



POUVOIR JUDICIAIRE

C/25239/2022

ACJC/1641/2025

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MERCREDI 19 NOVEMBRE 2025

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 février 2024 (JTPH/32/2024), représentée par Me Marco ROSSI, avocat, SLRG Avocats, quai Gustave-Ador 2, 1207 Genève,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [GE], intimé, représenté par Me Célia HUART, avocate, rue Ferdinand-Hodler 15, 1207 Genève,

CAISSE DE CHÔMAGE C_____, sise _____ [GE], autre intimée.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 26 novembre 2025.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/32/2024 du 19 février 2024, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 12 mai 2023 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1 du dispositif), déclaré irrecevable la conclusion formée par B_____ visant à constater que le contrat de travail a pris fin le 31 mai 2023 (ch. 2), déclaré irrecevable la pièce produite le 28 novembre 2023 par A_____ SA (ch. 3), déclaré recevable la demande d'intervention formée le 24 mai 2023 par la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ (ch. 4), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 13'336 fr. 30 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 avril 2023, sous déduction de la somme nette de 9'048 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 23 mai 2023 due à la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), condamné A_____ SA à verser à la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ la somme nette de 9'048 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 23 mai 2023 (ch. 7), dit qu'il ne serait pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 9).

B. a. Par acte expédié au greffe de la Cour civile le 21 mars 2024, A_____ SA a formé un appel contre ce jugement, sollicitant l'annulation des chiffres 5 à 7 de son dispositif.

Principalement, elle a conclu au déboutement de B_____ et de la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ de toutes leurs prétentions à son encontre, avec suite de frais judiciaires et dépens.

b. La CAISSE DE CHÔMAGE C_____ s'en est rapportée à justice sur l'appel, se limitant à rappeler que ses prétentions à hauteur de 9'048 fr. 20 correspondaient aux indemnités de chômage versées à B_____ pour les mois de mars à mai 2023.

c. B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation des chiffres 5 à 7 du dispositif du jugement du jugement entrepris, avec suite de frais judiciaires et dépens.

Simultanément, il a formé un appel joint tendant à ce que A_____ SA soit condamnée à lui payer, en sus, la somme nette de 24'741 fr. 96 plus intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2023.

d. A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ des fins de son appel joint.

Elle a produit deux extraits du site internet "www.D_____.fr" non soumis au Tribunal, dont B_____ a contesté la recevabilité.

e. Les parties ont répliqué et dupliqué sur appel principal et sur appel joint, persistant dans leurs conclusions.

f. La CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a renoncé à formuler d'autres observations, se référant à son précédent courrier.

g. Les parties ont été avisées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 20 septembre 2024.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure:

a. A_____ SA est une société sise à Genève ayant pour but l'exploitation, la gestion, l'achat et la vente de restaurants, hôtels, snacks et tous autres établissements de ce genre.

Son administrateur président est E_____.

b. Par contrat de travail du 29 mai 2013, A_____ SA a engagé B_____ en qualité de vendeur à partir du 1^{er} juin 2013, pour une durée indéterminée.

b.a Le salaire mensuel convenu était de 3'400 fr. bruts. En dernier lieu, ce salaire a été porté à 3'887 fr. 55 bruts. Un treizième salaire était versé au travailleur chaque mois au prorata.

b.b S'agissant du salaire en cas d'empêchement de travailler, l'article 12 du contrat de travail disposait que *"Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une maternité ou un service militaire, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité. L'employeur bénéficie d'une assurance indemnité journalière en faveur du collaborateur pour la couverture du 88% du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs (180 jours pour les retraités AVS). Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par année de travail, l'employeur versera 80% du salaire brut."*

b.c Le contrat prévoyait également l'application du droit suisse et en particulier de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT).

c. Au cours de son emploi, E_____ a prêté à B_____ les sommes de 1'000 fr. le 4 avril 2022, 1'000 euros le 23 mai 2022, 1'000 euros le 23 juin 2022, 1'000 euros le 5 juillet 2022, 1'000 euros le 12 septembre 2022 et 1'000 euros le 23 septembre 2022, soit un total de 1'000 fr. et 5'000 euros.

d. En date du 9 novembre 2022, une altercation s'est produite entre B_____ et E_____.

e. Par courrier remis en mains propres le même jour, A_____ SA a résilié les rapports de travail pour le 31 décembre 2022, au motif d'une "*restructuration personnelle de la société*".

f. Le même jour, B_____ a consulté la Dre F_____ pour cause d'accident. Sous la rubrique "*anamnèse*", le compte-rendu de la consultation indique "*bagarre avec son patron qui l'a poussé et est tombé*".

g. Du 9 novembre 2022 au 31 mars 2023, le travailleur s'est trouvé en incapacité de travail, attestée par des certificats médicaux pour motif d'accident, sous réserve de la période du 31 janvier au 20 février 2023, où il était incapable de travailler pour cause de maladie.

h. Par courrier recommandé adressé à son employeur le 16 novembre 2022, B_____ a annoncé qu'il avait été victime d'un accident professionnel le 9 novembre 2022 et que le délai de congé était, à cette date, prolongé jusqu'à la fin du mois de janvier 2023. Il a demandé à son employeur de déclarer l'accident à son assurance et de lui transmettre un certificat de travail intermédiaire.

i. L'accident du 9 novembre 2022 a été déclaré à l'assurance-accidents de A_____ SA. Le rapport initial de l'assurance daté du 24 novembre 2022 indique sous la rubrique "*Indications du patient*" : "*Chute après bagarre : Douleurs bas du dos avec irradiation mollet*". A la question de savoir si les constatations médicales concordaient avec l'événement invoqué par le patient et semblaient plausibles, le médecin conseil de l'assurance a répondu par l'affirmative.

j. L'assurance-accidents a couvert l'incapacité de travail de B_____ du 12 novembre 2022 au 12 janvier 2023, après un délai d'attente de deux jours. Elle a versé à A_____ SA une somme totale de 7'359 fr. 40. L'indemnité journalière s'élevait à 118 fr. 70.

k. L'assurance collective maladie a couvert l'incapacité de travail de l'employé du 27 janvier au 28 février 2023, après un délai d'attente de quatorze jours. Elle a versé à la société un montant total de 4'115 fr. 10 (623 fr. 50 et 3'491 fr. 60). L'indemnité journalière s'élevait à 124 fr. 70.

l. B_____ n'a reçu aucun versement de salaire ni d'indemnités de son employeur pour le mois de janvier 2023 et les mois suivants.

m. Par courrier du 2 mars 2023, l'assurance collective maladie a communiqué à A_____ SA que l'employé disposait de son entière capacité de travail auprès d'un autre employeur à partir du 1^{er} mars 2023, de sorte que les indemnités journalières seraient versées jusqu'au 28 février 2023.

n. A compter du mois de mars 2023, B_____ a perçu des indemnités de l'assurance chômage, pour un total de 9'048 fr. 20 jusqu'à fin mai 2023.

o. Le 1^{er} février 2023, E_____ a déposé une plainte pénale auprès de la police à l'encontre de B_____ pour menaces et voies de faits. Selon une vidéo-surveillance, les deux hommes s'étaient poussés mutuellement et le travailleur avait poussé en dernier lieu son employeur, qui avait trébuché en arrière contre une séparation en plastique, avant que les employés du restaurant ne les séparent. Le Ministère public a rendu une ordonnance de non-entrée en matière en date du 26 juin 2023, concluant notamment que les parties s'étaient disputées le 9 novembre 2022 de manière intense, sans pour autant se blesser.

p. Par courrier recommandé du 6 février 2023, B_____ a mis A_____ SA en demeure de lui verser son salaire du mois de janvier 2023.

Par courrier du 2 mars 2023, il a ajouté que son licenciement était intervenu en temps inopportun, qu'il était abusif et qu'il y faisait opposition. Il s'est réservé le droit de réclamer un montant supplémentaire à titre de dommages-intérêts et a souligné ne pas avoir été payé aux mois de janvier et février 2023.

q. Par courrier du 14 mars 2023, A_____ SA a contesté que le licenciement soit intervenu en temps inopportun et a fait valoir la compensation de sa créance résultant des prêts octroyés au travailleur s'agissant du solde de salaire et des indemnités dues à ce dernier. Enfin, l'employeur a souligné que le travailleur ne s'était pas présenté à son poste de travail le 1^{er} mars 2023.

r. Par demande simplifiée déposée en vue de conciliation le 20 décembre 2022, déclarée non conciliée le 13 février 2023 et introduite devant le Tribunal le 12 mai 2023, B_____ a agi en constatation de la nullité du congé signifié le 9 novembre 2022 et en constatation de ce que son contrat de travail avait pris fin le 31 mai 2023. Il a en outre assigné A_____ SA en paiement d'une somme totale de 52'448 fr. 39, se décomposant comme suit :

- 3'843 fr. 85 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 février 2023, à titre de salaire ou indemnités journalières du mois de janvier 2023;
- 3'491 fr. 60 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 mars 2023, à titre de salaire ou indemnités journalières du mois de février 2023;
- 4'123 fr. 66 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 avril 2023, à titre de salaire du mois de mars 2023;
- 4'123 fr. 66 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 mai 2023, à titre de salaire du mois d'avril 2023;

- 4'123 fr. 66bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 juin 2023, à titre de salaire du mois de mai 2023;
- 8'000 fr. 00nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 9 novembre 2022, à titre d'indemnité pour tort moral;
- 24'741 fr. 96nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2023, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

A l'appui de ses conclusions, il a allégué avoir été victime d'un accident sur son lieu de travail à la suite d'une altercation avec son employeur. Il avait en particulier été poussé en dehors de son lieu de travail par les collaborateurs de la société et était tombé. Il avait été licencié le jour même. Il s'était trouvé en incapacité de travail du 9 novembre 2022 au 31 mars 2023 et n'avait plus perçu d'indemnités journalières ni salaire à partir du mois de janvier 2023.

s. Par acte du 24 mai 2023, la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a déclaré intervenir à titre principal à la procédure. Elle a assigné A_____ SA en paiement d'une somme totale de 9'048 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 23 mai 2023, composée comme suit :

- 2'204 fr. 60 nets, à titre d'indemnités versées pour le mois de mars 2023;
- 3'178 fr. 40nets, à titre d'indemnités versées pour le mois d'avril 2023;
- 3'665 fr. 20 nets, à titre d'indemnités versées pour le mois de mai 2023.

t. Dans sa réponse, A_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de la demande, à son rejet et à la compensation des prétentions de B_____ à concurrence de 6'000 fr.

Elle a notamment allégué qu'elle avait décidé de licencier l'employé, car il ne lui donnait plus satisfaction et elle devait être restructurée. Afin de ne pas nuire au travailleur, la lettre de licenciement faisait uniquement état de la restructuration du personnel. Au moment du licenciement, le travailleur ne se trouvait pas en incapacité de travail. Il avait fourni des certificats médicaux faisant état d'un accident, de sorte que celui-ci avait été annoncé à l'assurance-accidents, qui l'avait couvert jusqu'au 12 janvier 2023. Ensuite, l'assurance maladie collective l'avait indemnisé jusqu'au 28 février 2023, considérant qu'il ne se trouvait plus en incapacité de travail au-delà de cette date. Le travailleur ne s'était pas présenté sur son lieu de travail postérieurement au 28 février 2023, de sorte que les rapports de travail avaient pris fin à cette date.

A l'appui de ses conclusions, l'employeuse a notamment produit un document intitulé "Cession de créance" daté du 20 juillet 2023, selon lequel la créance de E_____ envers B_____ pour les montants de 1'000 fr. et de 5'000 euros lui était cédée.

u. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties.

u.a B_____ a déclaré que E_____ avait été très directif avec lui le 9 novembre 2022, de sorte que la situation s'était envenimée. Ce dernier l'avait insulté et bousculé en le repoussant. Des employés de l'établissement l'avaient empoigné et quelque peu violenté avant de le sortir de l'établissement. Il était alors tombé à terre. L'exploitante de l'établissement lui avait soumis une lettre de licenciement pour signature, mais il avait refusé de la signer, ce qui avait été noté sur la lettre. Il n'avait reçu aucune explication quant au motif de son licenciement et, selon lui, la raison en était que son employeur voulait qu'il travaille au noir. Il s'était rendu aussitôt chez le médecin et avait remis un certificat médical le lendemain à son employeur. Il avait été en incapacité de travail jusqu'au 31 mars 2023. Son médecin avait encore rédigé un rapport médical daté du 10 mars 2023, attestant qu'il était alors en incapacité de travail. Il avait adressé ce rapport à [la compagnie d'assurance] G_____. Après la fin de son incapacité de travail, il n'avait pas proposé ses services à son employeuse, car il avait peur de revenir.

u.b Pour le compte de A_____ SA, E_____ a déclaré qu'il avait consenti des prêts à titre personnel à l'employé. Le jour du licenciement, il avait refusé de lui octroyer une nouvelle avance de 1'000 fr. Cet échange téléphonique s'était avéré houleux. Il était arrivé à l'établissement avec la lettre de licenciement dans la poche, car il souhaitait licencier l'employé en raison d'une attitude de plus en plus menaçante et inadaptée. Il l'avait prévenu deux ou trois fois qu'il devait modifier son comportement. Par ailleurs, l'établissement devait être restructuré, en raison de difficultés financières consécutives à la période de Covid-19. En arrivant à l'établissement, l'employé s'était montré menaçant avec lui et l'avait bousculé. E_____ était tombé, au contraire de B_____. Ses employés étaient intervenus pour retenir ce dernier. Son exploitante avait remis la lettre de licenciement à l'employé, qui avait refusé de la signer. Le lendemain, ce dernier lui avait remis un certificat médical.

u.c Parallèlement à l'audition de son administrateur, A_____ SA a produit une nouvelle pièce, en indiquant qu'il s'agissait de la traduction d'une plainte pénale déposée par B_____ contre E_____ au Liban.

v. Le Tribunal a procédé à l'audition d'un témoin en la personne de H_____, ancien employé de A_____ SA présent sur les lieux le 9 novembre 2022. Celui-ci a déclaré que ce jour-là, il avait entendu une dispute verbale, puis avait vu B_____ pousser E_____, qui était tombé à terre. Lui-même était alors intervenu avec d'autres employés pour les séparer. B_____ n'était pas tombé à terre. Suite à cela, il n'avait plus revu ce dernier. Avant l'altercation, il avait également vu E_____ remettre deux fois 1'000 fr. au précité. Il avait lui-même perçu des

avances sur salaire. S'agissant de prêts consentis par E_____, il ne souhaitait pas répondre.

w. Les parties ont persisté dans leurs conclusions à l'audience de plaidoiries finales du 28 novembre 2023, à l'issue de laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger.

D. a. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré notamment que la plainte pénale dont l'employeuse souhaitait produire une traduction n'était pas datée, de sorte qu'il n'était pas possible de déterminer si la pièce concernée avait été versée à temps aux débats. Les parties ne se prévalaient par ailleurs pas du contenu de cette plainte dans leurs allégués et celle-ci était donc étrangère à l'objet du litige. Les conclusions de l'employé en constatation de la fin des rapports de travail le 31 mai 2023 étaient également irrecevables, vu les conclusions en condamnation au paiement du salaire ou d'indemnités journalières jusqu'à la même date.

b. Sur le fond, l'employé ne se prévalait pas de la nullité du congé, mais invoquait la suspension du délai de congé pendant son incapacité de travail. Il échouait au demeurant à démontrer que son licenciement serait intervenu postérieurement à l'accident à l'origine de son incapacité de travail, de sorte que ledit licenciement devait être considéré comme valable. S'agissant du délai de congé, l'employé s'était trouvé en incapacité de travail jusqu'au 31 mars 2023. S'il ressortait d'un courrier de l'assurance qu'il avait une capacité de travail complète à partir du 1^{er} mars 2023, celle-ci avait précisé que cette capacité concernait une activité auprès d'un autre employeur. *A contrario*, l'employé continuait donc à être en incapacité de travail auprès de l'employeuse. Compte tenu des rapports tendus entre les parties et de l'altercation ayant précédé l'arrêt de travail, on ne pouvait pas reprocher à l'employé de ne pas avoir offert ses services à l'issue de son incapacité de travail, ce d'autant plus qu'il était alors visé par une enquête pénale sur plainte de son employeur. Suspendu jusqu'au 31 mars 2023, et s'étendant sur deux mois conformément à la CCNT, le délai de congé avait donc pris fin le 31 mai 2023. Il convenait ainsi d'examiner les montants dus à l'employé jusqu'à cette date.

c. En l'occurrence, l'employeuse était tenue de reverser à l'employé les indemnités perçues des assurances maladie et accident pour les mois de janvier et février 2023, soit les montants bruts de 1'424 fr. 40, de 623 fr. 50 et de 3'491 fr. 60, ainsi qu'un montant brut de 1'729 fr. 50 correspondant à 88% du salaire de l'employé pendant le délai de carence de 14 jours, conformément à la CCNT. Pour le mois de mars 2023, où il avait été incapable de travailler, l'employé pouvait également prétendre à 88% de son salaire, soit à la somme brute de 3'706 fr. 10 (88% de 4'211 fr. 50, treizième salaire compris). Pour les mois d'avril et mai 2023, où il n'avait plus été en incapacité de travail, l'employé avait droit à son salaire complet, soit à un montant brut de 4'211 fr. 50, qui devait toutefois être limité à

4'123 fr. 66 conformément à ses conclusions. Au total, l'employeuse restait devoir à l'employé la somme brute de 19'222 fr. 40 à titre de salaire et d'indemnités journalières, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 avril 2023.

d. L'employeuse se prévalait toutefois de compensation et l'employé ne contestait pas la validité de la cession de créances invoquée par celle-ci. La compensation de créances en monnaies différentes était par ailleurs admissible. A la date de déclaration de compensation, le 20 juillet 2023, le remboursement des prêts était exigible et la créance de l'employeuse s'élevait à 5'856 fr. 10, compte tenu du taux de change en vigueur à cette date. L'employeuse devait dès lors être condamnée à payer à l'employé une somme brute de 13'336 fr. 30 plus intérêts à 5 % l'an dès le 4 avril 2023 (19'222 fr. 40 – 5'856 fr. 10), sous déduction du montant de 9'048 fr. 20 plus intérêts à 5 % l'an dès le 23 mai 2023 qu'elle serait condamnée à payer à la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ par subrogation, pour les indemnités perçues par l'employé durant les rapports de travail.

e. L'employé échouait enfin à démontrer le caractère abusif de son licenciement, tant dans la manière dont celui-ci lui avait été signifié qu'au niveau de sa motivation. Ses allégations selon lesquelles il se serait blessé en tombant lors de l'altercation du 9 novembre 2022 n'étaient étayées que par ses propres déclarations consignées dans les certificats médicaux. Aucun témoin n'avait confirmé sa chute et celle-ci ne ressortait pas davantage de l'ordonnance pénale rendue, qui se fondait sur une video-surveillance. Le fait que l'employé ne donne plus satisfaction à son employeur et la nécessité d'une restructuration de la société constituaient par ailleurs des motifs plausibles et légitimes de licenciement, compte tenu des avances de salaire récurrentes demandées par l'employé et des difficultés notoires rencontrées dans le secteur de la restauration au sortir de la crise du Covid-19. Par conséquent, l'employé devait être débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Pour les mêmes motifs, il n'y avait pas lieu de lui allouer une indemnité en réparation du tort moral allégué.

EN DROIT

1. 1.1 Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme écrite prescrite par la loi (art. 142 al. 1 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.2 Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

1.3 La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC *a contrario*).

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

1.4 Le jugement attaqué ayant été communiqué aux parties avant le 1^{er} janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

2. L'appelante a produit des pièces nouvelles devant la Cour.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération devant la Cour que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) ou 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 (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

Les faits notoires n'ont ni à être allégués, ni à être prouvés. Pour être notoire, un fait ne doit pas être constamment présent à l'esprit; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 143 IV 380 consid. 1.1.1; 135 III 88 consid. 4.1; 134 III 224 consid. 5.2). En ce qui concerne les informations figurant sur internet, le Tribunal fédéral a précisé que seules les informations bénéficiant d'une "empreinte officielle" (par ex: Office fédéral de la statistique, inscriptions au registre du commerce, cours de change, horaire de train des CFF, etc.) peuvent en principe être considérées comme notoires (ATF 143 IV 380 consid. 1.2).

2.2 En l'espèce, le site internet *www.D____.fr* dont l'appelante soumet des extraits à la Cour ne bénéficie d'aucune empreinte officielle et le contenu desdits extraits ne peut dès lors être considéré comme notoire. L'appelante n'expose pas non plus de manière convaincante les raisons pour lesquelles elle n'aurait pas été en mesure de soumettre les pièces en question au Tribunal si celles-ci étaient de nature à étayer son point de vue. Les éventuels allégués de fait nouveaux de l'intimé que ces pièces permettraient de réfuter sont en toute hypothèse eux-mêmes irrecevables en application des dispositions rappelées ci-dessus, de sorte

qu'ils ne sauraient justifier la production d'éléments nouveaux par l'appelante. Partant, les pièces nouvelles produites par l'appelante devant la Cour sont irrecevables et leur contenu sera ignoré.

3. Les parties reprochent toutes deux au Tribunal une constatation partiellement inexacte des faits.

3.1 Les allégations de l'appelante selon lesquelles l'incapacité de travail de l'intimé n'aurait duré que jusqu'au 28 février 2023, et non jusqu'au 31 mars suivant, sont cependant contredites par les certificats médicaux versés à la procédure. Le Tribunal a par ailleurs dûment exposé que si l'un de ces certificats faisait état d'une capacité de travail entière dès le 1^{er} mars 2023, il précisait que cette capacité ne valait qu'auprès d'un autre employeur et non auprès de l'intimée. Aucune constatation inexacte des faits ne peut être reprochée aux premiers juges sur ce point; la conclusion que le Tribunal en a tirée dans son raisonnement juridique relève au surplus du droit. Les allégations de l'appelante selon lesquelles l'intimé aurait ensuite aisément pu lui offrir ses services ou lui envoyer un message pour l'informer de sa disponibilité relèvent quant à elles de suppositions ou de conjectures, mais non de faits établis que le Tribunal aurait omis de constater. Il en va de même des conclusions que l'appelante entend tirer du fait que l'intimé a saisi la juridiction des prudhommes au mois de mai 2023 – fait que le Tribunal a dûment constaté – quant à l'état d'esprit de l'intimé à ce moment-là. Enfin, le comportement procédural belliqueux que l'appelante impute à l'intimé repose sur une plainte pénale à l'étranger dont l'invocation a été jugée tardive et irrecevable par le Tribunal, ce qu'elle ne critique pas, ainsi que sur des éléments tels qu'une lettre anonyme, des messages électroniques et un statut whatsapp, dont elle invoque pour la première fois l'existence devant la Cour, et qui sont donc également irrecevables. Partant, il n'y a pas lieu de corriger ni de compléter l'état de fait retenu par le Tribunal sur l'un ou l'autre des points énoncés ci-dessus.

3.2 Dans son appel joint, l'intimé expose pour sa part que le médecin conseil de l'assurance a admis que ses constatations médicales concordaient avec les indications qu'il lui avait lui-même données en tant que patient et que ces dernières étaient plausibles. Dès lors que l'intimé établit avoir effectivement allégué ce qui précède dans sa demande au Tribunal, et que ceci ressort effectivement du certificat médical concerné, l'état de fait susvisé a été complété en conséquence. Contrairement à ce que soutient l'intimé, il ne ressort en revanche nullement du compte-rendu de consultation établi par la Dre F_____ à la suite de l'altercation litigieuse que l'intimé aurait été lui-même victime d'une chute en cette occasion. Il y figure seulement que son supérieur est tombé et le Tribunal n'a pas contesté de manière inexacte le contenu du compte-rendu en question, de sorte qu'aucune rectification de l'état de fait ne s'impose sur ce point.

-
4. Sur le fond, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir alloué une rémunération à l'intimé pour la période postérieure au 28 février 2023. Elle soutient que celui-ci avait recouvré sa pleine capacité de travail dès le 1^{er} mars 2023 et qu'il avait alors fautivement omis de lui offrir ses services, de sorte qu'il serait tombé en demeure et ne pourrait prétendre à une quelconque rémunération à compter de cette date.

4.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

4.1.1 En vertu de l'art. 336c al. 2 *ab initio* CO, le congé donné par l'employeur pendant une période de protection prévues par l'art. 336c al. 1 CO est nul.

Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection de l'art. 336c al. 1 CO et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 *in fine* CO). Le congé reste néanmoins valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à le renouveler (AUBRY GIRARDIN, *in* Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 42 *ad* art. 336c CO; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, *in* Commentaire du contrat de travail, 2019, n. 13 *ad* art. 336c CO; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 2019, p. 870).

Il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler (art. 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, lequel ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 861). La mise en doute d'un certificat médical par l'employeur suppose des raisons sérieuses car un tel document, établi conformément aux règles élémentaires, emporte la présomption de son exactitude (arrêt du Tribunal fédéral C 322/01 du 12 avril 2002 ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, *op. cit.*, n. 3, *ad* art. 324a CO, p 155 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 227 et 861 ; CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 6, *ad* art. 324a CO).

4.1.2 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; ATF 135 III 349 consid. 4.2; 115 V 437 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.2).

S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO). De même, l'employeur peut être en demeure. Si ce dernier empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il doit payer le salaire sans que le travailleur doive

encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A_464/2018 cité consid. 4.2; 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 4.1).

4.1.3 La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 précité; 115 V 437 consid. 5a). Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a valablement 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 (ATF 135 III 349 précité consid. 4.2 et les références; arrêts du Tribunal fédéral 4A_464/2018 cité consid. 4.2; 4A_289/2010 cité consid. 4.1). En fonction des circonstances, l'exigence imposée au travailleur d'offrir ses services peut en effet s'avérer inutile. Ce sera le cas lorsqu'il ressort clairement de l'attitude de l'employeur qu'il n'entend plus faire appel au travailleur, parce qu'il a manifesté sa volonté sans équivoque, que ce soit expressément ou par actes concluants, par exemple en recourant aux services d'une tierce personne. Le fardeau de la preuve des circonstances permettant d'admettre que l'employeur a renoncé définitivement à recourir aux services du travailleur incombe à ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_289/2010 cité consid. 4.1; 4A_510/2007 du 27 février 2008 consid. 3; CARRUZZO, *op. cit.*, n. 3 *ad art.* 324a CO).

4.2 En l'espèce, il est établi sur la base de plusieurs certificats médicaux que l'intimé s'est trouvé en incapacité de travail pour cause d'accident et de maladie jusqu'à fin mars 2023 (cf. en fait, consid. C. let. g).

4.2.1 Contrairement à ce que soutient l'appelante, le médecin conseil de son assurance collective maladie n'a pas constaté que l'intimé avait recouvré sa pleine capacité de travail dès le 1^{er} mars 2023. Il a seulement relevé que l'intimé pourrait alors disposer d'une telle capacité auprès d'un autre employeur, ce qui signifie *a contrario* que l'intimé était toujours incapable de travailler auprès de l'appelante, comme l'a correctement retenu le Tribunal. Les raisons médicales pour lesquelles l'intimé demeurait incapable de travailler pour l'appelante ne sont pas pertinentes et n'ont pas à être examinées plus avant, contrairement à ce que celle-ci semble indiquer. Le fait que l'assurance susvisée ait en conséquence choisi de mettre un terme à ses prestations après le 28 février 2023, ou que l'assurance chômage ait accepté de prendre le relais dès le mois de mars 2023, ne permet pas davantage de nier la réalité de l'incapacité susvisée, étant observé que la seconde n'a notamment pas évalué l'état de santé de l'intimé.

Par conséquent, il faut admettre que le délai de congé dont devait bénéficier l'intimé a été suspendu jusqu'au 31 mars 2023, comme l'a correctement retenu le Tribunal. Ce délai a ensuite repris son cours pour échoir le 31 mai suivant, conformément aux dispositions légales et conventionnelles (CCNT) applicables, selon un calcul qui n'est pas remis en cause par les parties. Le droit de l'intimé à une rémunération pour le mois de mars 2023 étant ainsi acquis, et la quotité de

celle-ci – arrêtée par les premiers juges à 3'706 fr. 10 bruts – n'étant pas davantage remise en cause, il reste à examiner si l'intimé peut également prétendre au paiement de son salaire pour les mois d'avril et de mai 2023, ce que l'appelante conteste.

4.2.2 En l'espèce, il est constant que l'appelante n'a pas formellement libéré l'intimé de l'obligation de travailler durant le délai de congé, d'une part, et que l'intimé n'a pas offert ses services à l'appelante à l'issue de son incapacité de travail, d'autre part.

Compte tenu des événements à la suite desquels l'intimé s'est trouvé en incapacité de travail, soit une violente altercation avec son supérieur au cours de laquelle celui-ci l'a notamment bousculé, avant de lui-même chuter, puis son éviction par la force des locaux de travail par des collaborateurs de l'appelante, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir offert ses services à l'appelante au terme de sa convalescence. Le comportement de l'appelante lors des événements susvisés lui signifiait en effet clairement qu'il n'était plus le bienvenu dans les locaux de celle-ci et que son éventuel retour sur place risquait de donner lieu à une nouvelle altercation, ce d'autant que l'intimé faisait alors l'objet d'une plainte pénale déposée par l'appelante, comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges. Il est sans incidence que l'intimé ne démontre pas concrètement avoir lui-même chuté lors des événements susvisés, comme le soutient l'appelante. Celui-ci pouvait de bonne foi craindre la réaction de son supérieur s'il se manifestait et considérer qu'il ne serait pas donné une suite favorable à une éventuelle offre de sa part de reprendre son service. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le seul fait que l'intimé ait pu assigner l'appelante en justice avant l'échéance de son délai de congé n'est pas davantage incompatible avec ce qui précède, l'intimé pouvant alors compter sur le fait qu'il ne serait pas confronté à son supérieur hiérarchique en dehors d'un lieu neutre et sécurisé, comme devant le juge conciliateur par exemple. Enfin, comme retenu ci-dessus, les comportements belliqueux ou menaçants que l'appelante reproche à l'intimé d'avoir adopté après son licenciement (lettres et messages prétendument inappropriés) ne sont pas vérifiés; de telles accusations témoignent au contraire de l'acuité persistante du conflit qui oppose les parties. Cette intensité justifie que l'on ne puisse reprocher à l'intimé de ne pas avoir offert ses services à l'appelante à l'issue de son incapacité de travail, comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges.

4.2.3 Il s'ensuit que l'intimé peut effectivement prétendre au paiement de son salaire pendant le solde du délai de congé, soit pour les mois d'avril et de mai 2023. Les montants alloués par le Tribunal à ce titre (4'123 fr. 66 bruts par mois) n'étant pas contestés en tant que tels, le total des sommes dues à l'intimé s'élève effectivement à 19'222 fr. 40 bruts, soit 5'539 fr. bruts d'indemnités pour les mois de janvier et février 2023, 1'729 fr. 50 de salaire brut pendant le délai de

carence, 3'706 fr. 10 de salaire brut pour le mois de mars 2023 et 8'247 fr. 30 de salaire brut pour les mois d'avril et de mai 2023 (4'123 fr. 66 x 2).

Pour sa part, l'intimé ne conteste pas la subrogation de l'assurance chômage dans ses droits à hauteur de 9'048 fr. 20, correspondant aux indemnités qu'il a perçues de celle-ci pour la période concernée, ni la compensation de sa rémunération avec les créances en remboursement de prêts cédées à l'appelante, totalisant 5'856 fr. 10 et réduisant à 13'366 fr. 30 le montant en capital lui revenant (19'222 fr. 40 – 5'856 fr. 10).

Les chiffres 5 à 7 du dispositif du jugement entrepris, aux termes desquels le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 13'336 fr. 30 plus intérêts, sous déduction de la somme nette de 9'048 fr. 20 plus intérêts due à la caisse d'assurance chômage, et condamné l'appelante à payer ladite somme à ladite caisse seront dès lors confirmés.

5. Sur appel joint, l'intimé reproche au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Il soutient que ledit licenciement était contraire aux règles de la bonne foi au vu des circonstances dans lesquelles il est intervenu et de la manière dont il lui a été notifié, ce qui justifierait l'allocation d'une indemnité de 24'741 fr. 96.

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

5.1.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4).

Un motif économique constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche

des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles. Les difficultés économiques auxquelles ont été confrontées les entreprises en raison de la pandémie du Covid-19 ont manifestement pu constituer un motif économique digne de protection de l'employeur (DUNAND, *op. cit.*, 2022, n. 108 *ad art.* 336 CO).

5.1.2 Selon l'art. 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, une situation de handicap, ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, trad. *in* JdT 2006 I 193 et *in* SJ 2005 I 152; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, *op. cit.*, n. 3 *ad art.* 336 CO).

Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 32 *ad art.* 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 20 *ad art.* 336 CO). Rien n'empêche un employeur, confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectés. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2).

5.1.3 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles". Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO).

5.1.4 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_587/2023 du 20 août 2024 consid. 5.1.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a

donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1).

5.2 En l'espèce, l'intimé a formé opposition au congé avant l'échéance du délai de congé et a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, respectant ainsi les conditions formelles de contestation (cf. art. 336b CO).

Sur le fond, il considère aujourd'hui que le congé du 9 novembre 2022 n'était pas fondé sur le motif de restructuration économique invoqué, mais qu'il lui a été signifié en réaction à l'altercation survenue le jour même avec son supérieur et par mesure de représailles à celle-ci, alors qu'il n'en portait pas la responsabilité. Il aurait de surcroît été victime d'une chute à cette occasion, lorsque des collaborateurs de l'appelante l'avaient conduit sans ménagement en dehors de locaux de celle-ci pour clore la dispute.

A ce propos, la Cour constate, comme le Tribunal, que l'absence de responsabilité de l'intimé dans l'altercation susvisée n'est pas établie, aucun témoin n'ayant notamment confirmé que ce serait son supérieur qui l'aurait initialement agressé verbalement ou physiquement. L'ordonnance pénale rendue à la suite de la plainte déposée par le supérieur de l'intimé en relation avec ces événements, se fondant notamment sur des images de vidéo-surveillance, constate seulement que les deux protagonistes se sont mutuellement poussés et que c'est le supérieur de l'intimé qui est tombé lorsque celui-ci l'a poussé en dernier lieu. Aucune responsabilité prépondérante du supérieur ou de l'appelante dans ces événements n'a été retenue. Il n'est par ailleurs pas établi que l'intimé aurait lui-même chuté lors de ces événements. Si un certificat médical établi le 24 novembre 2022 atteste certes d'un état de santé compatible avec les allégations de celui-ci en ce sens, aucun témoin n'est venu confirmer la survenance d'une telle chute le 9 novembre 2022 et celle-ci ne ressort pas non plus de l'ordonnance pénale rendue, ni des images de vidéo-surveillance examinées par le Ministère public, ce dernier ayant notamment conclu à l'absence de blessures. Il ne peut donc pas être exclu que l'intimé ait subi une atteinte à sa santé, non pas lors des événements litigieux, mais entre ceux-ci et l'établissement du certificat susvisé.

En tous les cas, la thèse de l'intimé selon laquelle il aurait été principalement victime de l'altercation survenue le 9 novembre 2022, avant d'être licencié le jour même, n'est pas établie. Il paraît au contraire vraisemblable que cette altercation

est survenue en raison des demandes répétées de l'intimé portant sur des avances de salaire, avances que son supérieur ou l'appelante n'étaient cependant pas tenus de lui accorder. Or, on ne saurait reprocher à l'appelante d'avoir choisi de se séparer d'un collaborateur lui présentant régulièrement des demandes excédant ses droits selon le contrat de travail, surtout si celui-ci était susceptible de se montrer insistant, voire menaçant en cas de refus, ce qui semble effectivement avoir été le cas en l'espèce. La possibilité de nouveaux conflits à ce sujet était susceptible de nuire au bon déroulement des relations de travail et le congé litigieux n'est pas abusif en tant qu'il se fonde sur de tels motifs, conformément aux principes rappelés ci-dessus. L'intimé n'allègue par ailleurs pas que l'appelante aurait pu prendre d'autres mesures que son licenciement pour prévenir de tels risques; on relèvera comme le Tribunal que l'appelante a pris soin de donner à l'intimé son congé non pas par le biais de son supérieur direct, mais par celui d'une autre personne, ce qui dénote une volonté de sa part d'apaiser le conflit.

Au surplus, l'intimé échoue à démontrer que le motif de restructuration pour des raisons économiques invoqué initialement par l'appelante à l'appui du congé était uniquement un prétexte. Comme l'ont souligné les premiers juges, et conformément aux principes rappelés ci-dessus, il est notoire que de nombreuses entreprises ont connu des difficultés économiques pendant et après la crise du Covid-19, en particulier dans le domaine de la restauration. Il est donc parfaitement plausible que tel ait été le cas de l'appelante et que celle-ci ait été contrainte de se séparer de l'intimé également pour de tels motifs, ce qui permet d'exclure le caractère abusif du licenciement litigieux. Les allégations formulées par l'intimé devant le Tribunal, selon lesquelles l'appelante aurait en réalité souhaité qu'il travaille de façon non déclarée pour son compte, ce qu'il aurait refusé et qui aurait entraîné son licenciement, ne sont en revanche étayées par aucun témoignage, ni aucun élément probant. Par conséquent, le caractère abusif du congé litigieux doit en définitive être nié.

5.3 Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, le jugement entrepris sera également confirmé en tant qu'il a débouté l'intimé de ses prétentions à une indemnité pour licenciement abusif et celui-ci sera débouté des fins de son appel joint.

- 6.** La valeur litigieuse devant la Cour 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 RTFMC).

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 21 mars 2024 par A_____ SA contre le jugement JTPH/32/2024 rendu le 19 février 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25239/2022.

Déclare recevable l'appel joint formé par B_____ contre ce même jugement.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

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

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.