des 2/3 juillet 2021, les parties étaient convenues qu'il cesserait provisoirement son activité "*le temps d'obtenir une nouvelle carte*". Dans son acte d'appel, il a reproché au Tribunal d'avoir retenu à tort que l'intimée avait résilié (avec effet immédiat) le contrat de travail le 3 juillet 2021.

Il convient donc de déterminer si le contrat du 18 juin 2021 a bien été résilié (respectivement invalidé) le 3 juillet 2021, étant précisé que le fardeau de la preuve incombe sur ce point à l'intimée, qui invoque cette résiliation/invalidation pour s'opposer aux prétentions de l'appelant.

3.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

La résiliation est un droit formateur, qui s'exerce par un acte juridique unilatéral, soit une déclaration de volonté, qui doit être claire et précise. Dès lors qu'une telle résiliation modifie de manière unilatérale le rapport juridique existant entre les parties, elle est en principe inconditionnelle et irrévocable, de manière à assurer, dans l'intérêt de la partie destinataire de la déclaration, une situation juridique claire. La résiliation du contrat de travail n'est soumise à aucune forme, ce qui signifie qu'elle peut intervenir par écrit, par oral ou même par actes concluants. Elle est toutefois soumise à réception, et ne produit donc ses effets que lorsqu'elle parvient à la partie à laquelle elle est destinée (BONARD, in Commentaire du contrat de travail, 2^{ème} édition, 2022, Dunand/Mahon [éd.], N 3, 4 et 6 ad art. 335 CO).

Comme la résiliation, l'invalidation pour vice de la volonté d'un contrat est un acte formateur s'exerçant par une déclaration de volonté soumise à réception. Elle n'est soumise à aucune forme et peut donc également intervenir par actes concluants : son destinataire doit toutefois pouvoir comprendre que le déclarant n'entend pas maintenir le contrat. Comme la résiliation, l'invalidation est en principe inconditionnelle et irrévocable.

3.2 En l'occurrence, l'existence même d'une déclaration de résiliation/invalidation intervenue le 3 juillet 2021 a été contestée de manière constante par l'appelant, lequel a notamment confirmé devant le Tribunal qu'il avait été convenu avec l'intimée qu'il reprendrait son activité dès que l'autorisation nécessaire aurait été

délivrée. L'audition des messages vocaux intervenus entre lui et E_____ postérieurement au contrôle des 2/3 juillet 2021 et jusqu'au 30 août 2021 confirme à tout le moins partiellement ces déclarations, puisqu'il en résulte que l'appelant a tenu l'intimée informée de l'avancement de la demande d'autorisation, manifestation dans l'idée de reprendre dès que possible son activité, sans que celle-ci n'émette de réserves à cet égard. Il est surtout établi que l'intimée – en qualité d'employeur actuel ou à tout le moins futur – a activement prêté son concours à la procédure d'autorisation engagée à la mi-juillet 2021 en complétant et signant les formulaires ad hoc. Or une telle attitude paraît difficilement conciliable avec la signification deux semaines plus tôt d'une résiliation/invalidation, à plus forte raison au vu des motifs (dol) invoqués : à tout le moins aurait-on attendu de l'employeur, s'il considérait ne collaborer à la procédure de demande d'autorisation que dans la perspective incertaine de la conclusion éventuelle et future d'un nouveau contrat de travail, qu'il le précise expressément.

Les déclarations de E_____ devant le Tribunal – dont la force probante est en tout état relativement faible vu sa position – ne sont pour leur part guère concluantes. Ce dernier a certes confirmé avoir "*signifié*" à l'appelant, après le contrôle de police et sous une forme non précisée, que l'intimée devait mettre un terme aux rapports de travail dès lors qu'il n'avait pas le droit de travailler au D_____, mais il a aussitôt ajouté avoir "*suspendu*" la "*séparation*" à une demande d'accréditation et, dès son obtention, à un engagement ferme auprès de l'établissement. La reprise de l'activité de l'appelant auprès de l'intimée – après obtention d'une accréditation – semblait donc dans l'ordre des choses.

Les deux déclarations écrites d'employés de l'intimée produites par cette dernière en annexe à ses écritures de première instance ne font par ailleurs état d'aucune résiliation/invalidation.

Enfin et surtout, l'intimée, sous la plume de son organe E_____, a commencé le courrier qu'elle a adressé le 16 septembre 2021 à l'appelant par les termes "*Nous avons le regret de vous signifier votre congé avec effet immédiat*", ce qui signifie que, à ce moment-là, elle se considérait encore liée à celui-ci par un contrat de travail, ce qui n'aurait pas été le cas si elle avait estimé avoir déjà résilié ou invalidé le même contrat deux mois et demi plus tôt, le 3 juillet 2021.

Il ressort ainsi de l'appréciation des preuves administrées que, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'intimée a échoué à apporter la preuve, qui lui incombait, qu'elle avait adressé à l'appelant, le 3 juillet 2021, une déclaration d'invalidation ou de résiliation du contrat de travail du 18 juin 2021.

4. Le contrat de travail n'ayant pas été résilié ni invalidé le 3 juillet 2021, il convient maintenant d'examiner la nature et les effets du courrier adressé le 16 septembre 2021 à l'appelant par l'intimée.

4.1.1 Savoir si l'on est en présence d'une déclaration de volonté et déterminer son contenu, en particulier d'une déclaration de résiliation ou d'invalidation, est une question d'interprétation. Il s'agira donc, dans un premier temps, de rechercher, en prenant en considération l'ensemble des circonstances, quelle était la volonté réelle de l'auteur de la déclaration. Si cette volonté ne peut être établie, ou s'il ne peut être établi que le destinataire de la déclaration l'a comprise – soit s'il existe une divergence entre le sens voulu par le déclarant et celui compris par le destinataire – il conviendra d'interpréter cette déclaration selon le principe de la confiance, autrement dit de rechercher quel sens pouvait et devait raisonnablement lui donner, au vu de l'ensemble des circonstances existant lors de sa réception, le destinataire, selon les règles de la bonne foi (arrêt du Tribunal fédéral 4A_328/2014, consid. 3.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} édition, 2019, p. 616; BONARD, op. cit., N 3 ad art. 335; CARRON/WESSNER, Droit des obligations partie générale, volume I, 2022, § 632 et 633 p. 236).

4.1.2 Selon l'art. 28 al. 1 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée, même si son erreur n'est pas essentielle.

Pour tomber sous le coup de l'art. 28 al. 1 CO, le dol doit intervenir à la conclusion du contrat : son auteur induit l'autre partie à contracter soit en créant soit en exploitant l'erreur qui motive celle-ci à conclure le contrat. Le dol peut ainsi résulter de l'affirmation de faits faux comme de la dissimulation de faits vrais, l'essentiel étant que l'erreur du cocontractant ait une influence causale sur sa volonté de conclure (SCHMIDLIN/CAMPI, in CR CO, 3^{ème} édition, N 1 et 5 ad art. 28 CO).

Le contrat affecté d'un dol n'est pas nul mais annulable (SCHMIDLIN/CAMPI, op. cit., N 5 ad art. 31 LP) : il revient donc à la partie ayant conclu sous l'empire d'un dol d'invalider, si elle le souhaite, le contrat vicié, en en faisant la déclaration dans un délai d'une année à compter de la découverte du dol (art. 31 al. 1 et 2 CO). Cette invalidation, si elle est valable, déploie ses effets *ex tunc* (SCHMIDLIN/CAMPI, op. cit., N 21 ad art. 31 CO).

La partie ayant conclu sous l'empire d'un dol qui renonce à invalider le contrat dans le délai prévu par l'art. 31 al. 1 et 2 CO est considérée comme l'ayant ratifié. Une telle ratification peut également résulter d'une déclaration expresse de sa part ou d'un acte concluant, soit un comportement par lequel elle signale qu'elle considère le contrat comme valable (SCHMIDLIN/CAMPI, op. cit., N 34 et 35 ad art. 31 CO).

4.1.3 Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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 partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate des rapports de travail doit agir sans tarder, sous peine de forclusion; si elle tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé à la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1). Un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié, des circonstances particulières pouvant justifier qu'il soit allongé à cinq jours ouvrables (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2^{ème} édition, 2022, Dunand/Mahon [éd.], N 73 ad art, 337 CO).

4.2.1 Dans le cas d'espèce, il résulte clairement des termes employés par l'intimée dans le courrier qu'elle a adressé le 16 septembre 2021 à l'appelant que, par cette déclaration, elle entendait mettre un terme avec effet immédiat aux relations de travail existant entre les parties. Quand bien même l'organe de l'intimée ayant rédigé ce courrier n'aurait eu aucune connaissance juridique – ce qui n'a pas été établi et paraît surprenant pour une personne exploitant une entreprise employant du personnel – l'expression "*congé avec effet immédiat*" est suffisamment spécifique, explicite et notoire pour écarter d'éventuels doutes sur le sens voulu du courrier, sous l'angle d'une interprétation subjective. S'il comporte des termes donnant à comprendre que l'employeur reprochait à son employé son manque d'honnêteté lors de la conclusion du contrat (" *votre contrat de travail a été rendu caduque [sic] et annulé [...]* ", ces griefs sont mentionnés dans le but de motiver ("*en effet*") la résiliation immédiate.

A supposer même que l'interprétation subjective de la lettre du 16 septembre 2021 ne soit pas suffisamment claire, son interprétation objective aboutirait au même résultat. On voit mal en effet comment l'appelant aurait pu, raisonnablement et au vu de l'ensemble des circonstances, comprendre ce courrier comme autre chose qu'une résiliation immédiate des rapports de travail le liant à l'intimée. La thèse soutenue par cette dernière, selon laquelle elle aurait en réalité entendu – et l'appelant aurait dû comprendre qu'elle entendait – invalider pour dol le contrat du 18 juin 2021, ne résiste pas à l'examen, ce d'autant moins qu'elle avait dans l'intervalle adopté un comportement – soit la signature en qualité d'employeur, pour envoi aux autorités compétentes, d'une demande d'accréditation au nom de l'appelant – devant lui-même être compris comme une ratification du même contrat.

Le courrier du 16 septembre 2021 doit donc être qualifié de résiliation immédiate du contrat de travail existant alors entre l'intimée et l'appelant.

4.2.2 Il n'est au surplus pas nécessaire d'examiner si les motifs invoqués par l'intimée pour justifier cette résiliation immédiate étaient ou non fondés, dans la mesure où cette invocation était en tout état tardive. C'est en vain à cet égard que l'intimée prétend n'avoir appris que tardivement – à une date qu'elle ne précise au demeurant pas et d'une source policière dont elle ne donne pas non plus le nom – des éléments selon elle essentiels, soit le fait qu'une ordonnance pénale avait été prononcée à l'encontre de l'intimé et le caractère intentionnel de son comportement. Il ressort en effet du dossier, et notamment des écritures de première instance de l'intimée (réponse du 25 mai 2022 ch. 48) que celle-ci savait le 3 juillet 2021 déjà que l'appelant l'avait intentionnellement induite en erreur. Par ailleurs, et pour autant que la notification à l'appelant d'une ordonnance pénale constitue un élément nouveau – l'intimée sachant depuis le 3 juillet 2021 que l'appelant s'était rendu coupable d'une infraction volontaire aux règles régissant l'exercice de la profession d'agent de sécurité – il résulte du dossier (pièce 4 appelant) qu'elle en a été informée le 30 août 2021, soit plus de deux semaines avant l'envoi du courrier de résiliation immédiate.

Cette résiliation doit donc être considérée comme injustifiée.

- 5. 5.1.1** Selon l'art. 337c al. 1 CO, 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 ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

5.1.2 Dans le cas d'espèce, le contrat aurait pu être résilié de façon ordinaire pour la fin du mois d'octobre 2021. L'appelant a toutefois renoncé en appel à ses prétentions pour le salaire perdu en octobre 2021, ne réclamant plus que les salaires selon lui perdus en juillet, août et septembre 2021.

Le fait que l'appelant n'ait perçu aucun salaire du 3 juillet au 31 août 2021 n'a toutefois rien à voir avec la résiliation immédiate injustifiée donnée le 16 septembre 2021. Pendant cette période, l'appelant s'est en effet trouvé dans l'incompétence juridique de fournir sa prestation de travail, faute de disposer de l'accréditation nécessaire. Cet empêchement de travailler ne saurait être considéré comme non fautif au sens des art. 22 CCNT98 et 324a al. 1 CO : comme il l'a admis lui-même lors de son audition par le Tribunal, en effet, l'appelant savait d'emblée que l'accréditation dont il bénéficiait lors de la conclusion du contrat ne lui permettait pas d'exercer une activité d'agent de sécurité pour le compte de l'intimée. Il ne ressort toutefois pas du dossier qu'il l'aurait informée de ce fait et il n'est pas davantage établi qu'il se soit préoccupé, avant le 3 juillet 2021, du dépôt d'une demande d'accréditation. Il s'est ainsi consciemment engagé à fournir une prestation de travail qu'il savait ne pas être – provisoirement – autorisé à accomplir, ce qui constitue une faute. Il en résulte qu'il ne peut prétendre à aucune

rémunération pour la période du 3 juillet au 31 août 2021, que ce soit au titre de l'art. 324a al. 1 CO ou à celui de l'art. 337c al. 1 CO.

La situation est similaire pour le mois de septembre 2021, dans la mesure où les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que l'appelant aurait eu la capacité de fournir sa prestation de travail pendant ce mois. Ce dernier a certes allégué que l'accréditation nécessaire avait été délivrée le 2 septembre 2021 à l'intimée (demande du 4 février 2022 ch. 26) mais cette allégation a été dûment contestée (réponse du 25 mai 2022 p. 2) et n'a pas été prouvée, les déclarations tenues sur ce point par l'appelant devant le Tribunal pouvant tout au plus établir sa compréhension d'un entretien téléphonique avec la Police mais pas la réception effective par l'intimée des documents nécessaires. Il faut ainsi retenir que, comme en juillet et en août 2021, l'appelant aurait été par sa faute incapable de fournir sa prestation de travail en septembre 2021, avec pour conséquence qu'il n'aurait eu droit pour ce mois à aucune rémunération.

C'est donc à juste titre que l'appelant a été débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO.

5.2.1 Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le condamner à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant compte tenu de toutes les circonstances, ce montant ne pouvant cependant excéder six mois de salaire.

La pénalité prévue par l'art. 337c al. 3 CO a une fonction mixte punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle. Son montant est fixé en équité par le juge d'après la gravité de la violation contractuelle et de l'atteinte portée aux intérêts du travailleur. Peuvent également être pris en considération, par exemple, la gravité de la faute de l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, la situation économique des parties, les effets économiques du licenciement, etc.

5.2.2 Dans le cas d'espèce, la durée contractuelle a été brève et celle de l'activité effectivement (et illégalement) déployée encore plus brève (du 18 juin au 3 juillet 2021). On comprend par ailleurs des déclarations de l'appelant que son emploi auprès de l'intimée ne devait pas l'empêcher de poursuivre la mission qui lui avait été confiée dans le cadre d'un autre emploi, ce qui conduit à relativiser les conséquences économiques du licenciement. Il a enfin été établi que l'appelant a manqué de transparence et d'honnêteté à l'égard de l'intimée, cette attitude devant être prise en considération au titre d'une faute concomitante.

L'intimée n'est pour sa part pas exempte de tout reproche. On peut déjà estimer qu'il lui revenait, en tant qu'exploitante d'un bar-cabaret, de connaître le cadre

juridique des responsables de la sécurité de ce genre d'établissements et d'en contrôler le respect en son sein de manière préalable. De plus, ayant dû prendre conscience au plus tard le 8 juillet 2021 de la situation, elle n'a pas mis fin aux relations contractuelles mais, notamment en remplissant et en signant les formulaires de demande d'accréditation, a donné à croire à l'appelant qu'elle entendait poursuivre leur collaboration et faire appel à lui aussitôt qu'une accréditation lui aurait été délivrée; elle a ensuite abruptement mis fin au contrat de travail, en invoquant des motifs qui lui étaient connus de longue date.

Au vu des circonstances, et en particulier de la rémunération prévue par le contrat, il se justifie ainsi d'allouer à l'appelant une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO d'un montant de 1'000 fr.

L'appel sera donc admis dans cette mesure.

6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

À la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/345/2022 rendu le 14 novembre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19135/2021.

Au fond :

Annule le jugement entrepris.

Cela fait et statuant à nouveau :

Condamne B_____ SARL à verser à A_____ la somme de 1'000 fr. plus intérêts au taux de 5% l'an à compter du 16 septembre 2021.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Patrick CHENAUX, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, 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.