REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19431/2018-1 **CAPH/111/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 7 JUIN 2021

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 janvier 2020 (JTPH/6/2020), comparant par Me Yves MABILLARD, avocat, Etude TAMISER CHARBONNET & ASSOCIES, rue Saint-Léger 8, 1205 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise _____, intimée, comparant par Me Ghita DINSFRIEND-DJEDIDI, avocate, DNZ Avocats, rue Robert-Céard 6, 1204 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 juin 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/6/2020 rendu le 8 janvier 2020, reçu par A_____ le 10 janvier 2020, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure ordinaire, a, à la forme, déclaré recevables la demande formée le 26 novembre 2018 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1) et la détermination sur allégués de faits supplémentaires formée le 21 juin 2019 par B_____ SA contre A_____ (ch. 2). Au fond, le Tribunal a donné acte à B_____ SA de son engagement à verser à A_____ la somme nette de 115 fr. 50 (ch. 3), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4) et dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 5).

B. **a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 10 février 2020, A_____ a formé appel de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation.

Il a conclu, sous suite de frais judiciaires et dépens, à ce que la Cour condamne B_____ SA à lui verser 12'517 fr. 20 plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2018 et 20'862 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1er août 2018.

b. Dans sa réponse du 13 mars 2020, B_____ SA a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

Elle a produit deux pièces non soumises au Tribunal, soit un contrat de travail signé par C_____ et D_____ SARL le 5 février 2015 (pièce 1) et un extrait bancaire du 12 février 2020 concernant un versement effectué le 27 septembre 2019 (pièce 2).

c. A_____ et B_____ SA ont répliqué, respectivement dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

A_____ a par ailleurs fait valoir que la pièce 1 produite par B_____ SA était irrecevable.

d. Par avis du 19 mai 2020, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ SA est une société de droit suisse inscrite au Registre de commerce de Genève ayant pour but toute activité liée à la technologie des énergies renouvelables, notamment la production, le développement, le financement, la diffusion et la pose de tout produit lié à l'énergie solaire thermique, photovoltaïque, de pompe à chaleur ainsi que la pose de fenêtre, et toute prestation de services et conseils dans ces domaines d'activité.

C_____ en est l'administrateur et dispose de la signature individuelle.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée du 1er février 2016, A_____ a été engagé, dès cette date, par B_____ SA en qualité de responsable du bureau technique pour un salaire annuel de 66'000 fr. brut, payable treize fois l'an.

Un avenant au contrat a été signé par les parties le 1er juin 2017, portant le salaire annuel brut de A_____ à 67'800 fr. dès cette date.

A_____ était chargé d'organiser et de gérer les projets techniques et, en cas de besoin, d'effectuer des installations chez les clients.

Le contrat de travail du 1er février 2016 ainsi que l'avenant du 1er juin 2017 comprennent un article 9 intitulé « *charges sociales usuelles* » et rédigé dans les termes suivants : « *Les charges sociales usuelles seront déduites du salaire fixe brut et provision, à savoir les cotisations AVS-AI et chômage, l'assurance accident non professionnelle, les cotisations LPP, ainsi que la moitié des primes d'assurance perte de gain maladie, sauf accord contraire, les dispositions légales font foi.* ».

B_____ SA a allégué que C_____ avait rédigé les contrats ; celui-ci était novice dans le domaine de la gestion d'une société et s'était servi d'un modèle dont il disposait pour rédiger le contrat de A_____.

c. Le 23 février 2018, A_____ s'est blessé au dos en aidant un de ses collègues à décharger du matériel.

Il a été totalement incapable de travailler dès le 27 février 2018.

d. Pendant l'arrêt de travail de A_____, des collègues l'ont remplacé.

E_____, ancien employé de B_____ SA (monteur-électricien), a déclaré que la secrétaire, le directeur et lui-même avaient repris la partie administrative du poste de A_____. F_____, actionnaire et conseiller de B_____ SA, a expliqué que « *tous dans l'entreprise* » avait repris le travail de A_____, notamment O_____, C_____ et lui-même. G_____, conseiller technique au sein de B_____ SA, a quant à lui expliqué que F_____ avait repris quasiment la totalité du poste de A_____, lorsque ce dernier était en incapacité de travailler. Personne n'avait été engagé pour remplacer A_____.

Entendue par le Tribunal, P_____, engagée en qualité de secrétaire, à une date indéterminée mais antérieure à l'incapacité de travail de A_____, notamment pour aider ce dernier, a déclaré qu'à l'époque où A_____ était en arrêt de travail, l'entreprise ne croulait pas sous le travail. Ils avaient dès lors pu s'organiser entre eux et personne n'avait été engagé.

e. Le 13 mars 2018, le cas de A_____ a été annoncé à la SUVA, assureur-accidents de B_____ SA.

Par courrier du 27 avril 2018, la SUVA a refusé de prendre le cas en charge, en faisant valoir que, selon les documents en sa possession, il n'y avait pas eu d'accident au sens de l'art. 4 LPGA et que les conditions de prise en charge du cas comme lésion corporelle assimilée à un accident n'étaient pas non plus remplies. Elle a recommandé à A_____ de déclarer son cas à son assurance-maladie.

Cette détermination a été confirmée par décision du 15 mai 2018.

f. En parallèle, des échanges sont intervenus entre B_____ SA et son employé au sujet de son incapacité de travail et du paiement de son salaire.

f.a A_____ a allégué que son employeur avait tout mis en œuvre pour que le sinistre « *passe en accident* », et que lors d'un entretien téléphonique du 3 avril 2018, C_____ lui avait indiqué que si la SUVA refusait de prendre en charge son cas, il ne serait tenu de lui verser qu'un seul mois de salaire en vertu des échelles bernoises, dans la mesure où il n'avait pas souscrit à une assurance perte de gain pour ses employés.

f.b Le 5 avril 2018, C_____, pour B_____ SA, a transmis à son employé un tableau de l'échelle bernoise, laquelle s'appliquait « *lorsqu'il n'y a pas d'assurance perte de gain de prévu dans une société* ».

f.c Par courrier recommandé du 19 mai 2018, A_____ a interpellé B_____ SA, par l'intermédiaire de l'administrateur de celle-ci, au sujet de la prise en charge de son atteinte à la santé et de son droit au salaire.

Il ressort notamment de ce courrier que les parties ont eu plusieurs échanges à ce sujet, au cours desquels C_____ a notamment expliqué à son employé qu'il ne lui verserait qu'un mois de salaire, en se basant sur l'échelle bernoise. A_____ a ensuite souligné que si l'échelle bernoise s'appliquait, B_____ SA devait alors lui verser deux mois de salaire puisque l'accident était survenu lors de sa troisième année de service, ce qu'elle avait fini par faire. Néanmoins, son contrat de travail prévoyait une assurance perte de gain en cas de maladie à son article 9 et, renseignements pris auprès de son assurance de protection juridique, il incombait à l'employeur de verser les prestations qu'aurait versé l'assurance puisqu'il s'était engagé à le mettre au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie mais qu'il ne l'avait pas fait, quand bien même le personnel de chantier était couvert.

A_____ espérait dès lors que son employeur lui verse « *le montant dû pour le mois de mai* », précisant qu'il souhaitait « *éviter de faire intervenir [sa] protection juridique* ».

g. La question est litigieuse de savoir si B_____ SA s'est engagée à assurer A_____ en perte de gain en cas de maladie.

g.a A_____ a déclaré avoir compris de l'art. 9 de son contrat de travail qu'il était assuré contre la perte de gain en cas de maladie et que son employeur ne l'avait jamais prévenu que tel n'était pas le cas. Il n'avait pas vérifié ses fiches de salaire car il faisait confiance à son employeur ; il s'assurait uniquement qu'il recevait bien 5'000 fr. environ.

B_____ SA a allégué qu'à la création de son entreprise, elle ne savait pas qu'elle serait soumise à la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment (ci-après CCT-MTMB). Ce n'était qu'en automne 2016 qu'elle avait assuré son personnel d'exploitation, soit environ quatre personnes, car la convention collective de travail l'y obligeait. Afin de limiter les coûts, elle avait décidé de limiter l'affiliation de l'entreprise et de son personnel aux seules assurances obligatoires. Ceci a été confirmé par F_____, actionnaire et employé de B_____ SA entendu par le Tribunal.

B_____ SA a toutefois admis que l'art. 9 du contrat de travail pouvait prêter à confusion.

g.b A_____ a également fait valoir que l'employeur avait payé des cotisations APG-maladie, tel que cela ressortait des décomptes de salaire des mois d'octobre et de novembre 2016.

Il ressort des enquêtes que des problèmes sont survenus dans l'établissement des fiches de salaire de A_____ en octobre et novembre 2016.

Dans leurs premières versions, les bulletins de salaire des mois d'octobre et de novembre 2016 affichent un salaire net de 4'595 fr. 95, respectivement de 4'891 fr. 80. Des déductions « *Cotisation ass IJM* » de 57 fr. 75 ont été ponctionnées sur le revenu de l'employé. Il ressort par ailleurs qu'un montant de 115 fr. 50 a été pris en charge par l'employeur à titre de « *cotisation APG-maladie* » (« *Cotisations sociales versées par l'employeur* »). Des cotisations LPP de 302 fr. 50, respectivement 154 fr. 10 ont par ailleurs été déduites du salaire de A_____.

Dans leurs versions corrigées, ces bulletins de salaire affichent un salaire net de 4'949 fr. 55 chaque mois. Les postes « *Cotisation ass IJM* » n'y figurent plus, de même que le montant pris en charge par l'employeur à titre de « *cotisation APG-maladie* ». Les cotisations LPP déduites du salaire s'élèvent à 154 fr. 10 par mois.

B_____ SA a allégué que ces déductions résultaient d'une erreur commise par sa fiduciaire, laquelle avait considéré que l'ensemble du personnel était soumis à la CCT-MTMB, alors que seul le personnel d'exploitation l'était. La situation avait toutefois été régularisée en décembre 2016 déjà.

Il est admis que A_____ a reçu les deux versions de ces fiches de salaire.

Il ressort des pièces produites par B_____ SA que celle-ci a formé une demande d'adhésion à la Fédération Romande du Métier du Bâtiment en septembre 2016 ainsi qu'à sa Caisse de compensation AVS/AI/APG/I_____ dès le 1er janvier 2017. B_____ SA a également produit l'avis d'affiliation, reçu le 3 octobre 2016, lié au contrat cadre de la Conférence paritaire de la métallurgie du bâtiment de Genève instaurant une assurance collective d'indemnité journalière maladie.

F_____ a déclaré au Tribunal que lorsque l'entreprise s'était affiliée à la CCT-MTMB, une assurance perte de gain maladie avait été mise en place pour le personnel d'exploitation uniquement. Il a ajouté que seul A_____ avait été concerné par l'indication erronée de cotisations pour une assurance perte de gain maladie. Lorsque A_____ avait vu cette déduction sur sa fiche de salaire, il avait demandé des explications à C_____ qui, après avoir consulté la fiduciaire, avait retiré ce poste de la fiche de salaire.

Entendue par le Tribunal, J_____, secrétaire auprès de la fiduciaire qui s'occupait d'établir les salaires au moment des faits litigieux, a déclaré qu'au début de la création de l'entreprise, aucun employé n'avait d'assurance perte de gain en cas de maladie. Par la suite, lorsque l'entreprise s'était affiliée à la Conférence paritaire de la métallurgie du bâtiment de Genève, la situation s'était modifiée, ce qui avait engendré un rattrapage sur des fiches de salaire en 2016. S'agissant de la première version des fiches de salaire d'octobre et novembre 2016, elle a expliqué qu'elles avaient été modifiées par la suite ; la déduction « *IJM* » ainsi que d'autres postes liés à la CCT avaient été supprimés. Elle a par ailleurs confirmé que des corrections en lien avec la LPP avaient également été opérées sur lesdites fiches de salaires.

Selon B_____ SA, A_____ avait rapidement réalisé qu'il y avait un problème avec ses fiches de salaire, ce qui avait permis à l'employeur de régulariser la situation rapidement. A cette occasion, il avait été indiqué à l'employé que la retenue sous le poste nommé « *cotisation APG-maladie* » était une erreur et qu'il ne bénéficiait pas d'une telle assurance. B_____ SA a ajouté avoir saisi cette occasion pour rappeler à l'ensemble de son personnel administratif qu'il n'était pas couvert à ce titre et n'était pas soumis à la CCT-MTMB.

A_____ a contesté cette version des faits et a, quant à lui, allégué que les fiches de salaires 2016 comportaient régulièrement des erreurs, notamment en lien avec les cotisations LPP. C'était d'ailleurs à ce sujet, et non au sujet de l'assurance perte de gain en cas de maladie, que A_____ avait interpellé son employeur, dès lors qu'il avait constaté que les déductions des cotisations LPP variaient régulièrement.

K_____, ancien téléphoniste auprès de B_____ SA, a déclaré au Tribunal que lors de son engagement, il avait abordé le sujet « *LPP* » avec C_____. Dans

l'entreprise, il y avait souvent des variations dans les déductions. Selon lui, B_____ SA avait des difficultés à les calculer.

En première instance, B_____ SA s'est engagée à rembourser les montants prélevés à titre de cotisations d'assurance perte de gain maladie en octobre et en novembre 2016, soit un montant net de 115 fr. 50, dont elle s'est acquittée le 27 septembre 2019.

g.c Les parties ont indiqué au Tribunal que C_____ et A_____ avaient travaillé ensemble auparavant au sein de la société D_____ SARL.

Le contrat de travail de A_____ avec D_____ SARL du 1er janvier 2014 précise que la Convention collective de travail pour le métier d'installateur en chauffage, ventilation et climatisation ainsi que pour le métier d'isoleur dans le canton de Genève du 10 novembre 2009 faisait partie intégrante du contrat de travail. Par ailleurs, l'art. 9 du contrat de travail, intitulé « *assurance-maladie* » et qui renvoyait à l'art. 4.06 de la CCT, prévoyait que l'employé, soit A_____ était mis au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie. Le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations et la durée du délai de carence étaient indiqués dans cet article.

g.d A_____ a également travaillé, par le passé, pour L_____ SA en qualité d'ingénieur à partir du _____ 2015. Son contrat de travail prévoyait à son article 9, intitulé « *maladie (perte de gain)* », qu'il était assuré en cas de perte de gain découlant d'une maladie. La nécessité de présenter un certificat médical en cas d'absence égale ou supérieure à trois jours pour cause de maladie, la prise en charge par la société puis par l'assurance ainsi que les modalités de financement des primes d'assurance étaient indiquées dans cet article.

g.e Des employés de B_____ SA ont été entendus par le Tribunal au sujet de leur couverture pour perte de gain en cas de maladie.

K_____ a déclaré que suite aux problèmes rencontrés par A_____, les employés en avaient parlé entre eux. Il n'avait toutefois pas demandé d'explications à C_____. En lisant son contrat, il avait compris qu'il était couvert pour la perte de gain en cas de maladie. Selon lui, toutes les personnes de l'entreprise étaient assurées pour perte de gain en cas de maladie « *selon des contrats de travail similaires* [au sien] », mais a admis ne pas avoir vu leurs contrats. Personne ne lui avait toutefois dit qu'il était assuré contre la perte de gain en cas de maladie.

E_____, ancien employé de B_____ SA, qui avait travaillé en qualité de monteur-électricien, a déclaré qu'il ignorait s'il était couvert pour la perte de gain en cas de maladie mais qu'il pensait que c'était « *la caisse de la métallurgie* ». Avant les problèmes rencontrés par A_____, il ignorait qu'une partie du personnel n'était pas couverte pour la perte de gain en cas de maladie. Il ignorait

si des collègues avaient demandé des explications. Vu que l'entreprise traversait une période de crise, les employés n'avaient, selon lui, pas osé poser la question.

O_____, responsable technique et actionnaire chez B_____ SA, a déclaré que le personnel administratif n'était pas assuré pour perte de gain en cas de maladie. Ce point avait été discuté avec l'ensemble du personnel au moment de la création de l'entreprise, puis à plusieurs autres reprises. Il ne se rappelait toutefois pas si A_____ était présent lorsque ce problème avait été abordé. Il ne pouvait pas non plus certifier en avoir parlé avec E_____ et K_____.

G_____, conseiller technique au sein de B_____ SA, a confirmé qu'au début, le personnel administratif n'était pas assuré pour une perte de gain en cas de maladie, mais que c'était le cas à présent. Selon lui, cette question n'avait pas été évoquée au moment des faits. Il a indiqué qu'il lui était arrivé de discuter, entre collègues, de l'assurance perte de gain mais qu'il n'y avait pas prêter une « *énorme attention* » car il était peu intéressé par ce qui était « *administratif* ». Avant l'accident de A_____, ils avaient discuté tous les deux de l'assurance perte de gain ; G_____ savait qu'il n'était pas assuré et ce, depuis le début. En revanche, il n'en avait pas discuté avec K_____ et E_____.

P_____, ancienne employée de B_____ SA, a déclaré que la question de l'assurance perte de gain maladie n'avait pas été évoquée lors de son engagement. Ce n'était qu'après l'accident de A_____ qu'elle avait compris en quoi cela consistait. Elle avait entendu une conversation entre C_____ et A_____ concernant cette assurance après l'accident de l'employé, mais elle ne savait pas ce qui avait été dit. Elle a également déclaré ne pas avoir demandé d'explication à son patron mais que C_____ en avait parlé à toute l'entreprise, leur expliquant qu'ils n'étaient pas couverts, qu'il existait une échelle bernoise et qu'il allait faire le nécessaire pour que tous puissent bénéficier d'une assurance. Suite à ces explications, elle avait pu bénéficier d'une assurance perte de gain. Elle avait signé un avenant en ce sens mais avait démissionné juste après.

M_____, téléphoniste au sein de B_____ SA, a déclaré avoir discuté avec C_____ concernant l'assurance perte de gain en cas de maladie ; celui-ci lui avait dit qu'elle n'était pas couverte puisqu'elle faisait partie du personnel administratif. Elle ne se souvenait pas de la date à laquelle elle avait eu cette conversation, mais c'était bien après son engagement en mars 2016. Elle ne savait pas si elle avait eu lieu avant ou après l'accident de A_____.

N_____, ancienne employée de B_____ SA, a déclaré qu'avant l'accident de A_____, elle ignorait qu'elle n'était pas assurée pour la perte de gain en cas maladie.

h. Il est admis que B_____ SA a versé les salaires de A_____ jusqu'au mois d'avril 2018 inclus.

i. Par courrier recommandé du 28 mai 2018, B_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 juillet 2018.

Dans son courrier, B_____ SA a précisé avoir « *respecté le délai de protection de 90 jours* » durant l'incapacité de travail de son employé et que la résiliation intervenait pour des motifs économiques.

Entendue par le Tribunal, B_____ SA a allégué qu'elle ne disposait pas des ressources nécessaires pour engager un remplaçant temporaire pendant l'absence de A_____. C_____ avait alors dû gérer et effectuer les tâches de A_____ et mettre de côté son activité de prospection et de commercialisation, ce qui avait engendré une diminution des commandes et du chiffre d'affaires. Le témoin G_____ a confirmé que durant l'absence de A_____, l'entreprise avait reçu moins de commandes. B_____ SA avait alors décidé de résilier le contrat de A_____ à l'échéance du délai de protection si celui-ci n'avait pas recouvré sa capacité de travail. B_____ SA s'était également séparé de sa secrétaire, P_____. En 2018, la société comptait dix-sept personnes. Lors de son audition, le 26 juin 2019, B_____ SA a indiqué qu'elle avait dû, « *à ce jour* », se séparer d'un certain nombre de personnes et que la société ne comptait plus que dix employés, dont six personnes qui faisaient partie du personnel d'exploitation (dont l'une à un taux très réduit de 20%).

F_____ a déclaré que la société B_____ SA avait dû licencier du personnel ; l'entreprise était passée de dix-sept à dix employés sur une période de quelques mois, ce qui a été confirmé par O_____. F_____ avait discuté du licenciement de A_____ avec C_____. A cette période, l'activité n'allait pas fort. La diminution des frais de fonctionnement de la société avait été discutée avec tout le personnel. Il fallait remplacer cet employé, dont la charge de travail avait été attribué à trois autres employés.

O_____ a déclaré au Tribunal avoir discuté du licenciement de A_____ avec F_____ et C_____. Personne n'avait été engagé pour remplacer A_____, mais du personnel d'exploitation avait été embauché.

F_____ et O_____ ont tous deux confirmé que les prétentions en paiement de salaire de A_____ n'étaient pas à l'origine de son licenciement. A_____ avait été licencié pour des raisons économiques.

Plusieurs témoins ont confirmé la diminution de l'effectif de l'entreprise. Selon J_____, il y avait entre quinze et dix-sept personnes en 2017 et seulement sept ou huit employés au moment de son audition en juin 2019, étant précisé que le personnel d'exploitation avait augmenté. G_____ a également confirmé que l'effectif de l'entreprise avait fortement diminué en l'espace de six mois, passant de dix-huit/vingt personnes à seulement dix. M_____ a déclaré qu'entre janvier et avril 2018, C_____ avait discuté avec l'équipe du call center pour les informer

qu'il y allait avoir une diminution du personnel au sein de l'équipe, qui comptait trois téléphonistes. Lorsqu'elle a été entendue, le 11 septembre 2019, elle était la seule téléphoniste de l'entreprise.

Plusieurs anciens employés de B_____ SA entendus en qualité de témoins par le Tribunal ont déclaré avoir été licenciés pour des raisons économiques avec effet au 31 décembre 2018 : E_____, N_____ et K_____ ; étant précisé que ce dernier a simplement indiqué avoir été licencié, sans mentionner la date ni le motif de son licenciement.

E_____ a par ailleurs déclaré que, suite au départ de A_____, du personnel technique avait été engagé pour travailler sur les chantiers ainsi qu'une secrétaire. S'agissant de la secrétaire, il ne se souvenait pas si elle avait commencé avant ou après le licenciement de A_____ mais il savait qu'au moment de l'accident de ce dernier, elle ne travaillait pas encore pour B_____ SA.

N_____ a confirmé que le poste de A_____ n'avait pas été repourvu. Il avait été remplacé par C_____ et F_____, qui étaient les responsables de l'entreprise, du moins jusqu'au 31 décembre 2018, date à laquelle elle avait quitté l'entreprise.

P_____ a quant à elle déclaré avoir démissionné et quitté l'entreprise en décembre 2018. Suite au départ de A_____, elle avait repris son poste avec le soutien de F_____. Le personnel de l'entreprise avait diminué en 2018 ; seule une téléphoniste avait été engagée mais à temps partiel, les finances de l'entreprise ne permettant pas d'engager quelqu'un.

j. Par courrier recommandé du 4 juin 2018, B_____ SA a, par l'intermédiaire de son assurance de protection juridique, entièrement contesté les propos de A_____ figurant dans sa correspondance du 19 mai 2018.

Elle a notamment précisé qu'il lui avait été indiqué, « *dès le début de [son] engagement* », que le personnel administratif, dont il faisait partie, ne bénéficiait pas d'une assurance perte de gain maladie collective. Aucune déduction n'avait d'ailleurs été opérée sur le salaire de A_____ à ce titre et ce dernier ne s'en était jamais plaint depuis son entrée en service.

Le « *personnel de terrain* » était quant à lui assuré par le truchement de la convention collective de travail, qui lui était exclusivement applicable.

B_____ SA a également relevé que l'employé avait accepté « *sans sourciller* » le paiement de son salaire conformément à l'échelle bernoise. En lui versant deux mois de salaire, B_____ SA s'était dès lors acquittée de ses obligations, de sorte qu'elle n'entrerait pas en matière sur ses prétentions.

k. Par réponse du 13 juin 2018, A_____ a contesté avoir été informé, « *dès le début de son engagement* » du fait que le personnel administratif de l'entreprise

ne bénéficiait pas d'une telle assurance, en faisant valoir que son contrat de travail prévoyait le contraire.

Il a également contesté avoir accepté « *sans sourciller* » le paiement de son salaire conformément à l'échelle bernoise, dès lors que, depuis l'accident, il s'était entretenu à plusieurs reprises avec son employeur à ce sujet, notamment par téléphone du 18 avril 2018. Lors de cet entretien, il avait notamment déclaré que « *s'il avait su qu'il n'était pas au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie, il n'aurait pas accepté de faire de la manutention de chantier pour dépanner* ».

Il estimait, enfin, que son congé, notifié quelques jours après qu'il ait fait valoir des prétentions salariales, était abusif. Il réclamait dès lors que lui soient versées les prestations qu'il aurait perçues de la part de l'assurance.

l. Par courrier de son conseil du 6 juillet 2018, A_____ s'est opposé à son licenciement.

m. Le 13 juillet 2016, B_____ SA a contesté la teneur du courrier de A_____ du 13 juin 2018. Elle a notamment souligné que celui-ci n'avait pas émis de réserve à ce sujet lors de sa précédente incapacité de travail.

n. Par requête déposée le 22 août 2018, non conciliée le 2 octobre 2018 et introduite au Tribunal le 26 novembre 2018, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de 16'616 fr. 35 bruts à titre de salaire, treizième salaire inclus, pour les mois de mai à juillet 2018, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2018 et de 20'862 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif (correspondant à quatre mois de salaire), avec intérêts à 5% l'an dès le 1er août 2018.

Il a notamment fait valoir ne pas avoir reçu de salaire au-delà du 30 avril 2018, quand bien même il se croyait, tout comme ses collègues, au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie, compte tenu de l'art. 9 de son contrat de travail. Dans la mesure où son contrat de travail faisait mention d'une telle assurance, il incombait à son employeur, faute d'en avoir souscrite une, de réparer le dommage ainsi causé en se substituant aux prestations qui auraient dû être versées par l'assureur jusqu'à la fin des rapports de travail.

Il avait par ailleurs été licencié quelques jours seulement après avoir fait valoir par écrit, après plusieurs demandes faites oralement, ses prétentions en paiement de son salaire. Son licenciement était dès lors abusif. Il n'avait pour le surplus pas été licencié pour des raisons économiques, comme l'avait justifié son employeur, ce dernier ayant engagé plusieurs employés pendant et après son incapacité de travail.

o. Dans sa réponse, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de l'ensemble de ses conclusions.

Elle a notamment allégué que le contrat de travail de A_____ avait bien été résilié pour des raisons économiques. Faute de moyens, l'absence de l'employé avait conduit à une réorganisation interne ; ses fonctions étaient alors assumées par C_____ et un autre collègue. Le chiffre d'affaires de l'entreprise avait diminué et B_____ SA s'était résolue à licencier A_____. Seul du personnel d'exploitation avait été engagé par la suite. Une secrétaire avait également été engagée lorsque A_____ était encore employé, pour seconder celui-ci dans ses tâches administratives car il s'estimait débordé.

p. A_____ a déposé des allégués de fait supplémentaires ainsi qu'un chargé de pièces le 27 mai 2019. Il a notamment fait valoir qu'avant d'être engagé par B_____ SA, il avait travaillé avec C_____ pour D_____ SARL, où il était assuré en cas de perte de gain pour maladie, ce que ne pouvait ignorer le précité.

B_____ SA a pu se déterminer sur ces nouveaux faits par mémoire du 21 juin 2019 et a versé de nouvelles pièces à la procédure. Elle a notamment allégué que C_____ avait été engagé avant A_____ par D_____ SARL et que son contrat de travail n'était pas identique à celui produit par A_____. B_____ SA n'a pas produit le contrat de travail de C_____ chez D_____ SARL.

q. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de plusieurs témoins, dont les déclarations ont été intégrées dans la mesure utile à l'état de fait retenu ci-dessus.

r. A l'issue de l'audience du 11 septembre 2019, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. Le Tribunal a ensuite gardé la cause à juger.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que dans la mesure où A_____ n'avait pas prouvé qu'il appartenait au personnel d'exploitation de B_____ SA, la CCT-MTMB n'était pas applicable aux relations entre les parties.

Les premiers juges ont relevé que le contrat de A_____ ne contenait aucune disposition relative au droit au salaire en cas d'empêchement de travailler mais comprenait un article 9, portant sur les charges sociales usuelles, qui faisait mention d'une déduction de la moitié des primes d'assurance perte de gain en cas de maladie. Cet article indiquait également que son contenu valait sauf accord contraire des parties, les dispositions légales faisant foi. Selon le Tribunal, cette simple mention de cotisations paritaires ne remplissait pas les conditions de clarté et de contenu suffisantes pour en inférer l'existence d'un accord dérogatoire au régime légal, étant relevé qu'il n'était même pas fait mention d'un tel régime ou de ses éléments constitutifs en termes de prestations. Des cotisations paritaires n'avaient été déduites qu'à deux reprises du salaire de A_____ au cours des rapports de travail (« *cotisation ass IJM* ») et B_____ SA avait démontré qu'il s'agissait d'une erreur et s'était engagée à rembourser ces montants. Il ressortait par ailleurs des enquêtes que le personnel de B_____ SA n'était manifestement pas informé de la question ; l'ensemble des témoins et A_____ avaient

cependant déclaré ne pas prêter une grande attention aux aspects administratifs de leur contrat. Enfin, A_____ n'était pas parvenu à prouver que son employeur lui avait fait croire qu'il était couvert par une assurance perte de gain. Partant, il ne pouvait légitimement croire bénéficier d'une telle assurance. La question de la réparation du préjudice découlant du défaut de conclusion d'une telle couverture ne se posait dès lors pas, étant, pour le surplus, relevé que si B_____ SA avait été tenue à réparation, elle aurait dû verser le montant équivalent aux indemnités journalières qui auraient dû être versées, et non pas le salaire usuel. B_____ SA ayant versé deux mois de salaire conformément au régime légal et son échelle bernoise, A_____ était débouté de sa conclusion en paiement du montant brut de 16'616 fr. 35.

Par ailleurs, le licenciement de A_____ n'était pas fondé sur des motifs abusifs. En effet, les premiers juges ont estimé que la situation économique défavorable de B_____ SA avait été confirmée par l'ensemble des témoins entendus, lesquels avaient indiqué que l'entreprise avait procédé à de nombreux licenciements. Si elle avait effectivement engagé du personnel d'exploitation, nécessaire pour développer son activité, il ressortait également des auditions de témoins que le poste de A_____ n'avait pas été repourvu, les tâches de celui-ci ayant été réparties entre les membres du personnel administratif déjà présents. Enfin, deux témoins ayant pris part à la décision de licenciement avaient indiqué que les réclamations de A_____ n'avaient joué aucun rôle dans son licenciement. Ainsi, les motifs invoqués par l'employeur semblaient plus vraisemblables que le motif abusif invoqué par l'employé, étant encore souligné que, selon l'appréciation du Tribunal, la date de la résiliation relevait effectivement d'une malheureuse coïncidence temporale, puisqu'elle correspondait au premier jour où B_____ SA pouvait effectivement procéder au licenciement de A_____, une fois la période de protection échue. Par conséquent, A_____ était également débouté de sa conclusion en paiement de la somme nette de 20'862 fr.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 et 311 CPC).

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

L'appel, interjeté dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), est recevable.

1.2 Une restriction des conclusions ne constitue pas une conclusion nouvelle ; cette démarche doit au contraire être qualifiée de désistement partiel au sens de l'art. 241 CPC. La demande est réduite soit par le retrait de certaines conclusions,

soit par la limitation, sous l'aspect temporel ou quantitatif, d'une conclusion tendant à une prestation. Une restriction des conclusions est admissible en tout temps, c'est-à-dire jusqu'aux délibérations (arrêts du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.2 ; 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

Il s'ensuit que la diminution de la prétention de l'appelant en paiement de salaire pour les mois de mai à juillet 2018 inclus (16'616 fr. 35 en première instance et 12'517 fr. 20 en appel) est recevable.

1.3 Les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables à la présente procédure, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 CPC *a contrario*).

1.4 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. L'intimée a produit deux pièces nouvelles.

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

La condition prévue à l'art. 317 al. 1 let. b CPC ne concerne par définition que les faux *novas*, à savoir les faits et moyens de preuve qui existaient déjà lors de la fixation de l'objet du litige devant la première instance (art. 229 CPC). Il incombe dès lors au plaideur qui désire les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, si bien qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas les avoir invoqués ou produits devant la première instance. La partie qui se prévaut d'avoir usé de la diligence requise doit exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve ou le fait nouveau n'a pas été porté plus tôt à la procédure, étant rappelé – s'agissant des faux *nova* – qu'il incombe, en première instance, pour chaque plaideur d'exposer l'état de fait de manière soigneuse et complète ainsi que de faire état de tous les moyens de preuve propres à établir les faits pertinents (JEANDIN, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 8 ad art. 317 CPC).

Tous les faits et moyens de preuve devant en principe être apportés en première instance, la diligence est rigoureusement appréciée : une erreur sur le fardeau de l'allégation ou sur la pertinence d'un fait ou d'un moyen de preuve ne suffit pas. En revanche, la seule perspective qu'un fait survienne n'impose pas d'offrir des

preuves à cet égard. En outre, des pseudo nova sont excusables lorsque le comportement de la partie adverse en première instance a permis de croire qu'il n'était pas nécessaire de les présenter ou lorsqu'un thème est abordé pour la première fois en appel (BASTONS BULLETTI, Petit commentaire, Code de procédure civile, 2020, n. 14 ad art. 317 CPC).

2.2 En l'espèce, l'extrait bancaire du 12 février 2020 (pièce 2) concernant une transaction effectuée le 27 septembre 2019 est postérieur à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal, de sorte qu'il est recevable.

S'agissant de la pièce 1, l'intimée soutient que l'appelant avait allégué, pour la première fois en appel, que C_____ et lui-même avaient toujours été assurés en perte de gain maladie par leurs employeurs, notamment D_____ SARL lorsqu'ils y travaillaient ensemble.

Or, en première instance, l'appelant avait déjà fait valoir dans ses allégués de fait supplémentaires du 27 mai 2019 qu'avant d'être engagé par B_____ SA, il avait travaillé avec C_____ pour D_____ SARL, où il était assuré en cas de perte de gain pour maladie. Il a, en particulier, allégué que C_____ ne pouvait ignorer que l'appelant était couvert puisqu'il était également employé de cette société.

L'intimée s'est déterminée sur ces allégués le 21 juin 2019, alléguant que C_____ avait été engagé avant l'appelant et que leurs contrats de travail n'étaient pas identiques, sans toutefois verser de pièce appuyant sa version des faits.

Partant, il convient de retenir qu'avec la diligence requise, l'intimée aurait été en mesure de présenter cette pièce 1 déjà en première instance, de sorte qu'elle est irrecevable.

3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir constaté de manière inexacte les faits et violé le droit, en considérant que l'appelant n'était pas parvenu à prouver que l'intimée lui avait fait croire qu'il était couvert par une assurance perte de gain.

Il estime qu'en rédigeant un contrat avec une clause équivoque, l'intimée ne pouvait pas ignorer qu'il existait un risque que ses employés se croient assurés. L'intimée ne l'avait par ailleurs pas informé sur la question avant son accident. Il en résultait dès lors un manquement aux devoirs imposés par la relation de confiance prévalant entre employeur et employé. Selon l'appelant, le Tribunal aurait ainsi dû retenir une faute, du moins par négligence, de la part de l'intimée, laquelle conduisait à l'indemnisation du dommage subi.

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

3.1.1 Lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, l'employeur verse le salaire pour un temps limité 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). Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO); la pratique a fixé des barèmes dans ce domaine, dont l'échelle bernoise généralement appliquée par les tribunaux dans les cantons romands (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 310-311). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b).

3.1.2 Il ne peut être dérogé à ce régime légal de base en défaveur du travailleur (cf. art. 362 al. 1 CO; ATF 131 III 623 consid. 2.2). Il s'ensuit qu'un régime conventionnel peut se concevoir de deux manières.

Dans le régime complémentaire, les parties conviennent d'améliorer la protection du travailleur sans déroger au régime légal de base, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 *in principio* CO) ou en assurant la couverture des empêchements de travailler survenant durant les trois premiers mois de travail, lorsque le contrat de travail a été conclu pour moins de trois mois. L'accord des parties, qui peut porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est soumis à aucune forme particulière (ATF 131 III 623 consid. 2.5.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 et 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

Dans le régime dérogatoire prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger au régime légal, en substituant une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire, à condition toutefois que le travailleur bénéficie de prestations au moins équivalentes. L'idée est que la réduction des droits du travailleur pendant la période de protection légale (éventuel délai de carence, indemnité représentant moins de 100% du salaire) soit compensée par des prestations supplémentaires (versement pendant une période plus longue que celle prescrite à l'art. 324a al. 2 CO). L'équivalence est en tout cas admise lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain qui garantit des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire pendant 720 ou 730 jours, après un délai d'attente de 2 à 3 jours, et dont il paie au moins la moitié des primes. Outre l'équivalence, un éventuel accord des parties doit respecter la forme écrite (cf. art. 11ss CO), laquelle couvrira les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et, le cas échéant, le délai d'attente; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur est suffisant; l'accord doit être signé par les deux parties (art. 13 al. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2017 précité et les références citées).

Toutefois, l'exigence de la forme écrite a pour but de protéger le travailleur. Aussi, la sanction de l'inefficacité est inappropriée lorsque les parties ont convenu par actes concluants d'un régime dérogatoire globalement plus favorable que le régime de base, de sorte que l'accord doit être considéré comme valable malgré le vice de forme (arrêt du Tribunal fédéral 4A_517/2010 du 11 novembre 2010 consid. 4.2). À cet égard, le prélèvement d'une part de la prime à payer sur le salaire est un indice d'un régime dérogatoire, mais n'est pas déterminant en l'absence d'accord sur les éléments essentiels d'un tel régime (arrêt du Tribunal fédéral 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 5; 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 3.2.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 319).

Lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles, par exemple s'il omet de conclure l'assurance avec les prestations prévues, il doit réparer le préjudice subi par le travailleur sur la base de l'art. 97 al. 1 CO, que l'inexécution soit totale ou partielle, et verser des dommages-intérêts correspondant aux prestations que le travailleur aurait reçues de l'assurance en question pour le risque considéré (ATF 141 III 112 consid. 4.5; 127 III 318 consid. 5; 124 III 126 consid 4; 115 II 251 consid. 4a et 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2017 précité ibidem).

3.2 L'appelant ne conteste plus, à juste titre, que la CCT-MTMB n'est pas applicable au cas d'espèce ; la relation contractuelle est dès lors régie par le Code des obligations et le contrat de travail liant les parties.

La question est de savoir si, pour le cas où le travailleur serait incapable de travailler pour cause de maladie, les parties au contrat de travail ont adopté un régime conventionnel qui déroge valablement au régime légal de base, voire qui le complète, de sorte que le recourant disposerait d'une prétention correspondant à 80% de son salaire jusqu'à la résiliation de son contrat.

En l'espèce, le contrat conclu et signé par les deux parties, comporte un article 9 intitulé « *charges sociales usuelles* », stipulant que celles-ci seraient « *déduites du salaire fixe brut et provision, à savoir les cotisation AVS-AI et chômage, l'assurance accident non professionnelle, les cotisations LPP ainsi que la moitié des primes d'assurance perte de gain maladie, sauf accord contraire, les dispositions légales f[aisant] foi* ».

Il est exclu de voir dans le libellé d'une telle clause la description précise des prestations prévues par un régime conventionnel. En conséquence, aucun accord dérogatoire tel que l'entend l'art. 324a al. 4 CO n'a été conclu par les parties, faute pour elles d'avoir respecté les exigences de forme particulières admises en doctrine.

Dans la mesure où cette clause ne mentionne par ailleurs aucun des éléments essentiels d'un régime dérogatoire, et ne comporte pas non plus de renvoi à des

conditions générales d'assurance ni à un autre document, il ne peut être considéré que les parties ont convenu d'un régime dérogatoire globalement plus favorable au travailleur que le régime de base et, partant, qu'un accord serait valable malgré le vice de forme.

En tout état de cause, l'existence d'un accord dérogatoire par actes concluants doit être niée dans le cas d'espèce. En effet, s'il est vrai que les fiches de salaire de l'appelant d'octobre et de novembre 2016 font état, dans leur première version, de cotisations liées à l'assurance perte de gain, la prime déduite en faveur d'une telle assurance est inscrite sous l'appellation « *Cotisation ass IJM* », laquelle ne suffit pas pour conclure à l'existence d'un régime dérogatoire, ce d'autant qu'elle ne concerne que deux mois et que l'erreur a rapidement été corrigée. L'intimée a d'ailleurs remboursé le montant perçu à ce titre à l'appelant. De plus, ce dernier se contredit lorsqu'il soutient qu'il n'a pas prêté une attention particulière au contenu de ses bulletins de salaire, se contentant de vérifier qu'un montant de 5'000 fr. environ lui était versé, alors qu'il fait valoir que ces déductions l'ont conforté dans sa conviction d'être assuré en cas de perte de gain pour cause de maladie. De deux choses l'une : soit l'appelant n'a pas fait attention au contenu de ses fiches de salaires et n'a donc pas remarqué si une prime en faveur d'une assurance perte de gain pour cause de maladie avait été déduite de son salaire, soit l'appelant a examiné ses fiches de salaires et a remarqué que seules deux d'entre elles en faisaient mention, lesquelles avaient été corrigés par la suite. Quoi qu'il en soit, il est peu probable que l'appelant n'ait pas remarqué qu'aucune prime en faveur d'une assurance perte de gain pour cause de maladie n'avait été déduite de son salaire mensuel, hormis en octobre et novembre 2016, ce d'autant qu'il admet lui-même que ses bulletins de salaire comportaient souvent des erreurs liées à la LPP et qu'il a reçu les versions corrigées de ces bulletins, de sorte qu'il ne pouvait ignorer leur contenu. Quoi qu'il en soit, le prélèvement d'une part de la prime à payer sur le salaire n'est pas déterminant en l'espèce, vu l'absence d'accord sur les éléments essentiels d'un régime dérogatoire.

Les arguments de l'appelant en lien avec ses contrats de travail avec D_____ SARL et L_____ SA ne lui sont d'aucun secours. En effet, dans ces deux contrats, une clause spécifique à l'assurance-maladie décrivait les points essentiels d'un régime dérogatoire au système de base légal. Ainsi, à la lecture de l'art. 9 de son contrat de travail, l'appelant ne pouvait inférer que l'intimée s'engageait à lui faire bénéficier d'une assurance couvrant la perte de gain en cas de maladie. Le fait qu'il en ait bénéficié lors de ses précédents emplois et que C_____, administrateur de l'intimée, était son collègue chez D_____ SARL, n'est pour le surplus pas pertinent ; l'on ne peut en effet reprocher à l'intimée de ne pas avoir répondu aux attentes créées par les anciens employeurs de l'appelant.

A titre superfétatoire, la Cour relèvera que s'il ressort de l'audition des témoins que la plupart des employés entendus n'étaient pas informés de leur statut

assécurologique, il n'en demeure pas moins qu'aucun n'a soutenu, pas même l'appelant, que l'intimée se serait engagée, par écrit ou de vive voix, à les faire bénéficier d'une couverture perte de gain maladie.

En conclusion, les parties n'ont pas convenu d'un régime dérogatoire au sens de l'art. 324a al. 4 CO de sorte que l'employeuse ne s'est pas engagée contractuellement envers l'employé à conclure une assurance perte de gain en cas de maladie. C'est donc à juste titre que le Tribunal a nié toute responsabilité de l'intimée pour inexécution d'une obligation contractuelle.

L'appelant, dont les prétentions se fondaient sur un tel régime, en a été débouté ainsi à raison par les premiers juges. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point.

4. L'appelant reproche ensuite aux premiers juges d'avoir retenu que le motif économique invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement était plus vraisemblable que le motif abusif qu'il avait invoqué. Il estime que dans la mesure où il ne percevait plus de salaire en raison de son incapacité de travail, il ne coûtait plus rien à l'entreprise et, partant, le licenciement ne pouvait être justifié pour des motifs économiques. Le congé qui lui avait été notifié ne visait en réalité qu'à le priver de ses prétentions en paiement de salaire, de sorte qu'il était abusif.

4.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

Des motifs économiques peuvent être invoqués par l'employeur lorsqu'ils ne constituent pas un prétexte. Ainsi, la résiliation n'est pas abusive lorsque le poste du travailleur est effectivement supprimé ou que celui-ci n'a pas été (même indirectement) remplacé par un employé nouvellement engagé (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 802).

4.1.2 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3).

4.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

4.1.4 Selon l’art. 336c al. 1 let. b CO, après le temps d’essai, l’employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d’une maladie ou d’un accident non imputables à la faute du travailleur durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service.

4.2 En l'espèce, il convient pour juger si le licenciement est abusif de déterminer son motif réel.

L'intimée a, de manière constante, indiqué avoir licencié l'appelant pour des motifs économiques. Elle se trouvait dans une situation financière délicate qui l'obligeait à se séparer d'une partie de son personnel.

Les allégations de l'intimée s'agissant des difficultés économiques rencontrées ont été corroborées par les déclarations des témoins. Le témoin G_____ a expliqué que la situation financière de l'entreprise s'était péjorée durant l'absence de l'appelant, en raison d'une baisse de commandes. Le témoin F_____ a confirmé que l'activité de la société n'allait pas fort au moment du licenciement de l'appelant. L'intimée avait alors décidé de se séparer de l'appelant ainsi que de la secrétaire qui avait été engagée pour l'assister. Entendue par le Tribunal, la secrétaire en question (témoin P_____) a précisé avoir démissionné et quitté l'entreprise en décembre 2018.

Les témoins F_____ et O_____ ont par ailleurs déclaré que la société B_____ SA avait dû licencier du personnel.

L'appelant conteste que des motifs économiques soient à l'origine de son licenciement et fait valoir que des témoins ont confirmé qu'après son départ, la société avait engagé du personnel d'exploitation, mais également administratif, supplémentaire. Toutefois, s'il ressort en effet des enquêtes que du personnel d'exploitation a été engagé afin de développer l'activité de l'intimée, seul le témoin E_____ a indiqué qu'une secrétaire avait été engagée suite au départ de l'appelant. Il est en revanche établi que le poste de ce dernier n'a pas été repourvu (témoins N_____, P_____, O_____). Contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que le témoin P_____ ait indiqué que le poste de l'appelant ait été repris par F_____ et elle-même et qu'une téléphoniste avait été engagée ne signifie pas que son poste a été repourvu, le cahier des charges d'une téléphoniste n'étant pas le même que celui d'un responsable de bureau technique. Le témoin P_____ a de plus précisé que les finances de l'entreprise ne permettaient pas d'engager du personnel supplémentaire. En tout état, la quasi-totalité des témoins (F_____, O_____, J_____, G_____, M_____, P_____) ont confirmé la diminution de l'effectif de l'entreprise.

En outre, des anciens employés de l'intimée ont confirmé au Tribunal avoir été licencié pour des motifs économiques avec effet au 31 décembre 2018 (témoins E_____ et N_____ ; le témoin K_____ ayant uniquement indiqué avoir été licencié sans indiquer la date ni le motif de son congé).

Enfin, les témoins F_____ et O_____, lesquels avaient déclaré avoir pris part à la discussion concernant le licenciement de l'appelant, ont tous deux confirmé que

les prétentions en paiement de salaire de A_____ n'étaient pas à l'origine de son licenciement et que celui-ci avait bien été licencié pour des raisons économiques.

Il s'ensuit que la réalité du motif de congé invoquée par l'intimée, à savoir l'existence de difficultés économiques, a été établie.

Or, si l'appelant a démontré avoir, avant son licenciement, réclamé le paiement de son salaire durant son incapacité de travail, il ne prouve en revanche pas que ses revendications seraient à l'origine du congé, respectivement qu'elles auraient joué un rôle déterminant dans celui-ci. Le simple fait d'émettre de bonne foi et de manière répétée des prétentions résultant du contrat de travail avant le licenciement ne suffit en effet pas pour conclure à l'existence d'un congé-représailles. En tout état, si le licenciement a été signifié à l'appelant après que celui-ci ait mis par écrit les prétentions qu'il avait réclamées dès avril 2018, dans son courrier du 19 mai 2018, il l'a surtout été à l'échéance du délai de nonante jours de protection dont l'appelant bénéficiait en raison de son incapacité de travail (incapacité de travail dès le 27 février 2018 – courrier de licenciement du 28 mai 2018). L'appelant ne saurait par ailleurs être suivi lorsqu'il soutient que dans la mesure où son employeur ne lui versait plus de salaire en raison de son incapacité de travail de longue durée, il ne représentait aucun coût pour l'intimée et qu'il ne se justifiait dès lors pas de le licencier pour des motifs économiques. L'on ne saurait en effet exiger d'un employeur qui fait face à des difficultés financières que celui-ci attende le retour d'un employé incapable de travailler pour lui signifier son licenciement, et ce, peu importe, s'il était considéré comme un bon élément. Par ailleurs, les motifs économiques attachés à un licenciement ne sont pas en lien avec le seul coût direct du salarié licencié mais plus largement en lien avec la situation économique de l'entreprise, laquelle, en l'espèce, n'était pas bonne, comme en ont attesté les témoins, l'intimée ayant été contrainte de restreindre de près de la moitié son personnel.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le congé litigieux n'était pas abusif et rejeté les prétentions de l'appelant en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point également.

5. Au regard de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 10 février 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/6/2020 rendu le 8 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19431/2018-1.

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 ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Jocelyne DEVILLE-CHAVANNE, présidente; Monsieur Christian PITTET; Monsieur Yves DUPRE, 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.