



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20280/2017-1

CAPH/173/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 7 OCTOBRE 2020**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, France, appelant et intimé d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 août 2019 (JTPH/305/2019), comparant par M^c Douglas HORNUNG, avocat, Hornung avocats, rue du Général-Dufour 22, case postale 5539, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ **SÀRL**, domiciliée _____ [GE], intimée et appelante, comparant par M^c Stéphanie FULD, avocate, BIANCHISCHWALD SÀRL, rue Jacques-Balmat 5, case postale 5839, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

EN FAIT

A. a. B_____ SÀRL, sise à C_____ [GE], est active dans les soins, tailles, élagages, abattages et plantations d'arbres. Elle a été constituée en 2008 par D_____ (associé gérant président avec signature individuelle), E_____, son épouse, et A_____ (tous deux associés sans signature, ce dernier avec 50 des 200 parts de la société).

D_____, représentant B_____ SÀRL, a déclaré devant le Tribunal avoir proposé à A_____, qui était collaborateur dans d'autres de ses entreprises, de s'associer pour constituer B_____ SÀRL et de l'engager au sein de celle-ci.

b. Ainsi, dès le 1^{er} mars 2008, A_____ a été lié à B_____ SÀRL par un contrat de travail oral, en qualité d'arboriste grimpeur et de responsable technique.

Selon ses certificats de salaire annuels 2013 à 2016, il a perçu, au titre de salaire brut, 143'505 fr. en 2013 (11'958 fr. sur 12 mois), 149'602 fr. en 2014 (12'466 fr. sur 12 mois), 144'749 fr. en 2015 (12'062 fr. sur 12 mois) et 149'199 fr. en 2016 (12'433 fr. sur 12 mois) ainsi qu'en sus, en 2016 uniquement, une "allocation de fin d'année" de 8'200 fr. brut, au titre de prestation non périodique, soit 157'400 fr. brut au total cette année-là (13'116 fr. sur 12 mois).

Sans compter dite allocation versée en sus en 2016, il a ainsi perçu en moyenne un montant mensuel brut de 12'229 fr. sur 12 mois ($(11'958 + 12'466 + 12'062 + 12'433) / 4$) au titre de salaire de 2013 à 2016.

Aux termes des pièces internes produites par B_____ SÀRL, son salaire annuel brut comprenait, de 2014 à 2016, douze salaires mensuels de 9'000 fr., une "prime/gratification" annuelle versée en octobre ou novembre de 33'750 fr. (2014), 33'333 fr. (2015) ou 40'000 fr. (2016) et une "allocation de fin d'année exploitation" versée en décembre de 7'819 fr. (2014), 6'353 fr. (2015) ou 8'200 fr. (2016).

B_____ SÀRL allègue que les primes annuelles ne constituaient pas une rémunération additionnelle liée au statut d'employé de A_____, mais des dividendes versés en raison de son statut d'associé. Seuls les associés avaient perçu de telles primes, dont le montant était proportionnel aux parts sociales détenues.

D_____ a déclaré devant le Tribunal que A_____ avait perçu, en sus de son salaire, des primes, comme chaque associé employé. Il s'agissait en réalité de dividendes déguisés. Elles étaient initialement proportionnelles aux parts détenues dans la société. Par la suite, les parts avaient été octroyées à hauteur d'un tiers pour chacun des trois associés. Les employés qui n'étaient pas associés ne recevaient pas de primes, mais un cadeau de quelques centaines de francs en fin

d'année. Quant à A_____, il a exposé que ces primes perçues à sa demande en sus de son salaire correspondaient à son travail et son engagement. Il était convenu que le montant des primes serait fixé en fonction du travail fourni sur le terrain et non des parts sociales. Cette rémunération additionnelle était davantage liée à son statut d'associé. Les époux D_____/E_____ en avaient également perçues, de même que les employés, à hauteur de 3'000 fr. ou 7'000 fr.

F_____, comptable, entendu en qualité de témoin par le Tribunal, a déclaré être mandaté par B_____ SÀRL pour effectuer sa comptabilité. A_____ avait reçu en sus de son salaire des primes qui étaient en rapport avec la performance de l'entreprise. Il s'agissait d'une rémunération additionnelle davantage liée à son statut d'associé que d'employé. Les primes versées étaient proportionnelles aux parts détenues dans la société.

c. B_____ SÀRL allègue qu'au cours des années 2016 et 2017, de vives tensions étaient apparues entre A_____ et les époux en lien avec la gestion de ses affaires, rendant impossible la continuation sereine de ses activités. Dans ces circonstances, il avait été décidé de résilier le contrat de travail du précité.

Selon les déclarations de D_____ devant le Tribunal, la communication entre A_____ et lui-même ainsi que son épouse s'était dégradée dès 2015, l'attitude hostile du précité ayant pour conséquence que la continuation des rapports de travail était difficilement possible, surtout en 2017. A_____, quant à lui, a exposé qu'il y avait eu des tensions au début 2017, dont les époux D_____/E_____ étaient responsables (sur l'utilisation du matériel de B_____ SÀRL par les autres entreprises de D_____, ce à quoi il s'était opposé dès janvier 2017). La continuation d'activités sereines dans l'entreprise était néanmoins restée possible.

G_____, comptable, entendue en qualité de témoin par le Tribunal, a déclaré être employée au sein de H_____ SÀRL depuis février 2015. Elle travaillait dans les mêmes locaux que B_____ SÀRL, I_____ SÀRL, J_____ SÀRL et K_____ & CO. Dès décembre 2016, des tensions étaient apparues entre les époux D_____/E_____ et A_____, lequel se montrait méprisant, ce qui avait eu un impact sur l'ambiance des bureaux.

L_____, paysagiste, entendu en qualité de témoin par le Tribunal, a exposé être employé et associé de H_____ SÀRL, laquelle partageait ses bureaux avec B_____ SÀRL. Les tensions entre les époux D_____/E_____ et A_____ s'étaient exacerbées avant leur séparation. Ce dernier, d'un tempérament impulsif, se montrait méprisant à leur égard et des conflits avaient eu lieu.

M_____, jardinier, entendu en qualité de témoin par le Tribunal, a déclaré être associé, à l'instar de A_____, de I_____ SÀRL. En 2005, celui-ci était venu travailler au sein de H_____ SÀRL, tout comme lui (en réalité au sein de

K_____ & CO selon B_____ SÀRL). A l'époque de la constitution de B_____ SÀRL, lui-même et les deux précités s'étaient associés pour créer I_____ SÀRL. Il n'avait pas eu connaissance de tensions entre D_____ et A_____, sous réserve d'une dispute au sujet de l'organisation du travail. Les derniers mois, il avait constaté que A_____, de tempérament impulsif, était nerveux.

Le témoin F_____ (comptable de B_____ SÀRL) a déclaré que les deux dernières années de l'activité de A_____, la communication entre celui-ci et les époux D_____/E_____ était devenue difficile et leurs désaccords profonds, s'agissant des aspects financiers. La continuité des activités de l'entreprise semblait peu probable. L'attitude de A_____ était hostile, ce qui rendait la situation ingérable du point de vue de l'organisation de l'entreprise. Celui-ci avait accès aux comptes de B_____ SÀRL à travers un programme informatique, qui se trouvait dans les locaux de la société.

d. Par courriel du 27 février 2017, A_____ a sollicité de D_____ la transmission, le jour même, de documents comptables et, de façon hebdomadaire, le détail des mouvements du compte de l'entreprise.

B_____ SÀRL lui a répondu par courriel du 5 mars 2017 que les comptes étaient à jour et que les écritures se trouvaient au bureau, les documents étant disponibles comme d'habitude, étant précisé qu'aucune pièce comptable ne devait sortir du bureau. Les comptes 2015 lui seraient transmis lors de la séance du 6 mars 2017.

Cette séance s'est tenue chez les époux A_____/N_____ en présence de ceux-ci et des époux D_____/E_____, afin "d'arranger les choses", E_____ conservant une rancœur et les jardiniers ne souhaitant plus travailler avec les époux D_____/E_____.

e. Le lundi 13 mars 2017, selon les déclarations de A_____ devant le Tribunal, celui-ci est venu travailler, alors qu'il était malade. Il en avait informé D_____ et lui avait annoncé qu'il rentrait à la maison. Quant à D_____, il a exposé devant le Tribunal que ce matin-là, le précité avait quitté le travail en emmenant avec lui trois collaborateurs de l'entreprise qui l'avaient suivi, alors qu'il [D_____] s'y était opposé, et n'étaient pas revenus de la journée.

Par courriel du même jour au soir, D_____ a informé A_____ que, suite à son attitude du matin, il n'avait pas de proposition à lui faire. Il était nécessaire qu'il remplisse les engagements qu'il avait pris envers les clients. Tous dommages liés à la déception de ceux-ci lui seraient imputables. Il attendait dès lors des propositions, afin d'être en mesure de prendre les décisions les meilleures.

Par courriel du même soir, N_____ a répondu qu'elle se permettait de répondre à la place de son époux qui se reposait et avait besoin de calme, ayant une forte

fièvre. Elle lui a assuré que celui-ci continuerait toujours à honorer ses contrats et ses engagements envers les clients de B_____ SÀRL.

f. A_____ a déclaré devant le Tribunal que le lendemain, soit le mardi 14 mars 2017, son accès à ses courriels de l'entreprise avait été bloqué.

g. Aux termes d'un courrier du 15 mars 2017, B_____ SÀRL a mis fin aux rapports de travail la liant à A_____ pour le 31 mai 2017 en le libérant de son obligation de travailler. Elle se référait à l'entretien qu'elle avait eu avec son employé le jour-même. Sur ledit courrier était inscrit à la main : "lettre remise en main propre le 15 mars 2017, M_____ (avec une signature à côté du nom), O_____ (avec une signature à côté du nom) et P_____ (avec une signature à côté du nom)".

B_____ SÀRL allègue que ce courrier a été notifié à A_____ en mains propres ce jour-là, alors qu'il allait débiter sa journée de travail. Celui-ci avait refusé d'en accuser réception. Quant à A_____, il expose que D_____ lui a tendu un courrier qu'il n'a ni réceptionné ni signé et qu'il n'a appris que deux jours plus tard qu'il s'agissait d'un licenciement. Devant le Tribunal, il a déclaré que lorsqu'il s'était rendu au siège de la société le 15 mars 2017, D_____ lui avait indiqué qu'il n'avait rien à faire là. Il lui avait répondu qu'il était malade, que son accès à ses courriels était bloqué et qu'il souhaitait en connaître la raison.

N_____, gérante, épouse de A_____, entendue en qualité de témoin, a déclaré devant le Tribunal qu'en mars 2017, son époux était malade et en incapacité de travail depuis le 13 du mois. Il s'était toutefois rendu à son travail le 15 de ce mois pour demander à D_____ des explications sur la raison du blocage de son accès aux courriels de l'entreprise qu'il avait constaté la veille au soir.

h. A_____ s'est trouvé en incapacité de travail à 100% du 15 mars au 20 août 2017 inclus. Cette incapacité découle de sept certificats médicaux successifs non détaillés transmis à B_____ SÀRL. Deux premiers certificats de 15 jours ont été établis par un même médecin généraliste exerçant en France, dont le premier date du 15 mars 2017 et a été transmis à la précitée en fin d'après-midi ce jour-là. Les cinq autres certificats émanent d'un même médecin psychiatre établi en France, dont le premier porte sur 15 jours (jusqu'à fin avril) et les suivants sur un mois chacun.

i. Par courrier recommandé de son conseil du 17 mars 2017, B_____ SÀRL a confirmé à son employé la fin de ses rapports de travail ainsi qu'elle le lui avait indiqué le 15 mars 2017 en lui remettant sa lettre de licenciement lorsqu'il s'était présenté à 7h00 du matin au siège de l'entreprise en habits de travail, étant à ce moment-là capable de travailler. Dans la mesure où il avait été libéré de l'obligation de travailler, il avait quitté le siège de l'entreprise. Elle s'était dès lors étonnée de recevoir le jour-même à 16h23 un certificat médical daté du 15 mars

2017 attestant d'une incapacité de travail du 15 au 29 mars 2017, certificat que A_____ avait prétendu avoir tenté de lui remettre le matin-même, ce qui n'était toutefois pas possible, à moins que son médecin ne consulte à l'aube. Elle a demandé à son employé qu'il lui remette différents effets encore en sa possession.

Aux termes d'un courrier du 29 mars 2017, A_____, par le biais de son conseil, a répondu que le licenciement était intervenu en temps inopportun, de sorte qu'il était nul. En effet, il était malade depuis le 13 mars 2017 ainsi que son épouse l'avait indiqué à D_____ dans un courriel du même jour. Il se tiendrait dès lors à disposition de l'entreprise pour reprendre ses fonctions une fois qu'il ne serait plus en arrêt maladie.

j. Par courrier du 23 juin 2017, l'assurance perte de gain maladie, après avoir fait examiner A_____, a informé celui-ci qu'après analyse du dossier médical en sa possession, comprenant le rapport d'expertise du 1^{er} juin 2017, son médecin-conseil constatait qu'une reprise du travail à 100% était raisonnablement envisageable dans son activité habituelle à partir du 8 juin 2017, "jour de l'examen". Par conséquent et dans la mesure où n'intervenait pas une reprise de travail entre-temps, elle mettait un terme exceptionnellement à ses versements au 30 juin 2017 au plus tard, précisant qu'au-delà de cette échéance, un certificat médical n'avait plus la valeur probante suffisante pour justifier une éventuelle poursuite de l'incapacité de travail. Seul un rapport médical détaillé serait pris en compte par son médecin conseil pour examiner le bien-fondé d'une telle prolongation.

A_____ a formé opposition à l'encontre de cette décision, procédure dont l'issue n'est pas invoquée ou démontrée par les parties.

k. Par deux certificats médicaux des 28 et 29 juin 2017, le médecin psychiatre ayant établi les certificats médicaux précédents a motivé l'incapacité de travail constatée (l'état de santé de son patient restait instable malgré le traitement prescrit; celui-ci lui signalait différents symptômes et semblait être dans un état incompatible avec la reprise de son activité de grimpeur arboriste, en raison de la nature dangereuse de celle-ci et des conflits avec son employeur auxquels il serait confronté).

l. Par courrier du 30 juin 2017, B_____ SÀRL a informé A_____ que les rapports de travail prendraient fin le 31 août 2017, dès lors que l'assurance perte de gain avait considéré qu'il était apte au travail à 100% depuis le 8 juin 2017. Si par impossible le congé signifié le 15 mars 2017 devait être déclaré nul, elle a résilié les rapports de travail à nouveau pour le 31 août 2017 tout en libérant son employé de l'obligation de travailler.

Par courrier du même jour, A_____ a contesté son licenciement. Il se trouvait toujours en incapacité totale de travail, de sorte que ce congé était à nouveau nul.

Il a fourni un certificat médical relatif au mois de juillet 2017 et sollicité que lui soit indiqué si son salaire lui serait versé pour le mois de juin 2017 et par la suite. Ce courrier est resté sans réponse.

Le 10 juillet 2017, A_____ a fait savoir à B_____ SÀRL qu'à défaut de réponse, il considérerait que le licenciement était maintenu malgré le certificat médical et saisirait la justice afin de faire valoir ses droits.

B. a. Le 29 août 2017, A_____, agissant par l'intermédiaire d'un conseil, a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête contre B_____ SÀRL tendant à la constatation de la nullité des licenciements des 15 mars et 30 juin 2017 et, subsidiairement, au paiement de 54'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017.

b. Le 12 septembre 2017, A_____ a sollicité de B_____ SÀRL le paiement de son "solde de tout compte" du mois d'août et de ses "documents de fin de contrats".

D_____ a déclaré devant le Tribunal que cette demande démontrait que A_____ considérait que les rapports de travail avaient pris fin. Quant à celui-ci, il a exposé avoir demandé les attestations nécessaires pour pouvoir s'inscrire au chômage, dès lors qu'il se trouvait sans revenu.

c. Par courriel du 15 septembre 2017, B_____ SÀRL a transmis à A_____ son décompte de salaire d'août 2017 et les documents relatifs à la fin des rapports de travail (attestation de l'employeur international, certificat de travail final et certificat de salaire). Elle l'a informé que son salaire d'août 2017 avait été versé.

Il ressort du décompte d'août 2017 transmis que le montant versé comprenait, au titre de salaire, notamment un salaire mensuel brut de 9'000 fr., l'allocation de fin d'année *au pro rata temporis* (3'860 fr. brut [8.33% de 46'347 fr. 30]) et le solde d'heures supplémentaires ainsi que de jours de vacances.

Selon le certificat de salaire annuel 2017, A_____ a perçu au titre de salaire brut 83'534 fr. (10'441 fr. par mois sur 8 mois), aucun autre poste n'étant mentionné.

Aux termes du document interne de l'entreprise produit par B_____ SÀRL, le salaire annuel brut de A_____ en 2017 comprenait huit salaires mensuels de 9'000 fr. et un poste d'heures supplémentaires à 125% totalisant 10'486 fr., mais, contrairement aux années précédentes selon ces mêmes documents, aucune "prime/gratification" annuelle, ni "allocation de fin d'année exploitation".

d. Q_____ SÀRL a été inscrite au Registre du commerce genevois le _____ 2017. Cette société était détenue par N_____ qui en était la gérante présidente avec signature individuelle.

Il ressort des pièces produites par A_____ le 19 juin 2018 (cf. *infra*) qu'il a débuté des activités rémunérées dès le 28 septembre 2017.

B_____ SÀRL allègue que tel a été le cas à tout le moins dès septembre 2017 auprès de Q_____ SÀRL, ce qui découlait de photographies publiées sur le compte R_____ [réseau social] de celle-ci, tout en mentionnant que la publication était intervenue à fin novembre 2017.

D_____ a déclaré devant le Tribunal (le 18 décembre 2018) avoir constaté la publication de dites photographies à fin septembre 2017. A_____ a, quant à lui, exposé effectuer depuis fin novembre 2017 des missions intérimaires pour S_____ SÀRL, car il manquait de travail dans l'entreprise Q_____ SÀRL, créée par son épouse. Cette société mandatait S_____ SÀRL.

Le témoin N_____ a déclaré devant le Tribunal (le 15 janvier 2019) qu'elle (Q_____ SÀRL) employait son époux par l'intermédiaire de l'agence intérimaire S_____ SÀRL.

Le témoin G_____, employée de H_____ SÀRL, a déclaré devant le Tribunal qu'un employé de cette société avait vu A_____ travailler pour Q_____ SÀRL, à son souvenir en avril ou mai 2017, à la suite de quoi elle avait consulté le compte R_____ [réseau social] de cette société et constaté les photographies sur lesquelles il figurait.

e. Après s'être vu délivrer une autorisation de procéder le 11 octobre 2017 ensuite de la tenue d'une audience de conciliation le même jour, A_____, agissant en personne, a introduit, le 2 novembre 2017, une demande en paiement non motivée. Un délai lui a été imparti pour y remédier.

f. Aux termes d'une lettre circulaire intitulée "information aux clients et fournisseurs" du 15 novembre 2017 produite par A_____ (en première instance), B_____ SÀRL informait ceux-ci qu'après quelques mois d'absence, le précité ne faisait plus partie de son personnel depuis le 31 août 2017. T_____, spécialiste présent depuis le début de l'année, assurait le suivi des chantiers. Seules les coordonnées générales de la société, de ce dernier et de D_____ pouvaient dès ce stade être utilisées.

g. Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2017, A_____, agissant par l'intermédiaire d'un nouveau conseil, a informé B_____ SÀRL qu'il était à sa disposition pour reprendre son activité, sa capacité de travail étant de 100% dès le 2 octobre 2017. Il l'a par ailleurs mise en demeure de procéder au versement de son salaire pour les mois de septembre à novembre 2017.

h. Par demande du 22 décembre 2017, A_____ a assigné B_____ SÀRL en paiement de 48'000 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre

2017 à titre de salaire pour septembre à novembre 2017 [*sic*] (le salaire allégué s'élevant à 12'000 fr. brut par mois) et en délivrance d'un certificat de travail intermédiaire (et non final), selon le modèle produit en pièce 22a de son chargé. Subsidiairement, il a conclu à ce que le Tribunal dise que les licenciements des 17 mars et 30 juin 2017 étaient abusifs et que les rapports de travail avaient pris fin le 31 octobre 2017 ainsi qu'à la condamnation de la précitée à lui verser 96'000 fr. (24'000 fr. brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2017 à titre de salaire pour septembre et octobre 2017 de même que 72'000 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif).

S'agissant de sa conclusion tendant à la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire (et non final), il a sollicité, au vu de sa pièce 22a précitée, les ajouts et modifications suivants (entre crochets) des termes ci-dessous (en italique) du certificat de travail final remis par B_____ SÀRL le 15 septembre 2017 (pièce 22), dont un extrait est reproduit ci-après:

"(...) Dans le cadre de son activité, *il effectuait les tâches suivantes* [il est toujours excellent dans toutes les tâches dont il a la responsabilité, en particulier] : (...) ; rendez-vous et suivi auprès de la clientèle ; (...) Au fil des années, les qualités pédagogiques et organisationnelles ainsi que son expérience du métier nous ont incités à confier à Monsieur A_____ les tâches de responsable technique. A ce titre, il s'est chargé de manière autonome de la planification, du suivi et de l'organisation de divers chantiers avec les membres de l'équipe (3 personnes) dont il avait la responsabilité [et qu'il sait motiver]. Monsieur A_____ a accompli ses tâches et responsabilités techniques *avec engagement* [à notre pleine et entière satisfaction. Son travail est très apprécié par notre clientèle, depuis les nombreuses années passées au service de notre entreprise]. Nous relevons également que Monsieur A_____ a su faire preuve de créativité et d'initiative afin de faire connaître notre entreprise auprès de clients potentiels".

i. A la suite d'une requête formée par B_____ SÀRL (enregistrée sous le numéro de cause C/1_____/2018), le Tribunal, par ordonnance du 10 janvier 2018, statuant sur mesures superprovisionnelles, a interdit à A_____ d'exercer, directement ou indirectement, en son nom ou pour le compte de tiers, en particulier Q_____ SÀRL, en qualité d'associé, employé, mandataire ou en toute autre qualité, une quelconque activité concurrente à celle de B_____ SÀRL, tant qu'il serait associé de celle-ci.

j. Dans sa réponse du 10 avril 2018 dans le cadre de la présente procédure, B_____ SÀRL a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. A titre préalable, elle a sollicité la condamnation de celui-ci à produire son contrat de travail avec Q_____ SÀRL ou tout autre employeur à compter du 1^{er} septembre 2017 et toutes pièces permettant d'établir les revenus générés par son activité dépendante ou indépendante auprès de tiers du 1^{er} septembre au 30

novembre 2017. Elle a produit un rapport de détective du 4 février 2018 démontrant qu'il travaillait en qualité de paysagiste pour la société susvisée, sous-traitante de U_____ SA.

k. Dans la procédure C/1_____/2018, par ordonnance du 13 avril 2018, non remise en cause par B_____ SÀRL, le Tribunal, statuant sur mesures provisionnelles, a rejeté la requête et révoqué l'ordonnance du 10 janvier 2018. Il a considéré qu'une interdiction de faire concurrence était certes stipulée dans les statuts de B_____ SÀRL et que A_____ ne contestait pas exercer une telle activité. Cependant, celui-ci y avait été contraint, dès lors qu'il était arboriste, ce qui était sa source de revenus, qu'il avait été licencié par la précitée et qu'il ne percevait plus son salaire depuis septembre 2017.

l. Dans ses déterminations du 4 mai 2018 dans la présente procédure, A_____ a conclu à ce que le rapport de détective soit écarté. Il avait dû subvenir aux besoins de sa famille par des missions proposées par l'agence temporaire S_____ SÀRL.

m. A l'audience de débats d'instruction du 19 juin 2018, A_____ a produit quatre contrats de mission conclus avec S_____ SÀRL. Ceux-ci prévoyaient respectivement une mission débutant le 28 septembre 2017 auprès de V_____ SÀRL en qualité d'aide-menuisier moyennant une rémunération horaire brute de 31 fr. (sans la mention prévue de l'horaire de travail) et trois missions débutant les 8 janvier, 1^{er} février, respectivement 9 avril 2018 auprès de Q_____ SÀRL en qualité de paysagiste moyennant une rémunération horaire brute de 31 fr., 34 fr., respectivement 35 fr. pour neuf heures de travail par jour.

Il a produit également des décomptes mensuels de salaire établis par S_____ SÀRL (faisant apparaître le type d'activité exercée, mais non l'entreprise bénéficiaire) relatifs à octobre 2017 (salaire mensuel brut de 154 fr. 40 pour des activités de menuisier et de paysagiste) et aux mois de janvier à mai 2018 (activité de paysagiste) pour des salaires mensuels bruts de 3'086 fr. (janvier), 3'631 fr. (février), 1'417 fr. 60 (mars), 1'417 fr. 60 (avril) et 2'847 fr. 20 (mai).

n. A l'audience de débats d'instruction du 21 novembre 2018, A_____ a conclu au paiement d'une somme complémentaire brute de 144'000 fr. au titre de salaire de 12'000 fr. brut par mois pour la période de décembre 2017 à novembre 2018 (portant la somme totale réclamée à 192'000 fr. pour la période de septembre 2017 à novembre 2018 [48'000 fr. pour 3 mois (*sic*) et 144'000 fr. pour 12 mois]).

B_____ SÀRL a contesté le bien-fondé de cette amplification. Elle a conclu à la production par A_____ de ses contrats de travail conclus avec Q_____ SÀRL ou tout autre employeur à compter du 1^{er} septembre 2017, toute pièce permettant d'établir les revenus de son activité dépendante ou indépendante auprès de tiers du 1^{er} septembre 2017 au 30 novembre 2018, ses décomptes de l'assurance-chômage durant cette période et ses déclarations d'impôts 2017 et 2018. Elle a également

requis de S_____ SÀRL les décomptes de salaire relatifs à l'activité déployée par A_____ en sa faveur durant cette même période.

o. Aux audiences de débats principaux des 18 décembre 2018 et 7 ainsi que 15 janvier 2019, les parties et des témoins ont été entendus. A l'issue de la dernière audience précitée, B_____ SÀRL a persisté dans sa demande de production de pièces, compte tenu de l'amplification de la demande, ce à quoi s'est opposé A_____, au motif du défaut de leur pertinence. Il a indiqué qu'il se déterminerait sur chaque pièce requise sous deux jours, ce que le Tribunal a accepté.

p. Par courrier parvenu au greffe du Tribunal le 21 janvier 2019, A_____ s'est dit disposé à produire ses décomptes de salaire 2018, y compris ceux de l'assurance-chômage. B_____ SÀRL devait déterminer si elle souhaitait recevoir les décomptes de salaire de sa part ou de celle de S_____ SÀRL. Il a confirmé qu'il n'existait pas de contrat de travail entre Q_____ SÀRL et lui-même, comme l'avait indiqué son épouse.

Par courrier parvenu au greffe du Tribunal le même jour, B_____ SÀRL a relevé que A_____ ne s'était pas déterminé dans le délai qu'il avait lui-même requis et qu'il se disait disposé à fournir les documents, mais se gardait de le faire. Elle a requis du Tribunal une ordonnance concernant la production de ces pièces.

q. Par deux courriers parvenus au greffe du Tribunal les 23 et 25 janvier 2019, A_____ a conclu à la condamnation de B_____ SÀRL à lui verser un salaire mensuel brut de 12'000 fr. à compter de septembre 2017 jusqu'à la résiliation valable du contrat de travail, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès la date moyenne du 15 avril 2018, sous déduction des revenus ou indemnités de chômage perçus par ses soins durant la période considérée, et, par voie de conséquence, à la condamnation de la précitée à lui verser 192'000 fr. brut au titre de salaire couvrant la période de septembre 2017 à décembre 2018 (16 mois à 12'000 fr.), sous déduction de 123'981 fr. 50 net (EUR 90'202.23 [99'000 fr.] perçus de POLE EMPLOI et 24'981 fr. 50 net de S_____ SÀRL). Pour le surplus, il a confirmé ses conclusions prises les 22 décembre 2017 et 21 novembre 2018.

Il a produit son récapitulatif des montants perçus à titre de salaire et d'indemnités pour perte d'emploi du 13 septembre 2017 à fin décembre 2018 et les décomptes y relatifs (deux attestations annuelles 2017 et 2018 de POLE EMPLOI; treize relevés mensuels de salaire de S_____ SÀRL comprenant les six déjà produits le 19 juin 2018 (octobre 2017; janvier à mai 2018) et sept nouveaux relevés (juin à décembre 2018), dont il résulte ce qui suit:

- POLE EMPLOI: EUR 24'745.60 brut du 13 septembre au 31 décembre 2017 pour 110 jours [totalité des jours de la période] au montant brut journalier de EUR 224.96. Ce montant correspond, ce qui n'est pas remis en cause, à

27'467 fr. 60 (taux de change moyen de 1.11 selon le cours annuel moyen pour l'année 2017 publié par l'Administration fédérale des contributions), soit 7'847 fr. 88 brut par mois en moyenne;

- POLE EMPLOI: EUR 33'968.96 brut du 1^{er} janvier au 30 juin 2018 (151 jours [sur 181] au montant brut journalier de EUR 224.96) et EUR 31'487.67 brut du 5 juillet au 31 décembre 2018 (139 jours [sur 184] au montant brut journalier de EUR 226.53), soit un montant total brut de EUR 65'456.63 pour 290 jours [sur 365]. Ce montant correspond, ce qui n'est pas remis en cause, à 75'275 fr. 13 (taux de change moyen de 1.15 selon le cours annuel moyen pour l'année 2018 publié par l'Administration fédérale des contributions), soit 6'272 fr. 92 brut par mois en moyenne en 2018;
- S_____ SÀRL: 31'060 fr. 60 brut pour octobre 2017 et de janvier à décembre 2018 (154 fr. 40 en octobre 2017 et le solde [30'906 fr. 20] en 2018, soit un salaire de 2'575 fr. 51 brut par mois en moyenne en 2018).

A_____ a allégué qu'il n'avait perçu aucun autre montant de septembre 2017 à fin décembre 2018, que ce soit à titre de salaire, rémunération quelconque ou indemnité, en particulier de S_____ SÀRL en septembre, novembre et décembre 2017. La production de ses déclarations d'impôts était inutile et contraire à son droit au respect de sa vie privée et de celle de son épouse.

r. Le 12 février 2019, B_____ SÀRL a contesté la recevabilité de l'amplification des conclusions du précité, faute d'élément de fait ou de preuve nouveau. Par ailleurs, A_____ n'avait pas fourni ses déclarations fiscales, alors qu'il lui était possible de les caviarder. Il était nécessaire que S_____ SÀRL produise elle-même les décomptes, afin de s'assurer que le précité les avait tous produits. Elle a sollicité du Tribunal qu'il se prononce sur ces réquisitions de preuve pertinentes pour l'issue du litige.

s. Les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives lors de l'audience du 30 avril 2019, à l'issue de laquelle la cause a été gardée à juger.

- C. a. Par jugement JTPH/305/2019 du 13 août 2019, reçu le 14 août 2019 par les parties, le Tribunal a déclaré recevable la demande du 22 décembre 2017 et son amplification du 21 novembre 2018 (ch. 1 du dispositif), mais irrecevable son amplification des 23 et 25 janvier 2019 (ch. 2). Il a par ailleurs condamné B_____ SÀRL à payer à A_____ la somme brute de 4'665 fr. 87 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 mai 2018 (ch. 3), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6). Il a arrêté les frais de la procédure à 1'920 fr. (ch. 7), mis ceux-ci à la charge de A_____ à hauteur de 1'000 fr. (ch. 8) et de B_____ SÀRL à hauteur de 920 fr. (ch. 9), condamné le premier à verser 1'000 fr. aux Services financiers du Pouvoir

judiciaire (ch. 10) et la seconde à verser 920 fr. aux Services financiers du pouvoir judiciaire (ch. 11), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 12) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 13).

b. Par courrier recommandé du 27 août 2019 à A_____, indiquant agir pour préserver ses droits si le licenciement intervenu devait être considéré nul par la Cour de justice ou le Tribunal fédéral, B_____ SÀRL a mis un terme aux rapports de travail la liant à A_____ pour le 31 octobre 2019 en le libérant de son obligation de travailler.

c. Le 29 août 2019, faisant suite à la requête de A_____, le Tribunal a rectifié une erreur matérielle contenue dans son jugement précité en ce sens qu'il a condamné B_____ SÀRL à remettre au précité un certificat de travail intermédiaire (ch. 4bis du dispositif).

D. a. Par acte expédié le 16 septembre 2019 au greffe de la Cour, A_____ forme appel de ce jugement, dont il sollicite l'annulation des chiffres 2, 3, 7, 8 et 10 du dispositif. Il conclut à ce que la Cour déclare recevable la modification de sa demande du 24 janvier 2019 et condamne B_____ SÀRL à lui verser 192'000 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2018 (date moyenne) au titre de salaire couvrant la période de septembre 2017 à décembre 2018, sous déduction des montants perçus durant la même période totalisant 123'981 fr. 50 (somme mentionnée comme étant du net en première instance), soit 68'018 fr. 50. Il conclut par ailleurs à ce que la Cour dise que le certificat de travail intermédiaire à la délivrance duquel B_____ SÀRL a été condamnée, sous chiffre 4b du dispositif du jugement précité, devra être établi selon le modèle produit en pièce 22a de son chargé de pièces du 22 décembre 2017, sous suite de frais. Subsidiairement, il conclut au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle instruction et décision dans le sens des considérants, sous suite de frais.

Il allègue des faits nouveaux, soit les mesures qu'aurait prises B_____ SÀRL pour le remplacer dès fin mars 2017 (allégués 4 et 6) et que la précitée aurait cessé de l'affilier aux assurances obligatoires dès septembre 2017 (allégué 5).

Il produit des pièces nouvelles, soit le courrier de B_____ SÀRL du 27 août 2019 mentionné *supra* sous let. C.b, un courrier recommandé du conseil de celle-ci à son propre conseil de la même date, sa requête précitée en rectification du 20 août 2019 mentionnée *supra* sous let. C.c, le jugement entrepris rectifié le 29 août 2019, une quittance du 20 mars 2017 du conseil de B_____ SÀRL (objets restitués par A_____), une attestation de POLE EMPLOI du 11 septembre 2019 des montants versés pour décembre 2018 (EUR 4'410.78 net) et trois attestations de celui-ci du 16 septembre 2019 des montants versés respectivement pour octobre 2017 (31 jours au montant brut journalier de EUR 224.96), novembre

2017 (30 jours au montant brut journalier de EUR 224.96) et décembre 2017 (31 jours au montant brut journalier de EUR 224.96).

b. Dans sa réponse du 31 octobre 2019, B_____ SÀRL conclut à ce que la Cour déclare irrecevables les allégués 4 à 6 de l'acte d'appel de A_____ et au rejet de celui-ci pour le surplus, sous suite de frais.

c. Dans sa réplique du 27 novembre 2019, A_____ conclut à ce que la Cour dise que le certificat de travail que B_____ SÀRL a été condamnée à lui remettre, sous chiffre 4b du dispositif du jugement entrepris, devra prendre la forme d'un certificat de travail final et être établi selon le modèle produit en pièce 22a de son chargé de pièces du 22 décembre 2017, sous réserve de l'indication de la fin des rapports de travail au 31 octobre 2019 (vu la résiliation du contrat de travail intervenue le 27 août 2019 pour cette date). Pour le surplus, il a persisté dans ses conclusions.

Il produit une pièce nouvelle, soit une attestation de POLE EMPLOI du 22 novembre 2019 des montants versés pour la période du 13 septembre au 30 novembre 2017 (79 jours au montant brut journalier de EUR 224.96).

d. Dans sa duplique, B_____ SÀRL persiste dans ses conclusions.

e. Par avis du 7 janvier 20, le greffe de la Chambre des prudhommes a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.

E. a. Par acte expédié le 16 septembre 2019 au greffe de la Cour, B_____ SÀRL appelle également du jugement susvisé, dont elle sollicite l'annulation. Sous suite de frais, elle conclut au déboutement de A_____ des conclusions de sa demande du 22 décembre 2017, subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Elle produit trois pièces nouvelles, soit les deux courriers du 27 août 2019 produits par A_____ à l'appui de son appel (cf. *supra* let. D. a, dernier par.) et l'accusé de réception de ceux-ci par le conseil du précité par courriel du lendemain.

b. A_____ conclut, sous suite de frais, au rejet de l'appel de B_____ SÀRL. Subsidiairement, il conclut à ce que la Cour dise que son licenciement des 17 mars et 30 juin 2017 est abusif et que ses rapports de travail avec B_____ SÀRL ont pris fin le 31 octobre 2017 ainsi qu'à la condamnation de la précitée à lui verser 24'000 fr. brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2017, à titre de salaire pour septembre et octobre 2017, de même qu'une indemnité de 72'000 fr.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

d. Par avis du 16 décembre 2019, le greffe de la Chambre des prudhommes a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

1.2. Les appels ont été déposés dans le délai de 30 jours (art. 311 al. 1, 142 al. 3 et 145 al. 1 let. b CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 CPC), par des parties qui y ont intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), de sorte qu'ils sont recevables.

1.3 Les deux appels seront traités dans le même arrêt (art. 125 CPC). A _____ sera désigné comme l'appelant et B _____ SÀRL comme l'intimée.

1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., 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 cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 CPC *a contrario*).

2. Les parties allèguent des faits nouveaux et produisent des pièces nouvelles. Par ailleurs, l'appelant modifie ses conclusions.

2.1.1 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération au stade de l'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient l'être devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 CPC).

2.1.2 La demande ne peut être modifiée que si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC), que si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure, et que soit la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention, soit la partie adverse consent à la modification de la demande (art. 227 al. 1 et 317 al. 2 let. a CPC).

2.2.1 En l'espèce, la requête en rectification et la rectification du jugement entrepris sont postérieures au prononcé dudit jugement, de sorte qu'elles sont recevables. Il en est de même des courriers de l'intimée et de son conseil du 27 août 2019 (nouveau licenciement avec effet au 31 octobre 2019) produits par les deux parties ainsi que de l'accusé de réception de ceux-ci du même jour.

En revanche, la quittance du 20 mars 2017 (objets restitués) produite par l'appelant et les faits allégués aux points 4 à 6 de son acte d'appel (mesures prises pour le remplacer et désaffiliation des assurances) sont antérieurs à la mise en délibération de la cause par le Tribunal et auraient pu être produites, respectivement formulés en première instance, de sorte qu'ils sont irrecevables, étant relevé qu'ils sont en tout état sans incidence sur l'issue du litige.

Enfin, point n'est besoin de statuer sur la recevabilité des attestations de POLE EMPLOI produites par l'appelant au stade de son appel et de sa réplique. Elles portent sur les indemnités perçues en octobre, novembre et décembre 2017, ainsi qu'en décembre 2018 (attestations mensuelles distinctes) et durant la période du 13 septembre au 30 novembre 2017 (sans détail mensuel). Ces pièces n'apportent aucun élément nouveau (par rapport aux attestations certes différentes de POLE EMPLOI produites en première instance) susceptible d'avoir une incidence sur l'issue du litige.

2.2.2 L'appelant requiert nouvellement que le certificat de travail que l'intimée a été condamnée à lui remettre soit final (et non plus intermédiaire). Cette modification de la demande est recevable, étant justifiée par la fin des rapports de travail intervenue après le prononcé du jugement entrepris.

- 3.** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir déclaré irrecevable sa conclusion nouvelle des 23 et 25 janvier 2019 tendant au paiement de son salaire pour décembre 2018.

3.1 Selon l'art. 230 CPC, la demande ne peut être modifiée aux débats principaux que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 sont remplies (let. a) et que la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b). Aux termes de l'art. 227 al. 1 CPC, la demande peut être modifiée jusqu'à l'ouverture des débats principaux si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et qu'elle présente un lien de connexité avec la dernière prétention (let. a) ou que la partie adverse y consent (let. b).

Le demandeur peut par exemple augmenter jusqu'aux plaidoiries finales ses prétentions dans un procès en responsabilité pour lésions corporelles s'il s'agit de tenir compte de factures médicales supplémentaires introduites à ce stade selon l'art. 229 al. 1 let. a CPC, mais non s'il veut simplement demander un tort moral plus élevé que ses prétentions initiales dans une situation connue et stabilisée au début du procès déjà. Contrairement à l'art. 229 al. 1 CPC, l'art. 230 al. 1 CPC n'exige cependant pas que la modification de la demande liée à des faits ou preuves nouveaux intervienne sans retard, mais elle doit simplement intervenir "aux débats principaux", fût-ce au stade des plaidoiries finales, cela sous réserve de procédés dilatoires contraires à la bonne foi (TAPPY, CR CPC, 2019, n. 6 *ad* art. 230 CPC).

3.2 En l'espèce, l'appelant a amplifié ses conclusions en paiement de salaires en concluant les 23 et 25 janvier 2019, au cours des débats principaux, au versement de son salaire de décembre 2018. Cette conclusion présente un lien de connexité avec les conclusions précédemment élevées. Elle repose par ailleurs sur un fait nouveau, à savoir l'écoulement à ce stade d'un mois complémentaire de maintien des relations de travail entre les parties (décembre 2018). Ainsi, les conditions de l'art. 230 CPC sont réalisées, étant relevé, au demeurant, que le montant global réclamé par l'appelant au titre de salaires est resté inchangé (192'000 fr.).

En conséquence, l'appel est fondé sur ce point, de sorte que le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et la modification de la demande formée les 23 et 25 janvier 2019 sera déclarée recevable.

- 4.** L'intimée fait grief au Tribunal (sans réitérer ces offres de preuve devant la Cour) d'avoir violé son droit à la preuve et son droit d'être entendue en refusant d'ordonner à S_____ SÀRL de produire toute pièce permettant d'établir les revenus de l'appelant réalisés auprès de tiers du 1^{er} septembre 2017 au 30 novembre 2018 et de condamner ce dernier à produire ses déclarations d'impôts 2017 et 2018 ainsi que son contrat de travail conclu avec Q_____ SÀRL ou tout autre employeur durant la période précitée.

4.1 Toute partie a droit à ce que le Tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC). Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) garantit le droit de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 132 V 368 consid. 3.1).

Le juge n'enfreint pas ce droit si une mesure probatoire est refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves (ATF 127 III 519 consid. 2a), c'est-à-dire lorsqu'il est d'avis que le moyen requis ne peut fournir la preuve attendue ou ne peut modifier sa conviction fondée sur les preuves administrées (ATF 129 III 18 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4C_66/2007 et 4A_382/2007 du 9 janvier 2008 consid. 3.1).

4.2 En l'espèce, l'appelant a produit les décomptes émanant de l'institution française lui ayant versé des indemnités au titre de la perte de son emploi relatifs à la période litigieuse. Il en découle une indemnisation complète pour la période de septembre à décembre 2017 (l'ensemble des jours a fait l'objet d'une indemnisation, contrairement aux décomptes 2018 qui font apparaître une indemnisation partielle). Il a également versé à la procédure l'ensemble des décomptes mensuels de salaire établis par S_____ SÀRL portant sur la période d'octobre 2017 à décembre 2018, sous réserve des mois de septembre, novembre et décembre 2017 durant lesquels il allègue ne pas avoir travaillé.

Comme l'a relevé avec raison le Tribunal, il était inutile d'ordonner à S_____ SÀRL de produire ces mêmes décomptes. Aucun élément ne permet de

retenir que l'appelant aurait effectué d'autres missions temporaires que celles qui résultent des décomptes produits. Sur chaque décompte mensuel figure, en effet, l'ensemble des missions déployées durant le mois visé, ce qui se déduit du décompte d'octobre 2017 (menuisier et paysagiste). Pour ce qui est des mois dont le décompte ne figure pas au dossier (septembre, novembre et décembre 2017), le fait que l'appelant n'a pas effectué de missions durant cette période et n'a donc réalisé aucun revenu est confirmé par l'indemnisation complète à laquelle il a eu droit pour perte de revenus durant lesdits mois (contrairement aux mois suivants).

Quant aux éventuels contrats de travail que l'appelant aurait conclu avec d'autres employeurs (que S_____ SÀRL), c'est à juste titre également que les premiers juges n'ont pas condamné l'appelant à les produire le cas échéant. Une telle condamnation était inutile. Il découlait de l'addition des montants reçus chaque mois de S_____ SÀRL et de POLE EMPLOI que de tels contrats n'existaient pas. En effet, cette addition fait apparaître un montant total du même ordre (voire plus élevé) que l'indemnité versée par POLE EMPLOI durant la période où l'indemnisation a été complète. Or, rien ne permet de retenir que l'appelant aurait occulté des revenus dans ses déclarations effectuées à POLE EMPLOI plus facilement qu'il ne l'aurait fait dans le cadre de ses déclarations d'impôts 2017 et 2018, dont l'intimée fait valoir la force probante en réclamant leur production.

C'est à bon droit également que le Tribunal n'a pas condamné l'appelant à produire dites déclarations d'impôts, au motif qu'une telle condamnation était superflue au regard des décomptes de salaire et des décomptes de POLE EMPLOI déjà produits, lesquels totalisaient, à n'en pas douter, l'ensemble des revenus du précité (comme exposé au paragraphe précédent).

Enfin, s'agissant de la conclusion de l'intimée tendant à la condamnation de l'appelant à produire tout contrat de travail conclu avec la société de son épouse durant la période concernée, les premiers juges n'y ont avec raison pas donné suite. Une telle condamnation n'était pas plus susceptible d'apporter la preuve attendue que le témoignage de la précitée qui a été ordonné (dont il résulte qu'elle employait son époux par l'entremise de S_____ SÀRL).

En conclusion, les griefs de l'intimée quant à ses réquisitions de preuve en première instance ne sont pas fondés.

5. L'intimée reproche au Tribunal une constatation inexacte et arbitraire des faits.

Il aurait retenu à tort l'incapacité de travail de l'appelant les 13 et 15 mars ainsi que 30 juin 2017. Ce grief sera examiné au considérant relatif à la question de la validité des licenciements, auquel il est donc renvoyé (cf. *infra*, consid. 6).

Les premiers juges auraient par ailleurs omis à tort de retenir l'activité qu'aurait déployée l'appelant dès septembre 2017. Selon l'intimée, cet élément serait

pertinent pour juger d'une volonté des parties de mettre fin à leur contrat. Ce grief sera donc examiné dans les considérants relatifs à la question d'un abandon d'emploi (cf. *infra*, consid. 7) et à celle de l'obligation d'offrir ses services (cf. *infra*, consid. 8), auxquels il est renvoyé.

6. L'intimée fait grief au Tribunal d'avoir retenu que l'appelant se trouvait en incapacité de travail les 15 mars et 30 juin 2017, de sorte que les licenciements intervenus à ces dates étaient nuls.

6.1.1 A teneur des articles 356 ss CO, les clauses normatives d'une convention collective de travail n'ont d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient. La convention peut être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), auquel cas ses clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue (ATF 139 III 60 consid. 5.2; 134 I 269; 123 III 129 consid. 3; 102 Ia 16, JdT 1977 I p. 256; 98 Ia 563, JdT 1974 I p. 657; FF 1954 I 156). Dans la branche économique des parcs et jardins, les rapports de travail sont régis par la Convention collective de travail du secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture conclue à Genève le 1^{er} janvier 2008 (ci-après : CCT). Son champ d'application a été étendu à tout le territoire du canton de Genève par arrêtés successifs du Conseil d'Etat genevois, en particulier du 12 novembre 2014, approuvés par le Département fédéral de l'économie (art. 1 LECCT) et publiés in RS J1 50.60. Selon l'art. 3 CCT, celle-ci s'applique aux entreprises exécutant les travaux de parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture ainsi qu'à leurs employés.

In casu, comme l'ont relevé les premiers juges, l'appelant a été engagé au sein de l'intimée, active dans l'arboriculture, en tant qu'arboriste à Genève, de sorte que leurs rapports de travail étaient régis par cette CCT, ce qui n'est pas remis en cause.

Aux termes de l'art. 7 al. 1 CCT, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie.

6.1.2 Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Cette disposition a été introduite non pas du fait que le travailleur ne peut chercher un emploi à cause de l'empêchement de travailler, mais parce qu'un engagement du travailleur par un nouvel employeur à la fin du délai de congé ordinaire paraît hautement invraisemblable, en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail. La question n'est d'ailleurs pas de savoir si le travailleur est totalement incapable de travailler,

puisque l'art. 336c al. 1 let. b CO vise également une incapacité de travail partielle. Cette disposition est inapplicable en cas de maladie dans la seule hypothèse où l'atteinte à la santé s'avère tellement insignifiante qu'elle ne peut en rien empêcher d'occuper un nouveau poste de travail (ATF 128 III 212 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_346/2004 du 15 février 2005 consid. 4.1).

La protection contre le congé ne dépend pas de l'annonce de l'incapacité de travail à l'employeur. Il suffit que les conditions légales soient réalisées. Néanmoins, le salarié risque de se voir opposer l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) en cas d'annonce tardive. Un tel remède n'est admis que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, faute de quoi la protection découlant du droit impératif resterait illusoire. Ainsi, il n'est pas abusif de la part du salarié licencié à mi-janvier de ne pas avoir annoncé son incapacité de travail (due à une dépression) avant début avril, alors qu'il était apte à le faire à la fin de février ou au plus tard dans le courant de mars (AUBERT, CR CO I, 2012, n. 15 ad art 336c-336d CO).

La période de protection naît même si le salarié, nonobstant les constatations du médecin, continue d'exercer son activité. En effet, la loi protège le travailleur aussitôt que l'incapacité de travail rend difficile l'obtention d'un nouvel emploi. Or, une telle difficulté survient dès le début de l'incapacité médicalement constatée. Cette manière de voir mérite l'approbation lorsque l'affection nuit en partie au travail ou à la recherche d'un nouvel emploi. En effet, l'art. 336c al. 1 let. b CO s'applique à toute incapacité de travail, totale ou partielle. Cependant, lorsque le salarié accomplit sa prestation sans que son affection l'en empêche au moins partiellement ou soit de nature à gêner effectivement la recherche ou l'obtention d'un nouvel emploi, on ne saurait admettre l'existence d'un empêchement de travailler ouvrant droit à la protection découlant de cette disposition (AUBERT, op. cit., n. 14 ad art 336c-336d CO).

C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 CC; art. 324a CO par analogie). En cas de maladie, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical. Celui-ci se définit comme étant "une constatation écrite relevant de la science médicale et se rapportant à l'état de santé d'une personne, singulièrement à sa capacité de travail" (arrêts du Tribunal fédéral 4C_156/2005 du 28 septembre 2005 consid. 3.5.2; 4C_346/2004 précité consid. 4.1; DUNAND/MAHON, Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 78). Le code de déontologie de la FMH est une référence, qui représente un usage et qui a une portée officielle en tant que les tribunaux peuvent s'y référer. Il prévoit que "les certificats médicaux, rapports et expertises sont des documents officiels. Le médecin les établit au plus près de sa conscience professionnelle et avec toute la diligence requise. Le but visé, la date et le nom du destinataire doivent figurer sur le document. Les certificats de complaisance sont interdits" (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 302 et 303).

Le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. L'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve. Inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié; absences répétées; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance; présentation d'attestations contradictoires; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4).

Certains auteurs sont d'avis qu'il convient d'être circonspect quant au caractère probant des certificats médicaux attestant rétroactivement et sur plusieurs jours une incapacité de travail, sans qu'ils n'indiquent les motifs justifiant leur caractère rétroactif (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 304). Une attestation rétroactive n'est pas nulle en soi. Lorsqu'elle est fondée sur une symptomatologie objectivement constatable, et partant sur une survenance objectivement rétrodatable, elle doit être admise (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 2012, n. 12 ad art. 324 a/b CO). Cette affirmation est d'autant plus vraie, lorsque la nature de l'affection le permet ou lorsque le médecin traite de longue date un patient, qu'il suit régulièrement et dont l'affection lui permet d'attester le début de l'incapacité (DUNAND/MAHON, op. cit., p. 102).

6.2.1 En l'espèce, les premiers juges ont retenu avec raison qu'il importait peu de savoir si l'appelant avait valablement reçu son congé le 15 mars (ou seulement le 17 mars), dans la mesure où il avait pu démontrer qu'il se trouvait en incapacité de travail dès la première date aux termes du certificat médical produit. Si le précité s'était bien rendu à son travail ce jour-là, cela ne signifiait pas pour autant qu'il était capable de travailler, étant précisé qu'il n'avait d'ailleurs pas travaillé ce 15 mars 2017.

L'intimée fait valoir en vain que les premiers juges auraient omis à tort - ce qui peut demeurer indécis - de retenir que la résiliation a été notifiée en date du 15 mars 2017 alors que l'appelant allait débiter sa journée de travail, que celui-ci avait refusé d'accuser réception de la lettre de licenciement, pourtant notifiée à 7h du matin devant témoins, lesquels avaient contresigné cette dernière, et qu'elle avait le soir-même reçu un certificat médical du précité attestant d'une incapacité de travail du 15 au 29 mars 2017.

En effet, si ces faits étaient retenus - ce qui n'est pas le cas - il n'en résulterait aucune incidence sur l'issue du litige, pour les motifs qui suivent.

Le certificat médical produit emporterait un effet rétroactif de quelques heures au plus, ce qui ne suffirait pas à remettre en cause sa force probante. Par ailleurs, l'annonce par l'appelant de sa maladie aurait été tardive de quelques heures uniquement, ce qui ne suffirait pas non plus à retenir l'existence de circonstances particulières relevant d'un abus de droit. En outre, rien ne pourrait être déduit du fait que l'appelant aurait été capable de travailler et de chercher un nouvel emploi le 15 mars 2017 au moment précis où le courrier de licenciement litigieux lui aurait par hypothèse été notifié. Seule est déterminante la question de savoir si un engagement de celui-ci par un nouvel employeur à la fin du délai de congé ordinaire paraissait hautement invraisemblable en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail. Or, ceci est en l'occurrence établi par le certificat médical produit et rien ne permet d'admettre que les effets de cette maladie ne pouvaient être qu'insignifiants (seule hypothèse dans laquelle l'art. 336c al. 1 let b CO est inapplicable). Cette conclusion s'imposerait d'ailleurs même si l'appelant avait continué d'exercer son activité, ce qui n'a pas été le cas et n'est du reste pas invoqué. Il est vrai que le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu et que les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été annoncée – tel qu'un licenciement - peuvent être invoquées, comme le fait l'intimée. Il n'en demeure pas moins que même si ces circonstances étaient retenues en l'occurrence, elles ne suffiraient pas à remettre en cause la force probante du certificat médical produit. En effet, l'appelant - par l'intermédiaire de son épouse - avait déjà annoncé à l'intimée le 13 mars 2017 qu'il était malade, soit avant la prétendue notification de son licenciement le 15 de ce mois au matin.

En conséquence, les griefs de l'intimée relatifs à la validité du licenciement du 15 mars 2017 sont infondés et le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

6.2.2 S'agissant de la seconde résiliation des rapports de travail intervenue le 30 juin 2017, le Tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas produit le résultat de son opposition formée à l'encontre de la décision de l'assurance perte de gain du 23 juin 2017, de sorte qu'il convenait de se baser sur celle-ci. Or, il y était indiqué que les prestations de l'assurance seraient versées jusqu'au 30 juin 2017, date au-delà de laquelle (uniquement), un certificat médical n'aurait plus la valeur probante suffisante pour justifier une éventuelle poursuite de l'incapacité de travail. Les premiers juges en ont déduit que l'appelant avait le droit de recevoir le versement d'indemnités journalières jusqu'à cette dernière date, ce d'autant plus que l'assurance perte de gain les lui avait effectivement versées, sans indiquer qu'il s'agissait de versements à bien plaisir. Selon le Tribunal, dans ces circonstances, le congé était nul.

L'intimée fait valoir en vain - au titre d'une constatation inexacte des faits - que le congé notifié le 30 juin 2017 était valable au motif que l'assurance perte de gain avait considéré que l'appelant était apte au travail à partir du 8 juin 2017. Selon l'intimée, cette décision n'avait, semble-t-il, pas été remise en cause par l'opposition formée par le précité, de sorte qu'il convenait de retenir sur cette base que les certificats médicaux produits après le 8 juin 2017 ne suffisaient pas à apporter la preuve de l'incapacité de travail. Bien que cette assurance avait versé ses prestations jusqu'au 30 juin 2017, elle l'avait fait à titre exceptionnel, de sorte que l'appelant n'avait plus droit à ces prestations à partir du 8 juin 2017. Ce dernier ne pouvait dès lors se prévaloir de la protection prévue par la CCT.

En effet, peu importe de déterminer s'il convient de se fonder sur la date du 8 juin 2017 ou celle du 30 juin 2017 pour statuer sur la validité des certificats médicaux produits selon la décision précitée du 23 juin 2017. Peu importe également de déterminer si sur cette base l'appelant avait ou non droit au versement des prestations de dite assurance (art. 7 al. 1 CCT). Ces questions peuvent demeurer indécises. L'appelant a produit un certificat médical attestant de son incapacité de travail le 30 juin 2017, dont la décision précitée de l'assurance perte de gain ne saurait suffire à remettre en doute la probité pour les motifs qui suivent. A la fin du mois de juin 2017, le médecin psychiatre consulté par l'appelant et traitant celui-ci a, après examen(s) de son patient, établi des certificats médicaux détaillés motivant de façon crédible l'incapacité de travail constatée, au contraire de la décision de l'assurance précitée (telle que produite et invoquée), laquelle fait certes référence à une analyse du dossier et à une expertise, mais ne contient aucune motivation (en particulier quant à l'état de santé du patient et son évolution).

En définitive, l'intimée échoue à apporter les éléments de preuve permettant de douter du sérieux et de l'exactitude des certificats médicaux produits par l'appelant (en particulier de douter qu'ils ont été établis conformément aux règles élémentaires édictées en la matière) ainsi que de s'en écarter.

Partant, son grief quant à la validité du licenciement intervenu le 30 juin 2017 n'est pas fondé et le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

7. L'intimée reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu que les rapports de travail avaient pris fin à la suite d'un abandon par l'appelant de son emploi au plus tôt dès le 8 juin 2017 ou au plus tard dès le 20 août 2017. Le précité avait, en effet, sollicité qu'elle lui fournisse les documents de fin des rapports de travail et lui verse le montant dû pour solde de tout compte. Il avait en outre omis de lui offrir ses services dès la fin de son incapacité de travail.

7.1 Il y a abandon d'emploi selon CO 337d lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition suppose un

refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive notifier au salarié une résiliation immédiate de son contrat. Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. On se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Le salarié sait qu'il est engagé pour travailler. En conséquence, s'il se dispense de remplir cette obligation, il doit prévenir son employeur afin de sauvegarder fidèlement les intérêts de ce dernier. L'employeur peut donc légitimement s'attendre que le salarié qui quitte abruptement son emploi l'informe spontanément de ses intentions. Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation ne saurait présumer que l'employeur continue de le considérer comme intéressé à conserver son emploi. Ainsi, lorsque le travailleur s'abstient de prendre contact avec son employeur pendant une absence relativement longue, l'employeur peut en déduire, de bonne foi, qu'il ne souhaite plus conserver son poste. Le salarié, pour sa part, doit s'attendre que l'employeur tire une telle conclusion de son comportement. Une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi. Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier (AUBERT, op. cit., n. 1 et 2 ad art 337d CO). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3).

7.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu avec raison que le comportement de l'appelant, consistant à réclamer (le 12 septembre 2017) un décompte pour solde de tout compte et l'attestation de l'employeur international dans le but de s'inscrire au chômage, ne démontrait pas une renonciation à la réintégration de son poste, mais une nécessité de subvenir à ses besoins (alors que l'intimée lui avait auparavant notifié son licenciement à deux reprises). Cela était d'autant plus vrai, comme l'ont relevé les premiers juges, qu'il avait déposé (le 29 août 2017) sa requête en conciliation tendant à la constatation de la nullité des congés, ce qui révélait bien qu'il n'avait pas accepté la fin des rapports de travail qui lui avait été signifiée à deux reprises.

Certes, comme le soutient l'intimée, l'appelant ne lui a pas offert ses services dès le 8 juin 2017, lorsque l'assurance perte de gains a considéré qu'il était apte au travail, ni dès le 21 août 2017, après la fin de son incapacité de travail attestée par ses certificats médicaux. L'intimée ne pouvait cependant en déduire de bonne foi que le précité avait abandonné son emploi. En effet, elle l'avait elle-même précédemment licencié à deux reprises avec libération de l'obligation de travailler

durant le délai de congé par courriers des 17 mars et 30 juin 2017, ce à quoi celui-ci avait répondu les deux fois que lesdits licenciements étaient nuls du fait de sa maladie, certificats médicaux à l'appui. En outre, à l'occasion du premier licenciement, il avait précisé à l'intimée qu'il se tiendrait à sa disposition une fois sa capacité de travail retrouvée.

Le fait que l'appelant a débuté une activité rémunérée (missions temporaires) pour une ou plusieurs entreprises (en particulier auprès de la société de son épouse) dès la fin du mois de septembre 2017 (ce qui découle des pièces produites par l'appelant prises en compte par le Tribunal et dans le présent arrêt) ne change rien à cette conclusion. En effet, ce comportement ne pouvait de bonne foi être compris par l'intimée comme la volonté de l'appelant d'abandonner son emploi, alors qu'elle-même lui avait notifié le 30 juin 2017 son licenciement avec effet à fin août 2017, date dès laquelle elle cesserait donc de lui payer son salaire. Point n'est ainsi besoin d'entrer en matière plus avant sur la critique de l'intimée, selon laquelle le Tribunal aurait mal constaté les faits en lien avec ladite activité alléguée de l'appelant dès septembre 2017.

Au vu de ce qui précède, le grief de l'intimée n'est pas fondé et le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

8. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que son salaire n'était pas dû pour les mois de septembre à novembre 2017, faute pour lui d'avoir offert ses services pour cette période. Selon lui, l'intimée ne les aurait de toute façon pas acceptés.

8.1.1 Aux termes de l'art. 82 CO, celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat.

Cette disposition s'applique au contrat de travail, tout au moins par analogie. Le travailleur peut être en demeure d'exécuter sa propre obligation, c'est-à-dire de fournir sa prestation de travail (art. 102 ss CO), lorsqu'il n'exécute pas sa prestation sans en être empêché par un motif reconnu; l'employeur peut alors invoquer l'exception d'inexécution de l'art. 82 CO pour refuser de payer le salaire. L'employeur peut être en demeure d'exécuter sa propre obligation (art. 102 ss CO) lorsqu'il est en retard dans le paiement de salaires échus; l'employé peut alors invoquer l'exception d'inexécution par application analogique de l'art. 82 CO et refuser d'exécuter son travail. L'art. 82 CO accorde au débiteur une exception dilatoire, que l'on appelle exception d'inexécution, qui lui permet de ne pas exécuter sa prestation tant que son cocontractant n'a pas exécuté ou offert d'exécuter la sienne. Il appartient au débiteur de soulever cette exception. Une fois qu'il l'a invoquée, il incombe au créancier de prouver qu'il a exécuté ou offert d'exécuter sa propre prestation, conformément à la règle qui veut que celui qui se

prévaut de son exécution l'établisse (arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.1).

8.1.2 La nullité ou la suspension du congé selon l'art. 336c al. 2 CO ne modifient pas les droits et obligations des parties: le travailleur doit fournir sa prestation de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO). Aux termes de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 précité consid. 4.2).

Cette disposition institue une règle spéciale pour le cas de demeure de l'employeur d'accepter la prestation de travail de l'employé (art. 324 CO). Cette disposition exige que l'employeur soit en demeure d'accepter la prestation de travail du travailleur. Cette demeure de l'employeur suppose que le travailleur ait offert ses services. Si le travailleur ne peut se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte [cf. *infra*, consid. 8.1.3]), il n'en va pas de même lorsque la travailleuse a été libérée de son obligation de travailler pendant le délai de congé, soit jusqu'à une date déterminée, et que la grossesse annoncée pendant le délai de congé entraîne une prolongation des rapports de travail de plus d'une année, car alors l'employeur peut souhaiter à nouveau occuper la salariée; dans ce dernier cas, la travailleuse doit donc offrir ses services. En d'autres termes, le travailleur (créancier) n'a donc droit à son salaire en vertu de l'art. 324 al. 1 CO que si l'employeur était en demeure d'accepter les prestations de travail qu'il lui avait offertes (arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 précité consid. 4.2.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 261).

Cette offre de services (d'exécution de ses prestations de travail) du travailleur doit être claire et sérieuse. Il faut que, d'après les circonstances, l'employeur de bonne foi doive comprendre que le travailleur a l'intention d'exécuter son travail. Ainsi, l'employeur ne se trouve pas en demeure lorsque, après une suspension du délai de congé par suite de maladie et avant l'échéance du contrat, il est informé de la guérison du salarié et le sait disponible, alors que ce dernier, croyant que le contrat a pris fin, omet d'offrir sa prestation. Cette solution stricte a été retenue pour des raisons de sécurité du droit, quand bien même elle fait supporter par l'assurance-chômage les conséquences d'une erreur du salarié, que l'employeur (auteur de la résiliation) aurait pu dissiper. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectivement offert ses services (art. 8 CC). Le travailleur doit également être en mesure et apte à exécuter effectivement sa prestation de travail. Ce n'est qu'à ces conditions que l'employeur (créancier de cette prestation) peut être en demeure de l'accepter et, en conséquence, tenu de payer le salaire en vertu de l'art. 324 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 précité consid. 4.2.2).

8.1.3 Selon les principes généraux (cf. art. 108 CO par analogie), la mise en demeure de l'employeur n'est pas nécessaire s'il ressort de l'attitude de celui-ci qu'elle resterait sans effet, l'employeur ayant, par acte exprès ou par actes concluants, refusé définitivement la prestation de travail. Tel est le cas, par exemple, lorsque l'entreprise a muté le salarié en violation du contrat et a confié son poste à un tiers, d'une façon clairement définitive (AUBERT, op. cit., n. 3 ad art 324 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 261).

8.1.4 En d'autres termes, une fois la période de protection achevée, le salarié capable d'accomplir sa prestation doit l'offrir à l'employeur. S'il s'en abstient, même par erreur, il perd son droit au salaire. Le travailleur ne peut toutefois pas se voir reprocher l'absence d'offre de services lorsque l'employeur l'a libéré de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance du délai de congé ou lorsque, de toute façon, l'employeur n'aurait pas accepté la prestation (AUBERT, op. cit., n. 16 ad art 336c-336d CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 261). Dans l'hypothèse où l'employeur a libéré le travailleur de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance du délai de congé, il convient de réserver le cas dans lequel l'échéance est reportée en raison de la survenance d'une période de protection prolongée: à la fin de la période d'incapacité, il appartiendra alors au travailleur d'offrir à nouveau ses services pour la période courant jusqu'à l'échéance (différée) du contrat (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 262). En effet, la libération de l'obligation de travailler s'étend jusqu'à la date prévisible de fin du contrat. Lorsque l'employé bénéficie d'une longue prolongation des rapports de travail en raison d'une protection contre le licenciement en temps inopportun, il est loisible à l'employeur de changer d'avis et de demander au travailleur de reprendre du service. Il en est ainsi pour une travailleuse qui devient enceinte, de sorte que l'ampleur de la protection contre le licenciement en temps inopportun permet à l'employeur de demander à l'employée de fournir dorénavant ses services. De même, lorsque le licenciement assorti d'une libération de l'obligation de travailler s'avère nul en raison d'une protection contre le licenciement en temps inopportun, la nullité affecte la déclaration de libération de l'obligation de travailler, de telle sorte que le travailleur est à nouveau tenu d'offrir ses services ou, respectivement, de tenir l'employeur informé de l'évolution de son état d'incapacité ou de capacité de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 464 et 465).

8.2 En l'espèce, les premiers juges ont retenu que dans la mesure où les deux congés étaient nuls, la clause relative à la libération de l'obligation de travailler qui les accompagnait était également nulle et l'appelant était tenu d'offrir sa prestation de travail dès sa pleine capacité de travail, c'est-à-dire dès le 20 août 2017. Or, en ne le faisant que le 1^{er} décembre 2017, il s'était trouvé en demeure, si bien que l'intimée n'était pas tenue de verser le salaire durant cette période, soit du 1^{er} septembre au 30 novembre 2017.

Cette conclusion n'est pas fondée.

La nullité des congés notifiés n'a en l'espèce rien changé au fait qu'une mise en demeure de l'intimée à la fin du mois d'août 2017 d'accepter la prestation de travail de l'appelant n'était pas nécessaire, dès lors qu'au vu de l'attitude de celle-ci, elle serait restée vaine.

En effet, à deux reprises, deux mois auparavant (30 juin 2017) et cinq mois auparavant (15/17 mars 2017), l'intimée a voulu licencier l'appelant en le libérant immédiatement de l'obligation de travailler. Elle a ainsi à deux reprises, peu de temps auparavant et dans des circonstances similaires, choisi de ne pas accepter sa prestation de travail tout en sachant devoir lui payer son salaire, ceci durant le délai légal de congé de deux mois. En outre, l'intimée a procédé à ce choix, lors du second licenciement, alors que l'appelant lui avait clairement fait savoir, à l'occasion du premier, par courrier du 29 mars 2019, qu'il se tiendrait à sa disposition pour reprendre ses fonctions une fois qu'il ne serait plus en arrêt maladie. Il était ainsi évident qu'elle ne changerait pas d'avis à la fin du mois d'août 2017 et qu'elle n'accepterait pas la prestation de travail de l'appelant, mais procéderait plutôt à un troisième licenciement en le libérant à nouveau de son obligation de travailler durant le même délai de congé de deux mois. D'ailleurs, elle a informé deux mois et demi après (15 novembre 2017) l'ensemble de ses clients et fournisseurs du remplacement de l'appelant (depuis le 31 août 2017) dont les coordonnées ne devaient plus être utilisées. Elle n'a en outre pas accepté l'offre claire par l'appelant de sa prestation de travail environ trois mois après (1^{er} décembre 2017), alors qu'elle savait que la validité des congés était remise en cause et que les rapports de travail étaient peut-être encore en vigueur pour une durée indéterminée. Elle l'a ensuite licencié en le libérant à nouveau de l'obligation de travailler durant le délai légal de congé de deux mois, pour la troisième fois, le 27 août 2019. Cette volonté de l'intimée de ne plus reprendre à son service l'appelant quoiqu'il arrive, en particulier indépendamment du temps qu'elle serait tenue de lui verser son salaire, découlait également du fait que, comme l'ont déclaré ses représentants devant le Tribunal, la continuation des rapports de travail la liant à celui-ci n'était plus envisageable à ses yeux dès 2017 en raison des tensions exacerbées qu'ils rencontraient.

Ainsi, indépendamment de la nullité des congés intervenus, l'appelant n'était pas tenu d'offrir sa prestation de travail dès sa pleine capacité de travail le 21 août 2017.

C'est en vain que l'intimée fait valoir l'irrecevabilité des faits invoqués par l'appelant à l'appui de son grief (son remplacement au sein de l'intimée et sa désaffiliation des assurances obligatoires), faute d'incidence de ceux-ci sur l'issue du litige. C'est en vain également qu'elle soutient que le comportement de l'appelant après le 31 août 2017 (en particulier le fait d'avoir débuté une autre activité rémunérée dès septembre 2017) laissait envisager qu'il ne se considérait plus employé de la société et qu'il était ainsi logique qu'elle ne lui ait pas proposé

de réintégrer son poste. Seule est, en effet, déterminante la question de savoir si l'intimée aurait, le cas échéant, accepté l'offre de service de l'appelant. Quant à son dernier argument selon lequel rien ne pouvait être déduit des trois licenciements auxquels elle avait procédé, car ce faisant elle n'avait fait que sauvegarder ses droits, il n'est pas plus convaincant. Pour interpréter l'attitude de l'intimée, seules ont été prises en considération les libérations successives de l'obligation de travailler durant le délai de congé (et non les licenciements en eux-mêmes). Or, aucune sauvegarde des droits de l'intimée n'était nécessaire s'agissant de la libération de l'obligation de travailler.

En définitive, durant la période de septembre à novembre 2017, les rapports de travail étaient toujours en vigueur, car l'intimée n'avait pas valablement licencié l'appelant, celui-ci étant en incapacité de travail. Elle avait par ailleurs clairement manifesté la volonté, à deux reprises et successivement, peu de temps auparavant, de refuser la prestation de travail de l'appelant et il était clair qu'elle ne changerait pas d'avis (même si lesdits licenciement s'avéraient nuls), de sorte que l'on ne pouvait exiger de celui-ci qu'il offre dite prestation dès qu'il a été capable de l'effectuer.

Dans ces circonstances, il incombait à l'intimée de payer le salaire de l'appelant, ceci tant qu'elle ne mettait pas valablement fin aux rapports de travail (y compris durant la période du 1^{er} septembre au 30 novembre 2017).

Au vu de ce qui précède, le grief de l'appelant est fondé et le jugement attaqué sera annulé sur ce point.

9. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que son salaire mensuel brut dû par l'intimée s'élevait à 9'000 fr. et non 12'000 fr.

9.1.1 Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année. Selon la volonté des parties, il peut y avoir un droit à la gratification (art. 322d al. 1 CO) ou, au contraire, aucun droit lorsqu'elle est stipulée facultative, expressément ou par actes concluants. Une gratification peut aussi être soumise à des conditions: en particulier, elle n'est due (au *pro rata temporis*), en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à son paiement, que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 2 CO). La gratification se distingue en outre du salaire par son caractère accessoire par rapport au salaire de base (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.1).

9.1.2 Lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur, il doit être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.2.1).

En revanche, lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur, il doit être qualifié de gratification (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.2.2).

9.1.3 Lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, il faut distinguer entre les deux situations suivantes :

9.1.3.1 Si, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant, il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit, l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables. Il convient d'ajouter que, dans les deux situations, le travailleur, aux termes de l'art. 322d al. 2 CO, n'a droit à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail (avant l'occasion qui y donne lieu) que s'il en a été convenu ainsi (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.1).

9.1.3.2 Si, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, il s'agit d'une gratification facultative: le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit. De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.2).

9.2 Savoir si les parties sont convenues d'un bonus déterminé ou objectivement déterminable et, partant, d'un salaire variable, ou, au contraire, d'un bonus indéterminé ou objectivement indéterminable et, partant, d'une gratification, est

affaire d'interprétation des manifestations de volonté, selon les principes jurisprudentiels usuels (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 4).

9.3 Aux termes de l'art. 11 ("Allocation de fin d'année") de la CCT applicable (Edition janvier 2016), en fin d'année, ou au départ du travailleur, les entreprises verseront à tous les travailleurs rémunérés à l'heure, un montant correspondant à 8,33% du salaire brut total réalisé au cours de l'année (ch. 1), les travailleurs rémunérés au mois recevront un montant correspondant au salaire brut mensuel moyen réalisé au cours de l'année (ch. 2) et lorsque les rapports de travail n'ont pas duré pendant toute une année civile, les travailleurs reçoivent le jour de leur départ, le 8,33% du salaire brut réalisé pendant la période concernée.

9.4 En l'espèce, c'est à juste titre que l'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu, sans autre motivation, que son salaire mensuel brut "s'est élevé en dernier lieu à 9'000 fr. et non 12'000 fr., la différence résidant dans l'allocation de fin d'année qu'il a perçue pour l'année 2017 *au pro rata*".

Il n'est pas contesté que son salaire mensuel brut de base se montait dès 2014 à 9'000 fr. versé douze fois l'an.

En sus, l'appelant avait droit, aux termes de la CCT, à une "allocation de fin d'année", calculée au *pro rata temporis* en cas de fin des rapports de travail, selon des critères précis, à savoir un montant correspondant au salaire brut mensuel moyen réalisé au cours de l'année et, lorsque les rapports de travail n'ont pas duré pendant toute une année civile, 8,33% du salaire brut réalisé pendant la période concernée.

A ce titre, l'appelant a d'ailleurs reçu, selon les pièces internes de l'intimée, de 2014 à 2016, en sus de son salaire de base de 9'000 fr. par mois, un montant annuel brut compris entre 6'300 fr. et 8'200 fr., soit un montant compris entre 529 fr. et 683 fr. par mois calculé sur douze mois. De 2014 à 2015, selon les certificats annuels de salaire, ce montant n'a pas fait l'objet d'un poste distinct du salaire (de base), lequel s'élevait en moyenne à 12'000 fr. brut par mois à tout le moins (l'allocation comprise). Ce n'est qu'en 2016 que le certificat annuel a fait état de dite allocation en tant que prestation non périodique, le salaire mensuel brut moyen de base continuant cependant de s'élever cette année-là à 12'000 fr. à tout le moins (l'allocation non comprise). Selon ses certificats de salaire annuels, de 2013 à 2016, sans compter dite allocation versée en 2016, l'appelant a perçu au titre de salaire, un montant mensuel moyen de 12'229 fr. brut. Pour la période courant de janvier à fin août 2017, l'allocation a été versée à l'appelant au *pro rata temporis*.

En conclusion, s'agissant de cette allocation, dans la mesure où l'appelant y avait droit conformément à la CCT et que son montant était objectivement déterminable, elle doit être qualifiée d'élément du salaire (variable).

Par ailleurs, aux termes des pièces internes de l'intimée, le salaire de l'appelant comprenait, de 2014 à 2016, outre le salaire de base de 9'000 fr. par mois et l'allocation précitée, une prime annuelle d'un montant compris entre 2'700 fr. et 3'300 fr. brut par mois calculé sur douze mois. Cette prime n'a pas été désignée en tant que telle, soit de façon distincte du salaire de base, sur les certificats de salaire annuels. Elle n'a pas été versée à l'appelant en 2017. L'intimée allègue que cette prime était calculée en fonction des parts sociales détenues par ses associés, dont faisait partie l'appelant, ce qu'a confirmé son comptable, lequel a précisé qu'elle était calculée également en fonction de la performance de la société. Le représentant de l'intimée a confirmé quant à lui que la prime était calculée initialement en fonction des parts respectives des associés, puis à hauteur d'un tiers pour chacun des trois associés. Il n'est par ailleurs pas contesté que le droit de l'appelant au versement de cette prime était convenu entre les parties.

En conclusion, s'agissant de cette prime, dans la mesure où elle était convenue entre les parties et que son montant était objectivement déterminable (un tiers ou un autre pourcentage - dépendant du nombre de parts sociales détenues - d'une partie du chiffre d'affaires, du bénéfice ou du résultat de l'exploitation de l'intimée), elle doit également être qualifiée d'élément du salaire (variable). Au demeurant, dans la mesure où elle a été versée régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives (2014 à 2016), elle doit être qualifiée à tout le moins de gratification à laquelle l'employé a droit.

Cela étant dit, l'appelant a perçu, au titre de salaire, à tout le moins de 2014 à 2016, un montant mensuel brut moyen de 12'000 fr. au minimum, étant comprises dites allocation de fin d'année (entre 529 fr. et 683 fr. brut mensualisée) et prime annuelle (entre 2'700 fr. et 3'300 fr. brut mensualisée). Point n'est dès lors besoin de déterminer le montant exact de chacune de celles-ci auquel il a droit en sus de son salaire mensuel brut de base (9'000 fr.). Le montant global de 12'000 fr. réclamé par l'appelant sera retenu, ces trois postes confondus, au titre de salaire mensuel brut dû par l'intimée pour la période visée.

C'est en vain que l'intimée fait valoir que la prime annuelle versée à l'appelant était liée au statut d'associé de celui-ci. Cet élément confirme uniquement le mode de calcul de la prime convenu (1/3 d'une partie du résultat d'exploitation ou un autre pourcentage de cette partie, dépendant du nombre de parts détenues du capital social) et le fait que l'appelant y avait droit selon l'accord des parties (car il était, outre employé, également associé). Par ailleurs, les déclarations de son représentant devant le Tribunal invoquées par l'intimée ne font que confirmer que cette prime était un élément du salaire variable de l'employé ou, à tout le moins, une gratification à laquelle il avait droit ("A_____ a reçu, en sus de son salaire brut, des primes, comme chaque associé employé"; "les employés non associés ne recevaient pas de primes, mais un cadeau à hauteur de quelques centaines de francs en fin d'années"). Enfin, l'allégation de l'intimée et les déclarations de son

représentant, selon lesquelles il s'agissait en réalité de "dividendes déguisés", ne sauraient suffire à retenir le contraire de ce qui découle des certificats de salaire annuels qu'elle établissait et de ses pièces internes produites par ses soins.

Au vu de ce qui précède, le grief de l'appelant est fondé et le jugement entrepris sera annulé sur ce point.

10. Reste à déterminer le montant dû à l'appelant.

10.1 Par application analogique de l'article 337c al. 2 CO, le revenu tiré d'un nouvel emploi doit être imputé du salaire dû par l'employeur lorsque le travailleur, libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, retrouve un nouvel emploi avant la fin des rapports de travail (ATF 137 III 487 consid. 6.6 ; 128 III 212 consid. 3b/cc, publié in SJ 2002 I p. 581 ; 118 II 139 consid. 1, publié in JdT 1993 I p. 390).

Dans un arrêt CAPH/4/2007 du 12 janvier 2007, repris dans un arrêt CAPH/110/2016 du 7 juin 2016 consid. 3.2 (impliquant des indemnités versées par POLE EMPLOI), la Cour a jugé que l'employeur sis en Suisse d'un frontalier français ne saurait réclamer l'imputation des allocations de chômage versées par les ASSEDIC françaises sur les dommages-intérêts dus selon l'art. 337c al. 1 CO, les ASSEDIC étant fondées à réclamer au travailleur le remboursement des indemnités de chômage, lorsqu'il s'avère qu'il a obtenu gain de cause dans un procès prud'homal, et s'est vu payer, en exécution du jugement, les dommages-intérêts dus pour le solde de la durée du contrat à durée déterminée et qu'il n'y a donc pas place pour le cumul d'un revenu de remplacement avec les allocations de chômage.

10.2 En l'espèce, il a été statué dans les considérants qui précèdent que l'appelant a droit à un salaire mensuel brut de 12'000 fr. par mois pour la période du 1^{er} septembre 2017 au 31 décembre 2018, soit un salaire brut total de 192'000 fr.

Point n'est besoin d'examiner la question de principe de l'imputation des indemnités versées par POLE EMPLOI, dans la mesure où l'appelant ne le remet pas en cause.

Le Tribunal a retenu que l'intéressé avait perçu de POLE EMPLOI les sommes brutes de 7'740 fr. 87 pour décembre 2017 et 75'275 fr. 13 pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018. Il avait touché de S_____ SÀRL la somme brute de 28'059 fr. de janvier à novembre 2018. Ainsi, il convenait d'imputer du salaire dû pour la période du 1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2018 (lequel s'élevait à 108'000 fr. brut [12 x 9'000 fr.]), un montant total brut de 103'334 fr. 13 (calculé comme suit à bien comprendre le Tribunal : 7'740 fr. 87 + 75'275 fr. 13 - 7'740 fr. 87 [estimation pour décembre 2018 sur la base du montant touché en décembre 2017] + 28'059 fr.). Partant, le montant dû se montait à 4'665 fr. 87 brut

(108'000 fr. – 103'334 fr. 13). Selon les premiers juges, l'appelant avait initialement réclamé des intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2017. Dans la mesure où la créance due correspondait à des salaires relatifs aux mois de décembre 2017 à novembre 2018, il convenait de tenir compte d'une date moyenne à partir de laquelle ceux-ci devaient courir, soit le 15 mai 2018.

L'appelant fait grief au premier juge d'avoir nié son droit à son salaire pour décembre 2018 tout en imputant les indemnités perçues de POLE EMPLOI pour ce mois. Il n'est pas nécessaire d'examiner ce grief au vu de l'issue du litige (droit au salaire de décembre 2018). Pour le surplus, il conclut au paiement de 192'000 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2018, à titre de salaire pour les mois de septembre 2017 à décembre 2018 (16 x 12'000 fr.), sous déduction des montants perçus durant la même période dont il soutient à tort qu'ils se montent à 123'981 fr. 50, soit une somme restant due selon lui de 68'018 fr. 50.

En effet, le montant à déduire s'élève en réalité à 133'803 fr. 33 brut et se décompose comme suit : 27'467 fr. 60 brut de POLE EMPLOI pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2017 + 75'275 fr. 13 brut de POLE EMPLOI pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 + 31'060 fr. 60 brut de S_____ SÀRL pour la période du 1^{er} septembre 2017 à décembre 2018 (cf. *supra*, EN FAIT, let. B.q).

En conclusion, le grief de l'appelant est partiellement fondé. Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et l'intimée sera condamnée à lui verser la somme brute de 58'196 fr. 67 (192'000 fr. - 133'803 fr. 33) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2018 (et non dès le 15 mai 2018). Sur ce dernier point, l'intimée ne développe aucun grief quant au principe de la date moyenne appliqué dans le cadre de la fixation du *dies a quo* des intérêts moratoires par les premiers juges. Ainsi, il n'y a pas lieu de revenir sur cette question, si ce n'est de faire droit à la conclusion de l'appelant tendant à la modification de cette date, compte tenu de la période différente durant laquelle la précitée était tenue de payer le salaire aux termes du présent arrêt.

11. L'appelant conclut à la délivrance d'un certificat de travail final, en raison de la fin de la relation contractuelle intervenue après le prononcé de la décision entreprise. Par ailleurs, il fait grief au premier juge de ne pas avoir abordé la question du libellé du certificat, dont il avait sollicité qu'il soit établi selon le modèle de sa pièce 22a.

11.1 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

11.1.2 Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3; AUBERT, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

11.1.3 Pour ce qui est des appréciations que supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510 in JdT 2010 I 437).

11.2 En l'espèce, l'appelant soutient avec raison que le Tribunal n'a pas statué sur sa conclusion relative au libellé du certificat, selon laquelle devait y être ajouté qu'il était excellent dans toutes les tâches dont il avait la responsabilité, qu'il savait motiver les trois membres de l'équipe dont il avait la responsabilité, qu'il avait accompli ses tâches à la pleine et entière satisfaction de son employeur (plutôt qu'avec "engagement") et que son travail était très apprécié par la clientèle, depuis les nombreuses années passées au service de l'entreprise. A l'appui, il a fait valoir devant les premiers juges que le certificat de travail fourni était "minimaliste", au motif qu'il n'y était pas décrit la qualité de son travail auprès des autres employés et de la clientèle, ni qualifié adéquatement sa contribution consécutive à l'essor de son employeur durant les dix années précédentes.

Cela étant, c'est à juste titre que l'intimée fait valoir, pour sa part, que les modifications et ajouts sollicités ne sont pas de nature à conduire à une teneur substantiellement différente du certificat de travail, de sorte que les conditions posées à la rectification de celui-ci ne sont pas réalisées. En particulier, le texte fourni n'apparaît pas inexact, trompeur ou ambigu, ce dont l'appelant ne se plaint

d'ailleurs pas. Celui-ci fait valoir uniquement qu'il serait lacunaire sur les trois points mentionnés plus haut. Or, il apparaît que tel n'est pas le cas.

En effet, s'agissant de la qualité de son travail auprès des autres employés, il est relevé que ses qualités pédagogiques constatées au fil des années avaient conduit l'intimée à lui confier davantage de responsabilités et qu'il était responsable de trois collaborateurs. Pour ce qui est de la qualité de son travail en général (dont est implicite qu'il impliquait la clientèle, au vu des tâches décrites de rendez-vous et suivi auprès de la clientèle), elle est également décrite, dans la mesure où sont soulignées ses qualités pédagogiques et organisationnelles ainsi que son expérience du métier qui avaient incité son employeur à lui confier un poste à responsabilités, dans lequel il effectuait ses tâches de manière autonome et avec engagement. Enfin, en lien avec sa contribution conséquente à l'essor de son employeur, il est mentionné qu'il a su faire preuve de créativité et d'initiative afin de faire connaître l'entreprise auprès de clients potentiels.

Pour le surplus, comme le soutient également l'intimée, rien dans l'état de fait retenu par les premiers juges, que l'appelant ne remet pas en cause à cet égard, ne permet de retenir les qualités dont il demande l'ajout (comme le fait qu'il serait excellent dans l'accomplissement de toutes ses tâches).

Il s'ensuit que les griefs de l'appelant sur la teneur du certificat de travail sont infondés et seront rejetés.

En revanche, au vu de la fin des rapports de travail intervenue après le prononcé du jugement entrepris (rectifié), il sera donné suite à la conclusion de l'appelant tendant à l'annulation du chiffre 4bis du dispositif de celui-ci et à la condamnation de l'intimée à lui remettre un certificat de travail final. Sa teneur sera identique à celle du certificat de travail final (produit en pièce 22 du chargé de l'appelant du 22 décembre 2017) transmis par courrier du 15 septembre 2017, sous réserve de la mention de la date de la fin des rapports de travail au 31 octobre 2019 (date non litigieuse résultant du courrier de licenciement du 27 août 2019).

12. 12.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Dans les litiges devant le Tribunal des prud'hommes portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse inférieure à 75'000 fr., la procédure est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 69 RTFMC *a contrario*). Aux termes de l'art. 91 al. 1 CPC, la valeur du litige est déterminée par les conclusions. Les intérêts et la valeur résultant des conclusions subsidiaires ne sont pas pris en compte. Selon l'art. 227 al. 3 CPC, l'objet du litige varie au cours d'un procès, une demande pouvant en particulier être réduite en tout état de la cause.

In casu, c'est avec raison que l'appelant soutient avoir réduit de façon recevable sa demande tendant en dernier lieu (le 21 novembre 2018) au paiement de 192'000 fr. en concluant, les 23 et 25 janvier 2018, à la déduction de 123'981 fr. 50, de sorte que la valeur litigieuse déterminante s'élevait dès lors à 68'018 fr. 50 et la procédure était gratuite. Partant, les chiffres 7 à 11 du dispositif du jugement entrepris seront annulés et il sera dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires de première instance.

12.2 Il sera fait masse des frais judiciaires des deux appels, lesquels seront arrêtés à 1'000 fr. au total, au vu de la valeur litigieuse et de l'ampleur du travail effectué (art. 95 al. 1 let. a et al. 2, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront compensés à concurrence de 500 fr. avec l'avance de frais de ce montant effectuée par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe à hauteur d'environ 15% de ses prétentions, à concurrence de 150 fr. (art. 106 al. 1 CPC) et de l'intimée pour le solde, en 850 fr. Celle-ci sera donc condamnée à verser 350 fr. à l'appelant à titre de remboursement de l'avance de frais et 500 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre des frais judiciaires de seconde instance.

Il n'est pas alloué de dépens d'appel dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 16 septembre 2019 par A_____ contre les chiffres 2, 3, 7, 8 et 10 du dispositif du jugement JTPH/305/2019 rendu le 13 août 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20280/2017.

Déclare recevable l'appel formé le 16 septembre 2019 par B_____ SÀRL contre le dispositif de ce même jugement.

Au fond :

Annule les chiffres 2, 3, 4bis et 7 à 11 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ces points:

Déclare recevable l'amplification de la demande formée les 23 et 25 janvier 2019 par A_____ contre B_____ SÀRL.

Condamne B_____ SÀRL à payer à A_____ la somme brute de 58'196 fr. 67 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2018.

Condamne B_____ SÀRL à remettre à A_____ un certificat de travail final, dont la teneur sera identique à celle du certificat de travail final délivré par courrier de B_____ SÀRL du 15 septembre 2017 (et produit à la présente procédure sous pièce 22 du chargé de A_____ du 22 décembre 2017), sous réserve de la mention de la fin des rapports de travail au 31 octobre 2019.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires de première instance.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Sur les frais de seconde instance:

Arrête les frais judiciaires des deux appels à 1'000 fr. et les compense à concurrence de 500 fr. avec l'avance de frais fournie par A_____, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Met les frais judiciaires des deux appels à la charge de A_____ à hauteur de 150 fr. et de B_____ SÀRL à hauteur de 850 fr.

Condamne B_____ SÀRL à payer 350 fr. à A_____ à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel.

Condamne B_____ SÀRL à payer 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente Monsieur Christian PITTET, juge employeur; 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.