REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22861/2019-3 **CAPH/114/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 20 MAI 2021

Entre

A_____ SA, sise _____[GE],

B_____ SA, sise _____[GE],

appelantes toutes deux d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 novembre 2020 (JTPH/379/2020), comparant par Me Antoine KOHLER, avocat, Perréard de Boccard SA, rue du Mont-Blanc 3, Case postale, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel elles font élection de domicile,

et

Monsieur C_____, domicilié _____[GE], intimé, comparant par Me Alexandra LOPEZ, avocate, @lex Avocats, rue de Contamines 6, 1206 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 18 juin 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/379/2020 rendu le 20 novembre 2020 et notifié aux parties le 23 novembre suivant, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 27 novembre 2019 par C_____ contre B_____ SA et A_____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné celles-ci à verser à C_____ la somme nette de 10'000 fr. (ch. 2), arrêté les frais de la procédure à 1'420 fr. (ch. 4), répartis à raison de deux tiers à charge de C_____ et un tiers à charge de B_____ SA et A_____ SA (ch. 5) et compensés avec l'avance de frais effectuée par C_____ (ch. 6), condamné B_____ SA et A_____ SA à verser 473.35 fr à C_____ (ch. 7), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion.

B. **a.** Par acte expédié le 7 janvier 2021 au greffe de la Cour de justice, B_____ SA et A_____ SA appellent de ce jugement, sollicitant son annulation.

Elles concluent à ce que C_____ soit débouté de toutes ses conclusions, avec suite de frais.

b. Par réponse du 9 février 2021, C_____ conclut au rejet de l'appel formé par B_____ SA et A_____ SA, avec suite de frais et dépens d'appel.

c. Dans leur réplique et duplique respectives, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

d. Par plis de la Cour du 21 mars 2021, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure:

a. B_____ SA est une société de droit suisse dont le but est le commerce, l'importation, l'exportation, la commission, le courtage, la représentation en Suisse et à l'étranger de toutes matières premières, marchandises et produits manufacturés ou non, notamment de bijoux, pierres précieuses et semi-précieuses, diamants (bruts ou taillés), objets d'art ainsi que de tous articles d'orfèvrerie, d'argenterie et l'exploitation de la bijouterie "D_____" à Genève, 1_____. Son siège est à Genève.

A_____ SA est une société de droit suisse dont le but est l'importation, l'exportation, l'achat et la vente de pierres précieuses ou semi-précieuses, de diamants, perles fines ou de culture, de joaillerie, de bijouterie et de tous articles de luxe et le commerce de tous produits ou marchandises. Son siège est à Genève.

E_____ et F_____ sont administrateurs avec signature individuelle des deux sociétés, qui partagent les mêmes locaux.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 18 décembre 2015, B_____ SA a engagé C_____ en qualité de directeur de la bijouterie D_____ à partir du 18 janvier 2016. Cet engagement faisait suite à un premier contrat de travail qui avait duré du 18 février 2013 au 31 mars 2013 et avait été résilié en raison de travaux dans la bijouterie.

Le salaire annuel convenu était de 10'000 fr. brut par mois versé treize fois l'an. C_____ bénéficiait en outre de cinq semaines de vacances par année et les délais de résiliation après la période d'essai étaient ceux prévus par le code des obligations suisse.

c. Le contrat de travail ne définit pas le cahier des charges de C_____.

C_____ n'a conclu aucune vente au cours de son engagement. La clientèle des sociétés, qui venait essentiellement du Moyen-Orient, visitait rarement la boutique et ne concluait jamais de vente en Suisse.

Au cours de son engagement, C_____ n'a jamais été consulté sur la stratégie des sociétés.

d. Par accord du 19 janvier 2017, les parties ont convenu que C_____ percevrait un salaire 8'000 fr. dès le 20 janvier 2017. Aux termes de la convention, B_____ SA proposait à C_____ *"de revoir la situation à la fin de l'année 2017"*.

Dans un courrier électronique du 23 janvier 2017 B_____ SA a indiqué à C_____ que cette baisse de salaire était due à la baisse des activités dans le domaine de l'horlogerie et de la joaillerie haut de gamme.

c. Le rapport de travail liant C_____ à B_____ SA a été transféré à A_____ SA, aux mêmes conditions de travail, avec effet au 1er janvier 2018.

d. Au cours de la relation de travail, C_____ a manifesté à réitérées reprises sa volonté de voir son salaire réévalué et fixé à nouveau à 10'000 fr. par mois. Il en parlait régulièrement à E_____ lorsqu'ils déjeunaient ensemble. Celui-ci a expliqué avoir promis à son employé une commission sur la première vente qu'il réaliserait.

d. En vacances du 10 avril au 3 mai 2019, C_____ a subi un accident le 30 avril 2019, en raison duquel il a été en incapacité de travail jusqu'au 2 août 2019. La boutique est restée fermée durant son arrêt.

e. Le 25 juillet 2019, B_____ SA et A_____ SA ont été informées du fait que C_____ rependrait le travail à 100% dès le 5 août 2019.

f. Le 31 juillet 2019, A_____ SA a engagé G_____, joaillier de formation, qui avait dirigé auparavant plusieurs boutiques de luxe à Genève, en qualité de

directeur des ventes. Les conditions contractuelles étaient les mêmes que celles qui régissaient le contrat de travail de C_____ depuis le 20 janvier 2017.

g. Le 5 août 2019, A_____ SA a résilié le contrat de travail de C_____ avec effet au 31 octobre 2019.

Elle a invoqué comme motif la volonté de réorienter la fonction occupée par C_____ en engageant un nouveau directeur des ventes ayant pour mission de proposer de nouvelles stratégies marketing.

h. G_____ a travaillé pour A_____ SA du 2 août 2019 au 25 octobre 2019. Il a été libéré de son obligation de travailler le 15 octobre 2019. À son engagement, il lui a été demandé de mettre en place une politique commerciale. Durant la relation de travail, l'intéressé n'a conclu aucune vente.

i. C_____ s'est opposé à son congé par courrier du 6 août 2019. Par courrier du 26 août 2019, A_____ SA a confirmé le congé et les motifs avancés dans sa lettre de résiliation du 5 août 2019.

j. Par demande en paiement déposée le 4 octobre 2019, déclarée non conciliée le 19 novembre 2019 et introduite devant le Tribunal le 26 novembre 2019, C_____ a conclu à ce que B_____ SA et A_____ SA soient condamnées solidairement à lui verser 72'000 fr. à titre de solde de salaire du 1er janvier 2017 au 31 octobre 2019, 1'666.65 fr. à titre de treizième salaire calculé pro *rata remporis* pour la période du 1er janvier au 31 octobre 2019, 8'333 fr. 35 à titre de compensation de son droit aux vacances pour l'année 2019 et 60'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif.

k. Le Tribunal des prud'hommes a entendu les parties et G_____ en qualité de témoin à l'audience de débats principaux du 2 septembre 2020.

k.a C_____ a notamment déclaré qu'aucune critique n'avait jamais été formulée à son égard lors des années pendant lesquelles il avait travaillé pour B_____ SA et A_____ SA. Il n'avait jamais discuté de la stratégie des sociétés avec E_____ et F_____ et ceux-ci ne lui avaient jamais posé de questions à ce sujet.

C_____ n'avait aucune formation ou expérience dans le marketing. Lorsqu'il avait été engagé, il savait quel type de bijoux était vendu à la bijouterie et quel type de clientèle était visée. À son engagement, il avait déclaré qu'il ne pouvait pas amener de nouveaux clients.

k.b Entendu pour A_____ SA et B_____ SA, E_____ a notamment déclaré que la diminution de salaire avait été décidée en raison de la situation, car aucune vente n'était effectuée à Genève et toutes les liquidités venaient de H_____ [Emirats Arabes Unis].

Lors des discussions qu'il avait avec C_____, celui-ci lui disait que c'était à E_____ d'amener des clients et que la vente se ferait après. Lui-même estimait que c'était aussi à C_____ de trouver des clients en tant que responsable de la boutique.

La bijouterie avait été fermée en raison de l'absence de C_____ due à son accident. Les sociétés avaient été mises en relation avec G_____, qui disposait d'une expérience dans le domaine de la bijouterie, dans le courant du mois de juillet 2019, alors que C_____ était en incapacité de travail.

E_____ et son épouse savaient que C_____ allait revenir mais ils avaient engagé G_____, qui devait commencer à travailler deux jours après le départ de C_____. Lorsque C_____ était revenu au travail, ils avaient déjà engagé ce nouveau collaborateur.

Au moment du licenciement, E_____ n'avait pas fait de reproche à C_____ mais lui avait expliqué que B_____ SA était au bord de la faillite et que cela risquait d'entraîner la faillite de A_____ SA s'ils continuaient sans faire de vente. Ils avaient licencié le successeur de C_____ après deux mois, durant son temps d'essai, car il n'avait pas effectué de vente.

Au moment de l'audition, E_____ et son épouse étaient à la recherche d'un vendeur à la boutique, qui était fermée en raison de la crise du COVID-19.

k.c G_____ a notamment déclaré que B_____ SA et A_____ SA lui avaient proposé les mêmes conditions, revues à la baisse, dont bénéficiait C_____ depuis le 20 janvier 2017.

On lui avait indiqué qu'une personne occupait déjà la fonction pour laquelle il avait été engagé. À son engagement, il avait été chargé de mettre en place une politique commerciale. Il estimait qu'en qualité de directeur des ventes, il devait également chercher des clients et faire de la prospection. Au vu de son réseau, il avait pu contacter un certain nombre de personnes, mais aucune n'avait acheté dans la boutique.

Il pensait qu'il avait été licencié car il ne devait pas correspondre au profil demandé. C'étaient les explications qui lui avaient été données.

l. Dans son jugement, le Tribunal a rejeté les prétentions de C_____ en paiement d'un salaire et en compensation de son droit aux vacances.

S'agissant de l'indemnité réclamée pour congé abusif, le Tribunal a considéré que le motif invoqué à l'appui du licenciement de C_____ ne correspondait pas aux motifs réels de résiliation et qu'en réalité B_____ SA et A_____ SA ne souhaitaient pas faire face à une énième revendication de C_____ visant à voir

son salaire originel réinstauré et avaient cherché à sanctionner l'incapacité de travail de C_____ en le licenciant.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier du fait que B_____ SA et A_____ SA avaient recontacté C_____, qui avait trouvé autre emploi, pour qu'il les rejoigne, des effets économiques non négligeables du licenciement pour C_____, compte tenu de son âge, et de la durée des rapports contractuels, l'indemnité pour licenciement abusif devait être fixée à 10'000 fr.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3 ainsi que 311 al. 1 CPC) à l'encontre d'une décision finale de première instance, qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 ss et 308 al. 2 CPC), est recevable.

1.2 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Elle applique la maxime des débats et le principe de disposition (art. 55 al. 1 et 58 al. 1 CPC).

2. Les appelantes soutiennent que le congé n'était pas abusif.

2.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

2.1.1 Aux termes de l'article 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I p. 193).

Est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336*c* CO), à moins, notamment, que la maladie ne porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 136 III 510 consid. 4.4; 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I p. 300; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2).

2.1.2 Est également abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC), même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et la référence citée).

La jurisprudence retient que la réclamation du travailleur qui cherche à obtenir une augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 in SJ 1995 p. 797, consid. 2) ou tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur entrent dans la catégorie des prétentions au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

L'émission de prétentions par le travailleur doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement; à tout le moins doit-il s'agit du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3).

2.1.3 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1; 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1

Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

2.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que le congé était abusif pour deux motifs : premièrement, l'intimé a été licencié en raison de ses demandes tendant à voir son salaire originel réinstauré; deuxièmement, les appelantes ont cherché à sanctionner son incapacité de travail.

Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir inexactement constaté que l'intimé et son remplaçant avaient un profil similaire. De plus, le nouvel employé avait été chargé de mettre sur pied une stratégie marketing, ce qui n'entrait pas dans les compétences de l'intimé.

Le remplaçant de l'intimé, joaillier de formation, justifie d'une certaine expérience dans la direction de boutiques de luxe. L'intimé, de son côté, a allégué avoir dirigé durant de nombreuses années la bijouterie Collet, fait qui n'a pas été contesté de

manière motivée par les parties adverses. L'intimé a admis n'avoir aucune expérience dans le domaine du marketing; son remplaçant n'a pas déclaré en avoir. Ces circonstances suffisent à conclure, comme l'a fait le Tribunal, à la similarité des profils; les appelantes n'avancent pas de traits qui distingueraient nettement l'intimé de son remplaçant à cet égard.

S'agissant de son cahier des charges, le nouvel employé a déclaré que la société l'avait chargé, à son engagement, de *"mettre en place une politique commerciale"* tâche qui s'apparente en effet à des activités de marketing. Cela étant, l'intéressé n'a pas déclaré avoir travaillé dans ce but au cours de son engagement, mais uniquement avoir contacté des personnes de son réseau pour tenter de réaliser des ventes. De plus, l'administrateur des sociétés a indiqué avoir congédié le remplaçant de l'intimé à la fin du temps d'essai car celui-ci n'avait réalisé aucune vente; il n'a pas mentionné que l'employé aurait déployé une activité en lien avec la nouvelle stratégie qu'il était censé donner à la société ou que la résiliation du contrat de travail serait due à l'absence d'efforts en ce sens. Il n'existe donc pas d'élément permettant de retenir que la réorientation du poste de l'intimé, mise en avant dans le courrier de licenciement qui lui a été remis, se soit concrétisée. Il faut dès lors retenir, comme l'a fait le Tribunal, qu'il ne saurait s'agir là du véritable motif du licenciement.

S'agissant du second motif soulevé par les appelantes, à savoir que le licenciement de l'intimé serait justifié par une performance insuffisante, il n'est pas contesté que l'intéressé n'a conclu aucune vente au cours de son engagement au service de B_____ SA, puis A_____ SA. Cependant, les appelantes ne font pas valoir que cette circonstance aurait fondé des reproches à l'égard de l'intimé avant son licenciement. En effet, la performance prétendument insuffisante de l'employé n'a été évoquée ni au moment de son premier licenciement, dû aux travaux dans la bijouterie, ni au moment de la diminution du salaire, que l'employeuse a motivée par le contexte économique, ni à l'occasion du transfert des rapports de travail. Certes, l'administrateur des sociétés a déclaré qu'il estimait qu'il appartenait également à l'intimé de trouver des clients, mais il n'a pas indiqué avoir fixé à l'intimé d'objectif, d'exigence ou d'échéance à cet égard. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a retenu que les appelantes n'ont jamais formulé de critique à l'encontre de C_____ dans le cadre de l'exécution de son travail.

Les éléments avancés par les appelantes ne suffisent dès lors pas à donner de la substance au motif tiré d'une performance insuffisante de l'intimé et celui-ci ne saurait donc justifier le licenciement.

Les appelantes ne soutiennent plus en appel que le licenciement serait dû à des difficultés financières de l'entreprise, ce qui est infirmé par le fait qu'elle a engagé un remplaçant au poste de l'intimé. Aucun des motifs avancés par les appelantes n'est ainsi avéré.

Le Tribunal a retenu que les appelantes ne souhaitaient pas devoir faire face à une énième revendication du demandeur visant à voir son salaire originel réinstauré; à ce propos les appelantes font valoir que le sujet était clos dès lors que l'administrateur des appelantes avait promis à l'intimé une commission sur sa première vente. Elles n'allèguent toutefois pas que cette proposition aurait été acceptée par l'intimé ni qu'elle aurait d'une autre manière mis un terme aux revendications de celui-ci. Ainsi, contrairement à ce que soutiennent les appelantes, la question récurrente de la réévaluation du salaire de l'intimé restait ouverte et, comme l'a à juste titre retenu le Tribunal, elles devaient s'attendre à de nouvelles revendications de l'intimé à cet égard. Cette circonstance a été déterminante dans la décision de l'employeuse de remplacer l'intimé par une personne qui accepterait les conditions réduites auxquelles il était soumis depuis le 20 janvier 2017. En effet, il découle de ce qui a été exposé plus haut que cette démarche n'était motivée ni par des compétences particulières du nouvel employé, ni par une réorientation du poste concerné.

Dès lors, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le congé était abusif. Le fait que l'intimé n'ait pas eu de prétention tendant à l'augmentation de son salaire, comme le relèvent les appelantes, est sans pertinence dans la mesure où il pouvait, de bonne foi, exiger une réévaluation de son salaire telle qu'elle a été mise en perspective dans la lettre du 4 janvier 2017.

Le second motif retenu par le Tribunal, à savoir que les appelantes avaient cherché à sanctionner l'incapacité de travail du demandeur, est également établi. L'argument des appelantes, selon lequel le congé n'était pas intervenu plus tôt en raison des normes relatives à la protection contre les congés donnés en temps inopportun, indique que le licenciement a bien été motivé par l'accident de l'intimé, dont les appelantes n'affirment pas qu'il serait survenu par sa faute. Or, comme l'a retenu le Tribunal, les appelantes ont poursuivi l'engagement de G_____ alors que le retour de l'intimé à 100% avait été annoncé et ont licencié celui-ci à un moment où son accident n'avait plus aucune incidence sur sa capacité de travail.

3. **3.1** Selon l'art. 336*a* al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336*a* CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336*b* al. 1 et 2 CO).

3.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé s'est valablement opposé au congé et qu'il a agi dans le délai prévu à l'art. 336*b* al. 2 CO. Par ailleurs, les appelantes ne contestent pas le montant de l'indemnité de 10'000 fr. que le Tribunal a alloué à l'appelant, qui tient compte de manière adéquate de la gravité

de la faute commise, des conséquences du congé pour l'intimé et de la durée des relations de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_420/2017 du 14 février 2018 consid. 8).

En définitive, l'appel doit être rejeté en tant qu'il conclut à ce que l'intimé soit débouté de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour congé abusif.

4. À titre subsidiaire, les appelantes font valoir que B_____ SA n'est pas débitrice de l'indemnité pour licenciement abusif.

4.1

4.1.1 Aux termes de l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose. En cas de transfert d'entreprise, l'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur (art. 333 al. 3 CO).

En dehors de l'hypothèse prévue à l'art. 333 al. 1 CO, le transfert du rapport de travail nécessite l'accord du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_30/2017 du 4 juillet 2017 consid. 4.1). Le cas échéant, le transfert de contrat entraîne le transfert de l'intégralité du rapport contractuel avec tous les droits et obligations y relatifs d'une partie contractante à un tiers, qui se substitue à celle-ci (arrêt du Tribunal fédéral 4A_30/2017 précité consid. 4.1).

4.1.2 Il existe une confusion des sphères juridiques lorsqu'extérieurement, deux sociétés ne peuvent pas être distinguées l'une de l'autre, en d'autres termes lorsqu'une apparence d'unité est créée par des signes extérieurs tels que des raisons sociales identiques ou très semblables, des sièges sociaux, des locaux, des organes, du personnel ou des coordonnées téléphoniques identiques (ATF 137 III 550 consid. 2.3.2). Il peut en résulter une responsabilité fondée sur l'apparence juridique, en ce sens que le partenaire contractuel doit être protégé dans sa croyance erronée qu'il a conclu le contrat avec les deux sociétés (ATF 137 III 550 consid. 2.3.2).

4.2 En l'espèce, le rapport de travail liant l'intimé à B_____ SA a été transféré à A_____ SA avec effet au _____ 2019, avec l'accord de l'intéressé; les faits de la cause ne permettent pas d'établir s'il s'agit d'un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO ou si le contrat de travail a été transféré à un autre titre. En toute hypothèse, le licenciement, intervenu le 2 août 2019, a été prononcé après la date à laquelle les rapports de travail liant l'intimé auraient pu prendre fin, soit le 28 février 2019 (cf. art. 335*c* CO), ce que l'intimé ne conteste pas. La créance

litigieuse est dès lors née à un moment où seule A_____ SA répondait des dettes issues du contrat de travail à l'égard de l'intimé.

Le seul fait que les sociétés aient des buts similaires, le même siège et les mêmes organes ne suffit pas à conclure à leur responsabilité solidaire dès lors qu'elles ont veillé, dans les rapports avec l'intimé, à respecter la séparation juridique entre elles. En effet, les lettres et courriers électroniques adressés à l'intimé avant le transfert des rapports de travail sont faits au nom de B_____ SA alors que les communications postérieures sont faites au nom de A_____ SA. De même, les certificats de salaire de 2016 à 2018 ont été établis au nom de la première alors que celui relatif à l'année 2019 est au nom de la seconde. Aucun autre élément n'indique l'existence d'une éventuelle confusion des sphères juridiques.

Dans ces circonstances, B_____ SA ne saurait être déclarée solidairement responsable de la prétention de l'intimé au titre du licenciement abusif. L'appel sera admis sur ce point et le chiffre 2 du dispositif jugement attaqué réformé en ce sens que seule A_____ SA est condamnée à verser 10'000 fr. à l'intimé.

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

5.1 Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC); lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Cette disposition accorde au tribunal un large pouvoir d'appréciation en matière de répartition des frais, en particulier quant à la pondération des diverses conclusions litigieuses (arrêts du Tribunal fédéral 5D_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1; 5A_190/2019 du 4 février 2020 consid. 4.1.2; 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1).

En principe, la partie qui attaque par précaution plusieurs débiteurs possibles et voit certains libérés devra supporter une part des frais judiciaires et verser des dépens à ceux qui seraient finalement libérés, même si elle obtient entièrement gain de cause face à d'autres (TAPPY, in Commentaire romand CPC, 2019, n. 16 ad art. 106 CPC).

5.2 En l'espèce, l'intimé a ignoré la séparation juridique entre les appelantes et a dirigé ses prétentions à l'encontre des deux sociétés solidairement entre elles. B_____ SA, qui obtient entièrement gain de cause suite à la réformation du jugement de première instance, ne doit pas supporter de frais judiciaires.

Cependant, il n'y a pas lieu de revenir sur la part des frais mis à la charge de l'intimé, que les appelantes ne contestent du reste pas. En effet, les appelantes sont apparues comme une unité au cours de la procédure de première instance et ne se sont pas prévalues de la séparation juridique entre elles.

Dès lors, la répartition des frais judiciaires de première instance sera modifiée en ce sens que seule A_____ SA est condamnée à verser à l'intimé 473 fr. 35, correspondant au tiers des frais judiciaires (1'420 fr.), dont le montant n'est, à raison, pas contesté par les appelantes. Les chiffres 5 et 7 du dispositif du jugement seront modifiés en conséquence.

6. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 du Règlement genevois fixant le tarif des frais en matière civile [RTFMC, RS/GE E 1 05.10]).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 7 janvier 2021 contre le jugement JTPH/379/2020 rendu le 20 novembre 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22861/2019.

Au fond :

Annule les chiffres 2, 5 et 7 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau :

Condamne A_____ SA à payer à C_____ la somme nette de 10'000 fr.

Arrête les frais judiciaires de première instance à 1'420 fr., les compense avec l'avance de même montant versée par C_____ et les met à la charge de C_____ à raison de deux tiers et de A_____ SA à raison d'un tiers.

Condamne A_____ SA à payer à C_____ 473 fr. 35 à titre de frais judiciaires.

Déboute les parties de toutes autres conclusions

Sur les frais :

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

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

<u>Indication des voies de recours et valeur litigieuse</u> :

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

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

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