



POUVOIR JUDICIAIRE

C/30253/2017-5

CAPH/75/2020

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

Entre

A_____ **SARL**, domiciliée c/o B_____, place _____, _____ Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 septembre 2019 (JTPH/339/2019), comparant en personne,

et

Monsieur C_____, domicilié route _____, _____, France, intimé, comparant par M^c Philippe COTTIER, avocat, 100 Rhône Avocats, rue du Rhône 100, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 avril 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement du 9 septembre 2019, expédié aux parties pour notification le même jour, le Tribunal des prud'hommes, après avoir déclaré recevable la demande (ch. 1), a condamné A_____ Sàrl à verser à C_____ 43'538 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juin 2017, sous déduction de 6'393 fr. 60 nets (ch. 3), et à lui remettre un certificat de travail (ch. 5), a invité A_____ Sàrl à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 4), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6). Il a arrêté les frais à 1'130 fr. (ch. 7), mis à la charge de A_____ Sàrl (ch. 8), compensés avec l'avance de 1'050 fr. effectuée par C_____ acquise à l'Etat de Genève (ch. 9), et condamné la précitée à verser 80 fr. à l'ETAT DE GENEVE (ch. 10) et 1'050 fr. à C_____ (ch. 11).

Après avoir considéré que les parties étaient liées par un contrat de travail, le Tribunal, s'écartant des montants portés dans les différents chefs de conclusions de la demande, a retenu que l'employé avait droit à un salaire de base de 30'128 fr. 15 (calculé en prenant en compte un salaire horaire de 23 fr. 10 résultant de la division de 1'000 fr. par 10 heures de travail hebdomadaire, puis de 18 fr. à titre de salaire usuel) pour 45 heures de travail par semaine, à un salaire pour heures supplémentaires (réalisées à concurrence de 12 heures par semaine, soit 52 heures par mois majorées de 25%) de 10'062 fr., à des indemnités vacances en 3'347 fr. 85 (8,33% du total des montants précités) et à la remise d'un certificat de travail. Il a débouté l'employé de ses prétentions portant sur le salaire variable et sur une indemnité pour mobbing.

- B.** Par acte du 10 octobre 2019, A_____ Sàrl a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation des ch. 1, 3 à 6 et 8 à 13 du dispositif de ce jugement, cela fait au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision, subsidiairement à l'irrecevabilité de la demande, puis à son rejet.

C_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée.

Par avis du 17 décembre 2019, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée juger

- C.** Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants:
- a.** A_____ Sàrl est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce genevois, qui a pour but le développement, la fabrication, la commercialisation et la vente de tout équipement et machine de sport en général et de fitness en particulier.

Elle a pour associé gérant président D_____, titulaire d'une signature collective à deux.

b. A_____ Sàrl a exploité une puis deux salles d'"entraînement privé, destinée à accompagner des clients dans leur entraînement sportif". A compter de 2016, elle a engagé du personnel (procès-verbal d'audition de D_____ au Ministère public du 3 novembre 2017 dans la procédure pénale P/1_____/2017).

c. C_____ est un ressortissant français domicilié en France.

Il allègue avoir conclu, le 1^{er} novembre 2016, un contrat de travail avec A_____ Sàrl, représentée par D_____, prévoyant un temps de travail de 10 heures par semaine moyennant un salaire mensuel brut de 1'000 fr. et quatre semaines de vacances.

Dans le cadre de la procédure pénale P/1_____/2017 précitée, il a déclaré avoir signé le contrat dans les locaux de la fiduciaire mandatée par A_____ Sàrl, laquelle avait rédigé le document, en présence de D_____.

Il a produit la copie dudit contrat de travail, dont il a déposé l'original au Ministère public (procédure P/1_____/2017).

A_____ Sàrl conteste avoir employé C_____ et affirme que la signature figurant sur contrat précité n'est pas celle de D_____ (ce que celui-ci a déclaré au Tribunal, qui l'entendait en déposition). Elle allègue que C_____ a été pour elle un "fournisseur indépendant de services de coach sportif", libre de ses horaires et non subordonné à elle, et qu'il a été rémunéré pour cela.

D_____, entendu par la police le 12 juillet 2017, dans le cadre d'une plainte déposée contre lui par C_____, a déclaré: "J'ai engagé M. C_____ il y a environ 7 mois comme coach sportif". Le 11 octobre 2017, il a répondu à une question de la police ("Il s'est révélé que vous avez employé M. C_____ sans que ce dernier ne soit titulaire d'un permis de travail valable et sans faire le nécessaire auprès de l'OCPM. Qu'avez-vous à répondre à cela?") que le nécessaire avait été fait en octobre 2016 via la fiduciaire, l'intéressé n'ayant toutefois pas fait suivre sa pièce d'identité; à une autre question ("Selon les déclarations de M. C_____, vous lui versiez un salaire de CHF 1'000.- par mois. Aucune déduction n'était faite sur ce salaire [...], comment cela se fait-il? Et qu'en est-il des fiches de salaire qu'il n'a jamais reçues?"), il a répondu qu'il n'y avait pas eu de fiches de salaire parce que l'intéressé n'avait pas fourni les documents nécessaires, et qu'il revenait à l'"employé de faire les démarches". En présence de son avocat, il a ultérieurement confirmé au Ministère public ces dépositions de police.

C_____ disposait du mot de passe nécessaire à l'accès aux coordonnées des clients d'A_____ Sàrl, il avait les clés des centres d'entraînement. Un téléphone portable et un ordinateur portable avaient été mis à sa disposition, et une carte de visite portant la mention de "directeur" avait été établie pour lui, bien qu'il n'ait jamais été question qu'il soit directeur de département. Son activité était d'être

coach. Une "demande de frontalier" avait été faite en sa faveur, dans le but d'unir des forces, même si C_____ était indépendant, sous-traitant avec une offre de contrat de travail de 10 heures (procès-verbal d'audition de D_____, assisté d'un avocat, par devant le Ministère public, le 3 novembre 2017).

D_____ a déclaré au Ministère public que lui-même venait en moyenne trois heures par jour sur territoire genevois pour l'exercice de son activité.

d. C_____ allègue avoir travaillé au service de A_____ Sàrl du lundi au vendredi de 07h00 à 20h00 et le samedi de 9h00 à 12h00, du 1^{er} novembre 2016 au 31 janvier 2017, soit 276 heures en novembre 2016, 288 heures en décembre 2016 et 288 en janvier 2017, sans prendre de vacances.

A_____ Sàrl le conteste, sans former pour sa part d'allégué sur la présence de C_____ en ses locaux; elle affirme qu'elle n'avait en tout état pas assez de clients pour une activité portant sur l'horaire prétendu.

e. C_____ allègue que, le 24 décembre 2016, A_____ Sàrl lui a proposé de devenir directeur, ce qu'il a accepté, sur quoi un nouveau contrat de travail lui a été soumis, signé le 2 janvier 2017. Aux termes de celui-ci, le salaire était de 3'500 fr. par mois, auquel s'ajoutait une prime de 15% de tout nouvel abonnement "concrétisé".

C_____ a produit copie de ce document, dont il a affirmé ne pas détenir l'original. Il a déclaré au Tribunal qu'il n'était pas certain de l'identité de l'auteur de celui-ci; selon ce qu'il avait compris il s'agissait de D_____, qui l'avait établi sur son ordinateur, l'avait signé et le lui avait remis.

A_____ Sàrl conteste avoir conclu un tel accord, et allègue que la signature y figurant n'est pas celle de D_____ (ce que celui-ci a confirmé au Tribunal, qui l'entendait en déposition).

C_____ allègue avoir accompli 264 heures de travail en février 2017, 288 en mars 2017, 276 en avril 2017, 288 en mai 2017 et 177 en juin 2017, sans prendre de vacances. Il a déclaré au Tribunal que ces horaires lui avaient été demandés par D_____.

A_____ Sàrl conteste les deux allégués précités.

D_____ a déclaré que les clients étaient ceux de la société, non des coaches, et que les plannings mentionnaient les noms des clients non des coaches.

C_____ allègue avoir perçu de A_____ Sàrl 3'259 euros le 16 mars 2017 et 2'726,18 euros le 9 mai 2017.

Il résulte du procès-verbal de la police du 11 octobre 2017 que D_____ n'a pas contesté les déclarations de C_____ qui lui étaient rapportées, à savoir un salaire de 1'000 fr. par mois, complété de 300 fr. à 700 fr. par mois.

E_____, entendu comme témoin par le Tribunal, a eu, dans le centre d'entraînement, une activité de coach sportif de novembre 2016 à janvier ou février 2017, et s'est considéré comme employé, à plein temps de 7h00 à 19h00 du lundi au vendredi, et le samedi matin. C_____, qui l'avait fait venir dans la société, était clairement son supérieur, et était toujours avec lui, hormis ses rendez-vous à l'extérieur (consacrés à son avis au coaching ou à la recherche de clients); il y avait des plannings fixés sur la base des rendez-vous avec les clients mais pas de pression en lien avec la durée du travail. Lui-même comme C_____ prenaient une pause à midi de 45 minutes à une heure. Lui-même percevait 800 fr, par mois, versés en espèces. C_____ procédait à la vente d'abonnements à de nouveaux clients.

Le témoin F_____ a déclaré qu'il avait travaillé comme coach sportif au service de A_____ Sàrl d'avril à mi-juin 2017. Il a fait état d'un horaire similaire à celui rapporté par le témoin E_____, précisant finir parfois à 20h30 ou 21h00. C_____ avait sensiblement le même horaire; il était le bras droit de D_____, avec le statut de directeur, mentionné sur les cartes de visites que le témoin avait vues. D_____ insistait pour la présence des coaches durant les horaires, sans menace ni pression; c'est lui qui la déterminait, et s'il n'y avait pas de clients, il était demandé d'aller en chercher de nouveaux à l'extérieur. Le témoin avait reçu 1'500 fr. le premier mois puis 2'000 fr. nets en espèces; il avait assisté à des conversations entre D_____ et C_____ au sujet du salaire de ce dernier, sans pouvoir être précis sur la teneur de ces conversations.

Les deux témoins précités ont précisé qu'il leur était demandé de démarcher de nouveaux clients, F_____ ayant ajouté que D_____ lui avait à défaut fait comprendre qu'il risquait de ne pas verser le salaire.

Selon le témoin G_____ (en litige prud'homal avec A_____ Sàrl), "business developer" au service de A_____ Sàrl durant une année à compter de juin 2016, C_____, à l'engagement duquel elle avait participé avec D_____, était coach sportif, puis directeur; à son avis, il était employé et non indépendant, toujours présent entre 8h30 et 18h00 (horaire du témoin). Il y avait des coaches indépendants, qui ne bénéficiaient pas de la clé des locaux. Il existait des plannings de travail, accessibles à tous. Les sessions de coaching étaient parfois et même souvent interrompues par des périodes d'attente.

Selon le témoin H_____, qui avait dispensé quelques cours de coaching dans les locaux de A_____ Sàrl en été 2017 à la demande de D_____, parfois de C_____, sa rémunération en espèces après chaque séance était de 40 ou 50 fr,

parfois versée en fin de semaine. Elle n'avait jamais reçu de planning. C_____ était sur place le matin à son arrivée, et le soir à son départ; D_____ était présent la plupart du temps. Le témoin n'avait jamais vu celui-ci exercer une surveillance effective sur C_____.

C_____ travaillait beaucoup; il y avait des plannings qu'il fallait suivre (témoin I_____). C_____ était toujours présent (témoin O_____).

Les bénéficiaires des séances de coaching dispensées par C_____ étaient présents les lundi soir et vendredi soir (témoins J_____, K_____), ou le samedi matin (témoin K_____), le lundi et le vendredi entre 12h00 et 14h00 (témoin L_____), deux soirs par semaine (témoin M_____).

f. C_____ allègue avoir démissionné le 21 juin 2017, avec l'accord de A_____ Sàrl. Il a produit copie d'un document daté du 20 juin 2017, portant sa signature et une signature pour A_____ Sàrl, dont celle-ci affirme qu'il ne s'agit pas de la signature de D_____.

A_____ Sàrl allègue que C_____ n'est plus venu dans ses locaux à compter de mi-juin 2017, ce qui ne représentait pas un problème.

Ultérieurement, C_____ a créé une société N_____ exploitant un centre privé de coaching sportif. Il a contacté des clients de A_____ Sàrl et les a informés de sa nouvelle activité. D_____ a déposé plainte pénale contre lui de ce chef. C_____ était associé avec F_____; il a employé E_____.

D. Le 10 décembre 2017, C_____ a déposé au Tribunal une requête de conciliation dirigée contre A_____ Sàrl en paiement de 105'274 fr. 25, et en délivrance d'un certificat de travail

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 28 février 2018, C_____ a déposé au Tribunal une demande par laquelle il a conclu à ce que A_____ Sàrl soit condamnée à lui verser 13'216 fr. 50 "correspondant à la part fixe de salaire impayée", 29'787 fr. 50 "correspondant au salaire relatif aux heures supplémentaires et au travail supplémentaire impayés", 10'050 fr. "correspondant au salaire variable", 4'969 fr. 60 "correspondant aux vacances dues et impayées", 9'840 fr. "correspondant à la part employeur des charges sociales impayées", avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juin 2017, ainsi que 37'260 fr. "correspondant à l'indemnité pour mobbing suite aux pressions subies", à lui remettre un certificat de travail et à ce qu'il soit dit que la poursuite n° 2_____ irait sa voie.

Par réponse, A_____ Sàrl, à la forme, s'en est rapportée à justice sur la recevabilité de la demande, et, au fond, a conclu à ce qu'il soit dit que C_____ n'était pas son employé, et à ce que le précité soit débouté de toutes ses

conclusions, avec suite de frais et dépens. A titre préalable, elle a requis la suspension de la procédure jusqu'à droit connu dans la procédure pénale P/1_____/2017.

Elle a notamment produit une détermination qu'elle avait adressée au Ministère public 15 décembre 2017 dans la procédure pénale susmentionnée, sans les pièces visées dans cet acte, ainsi qu'une copie de message sms envoyé en juin 2017 par C_____ à D_____ comportant notamment la phrase : "Je te dis que mon avocat [...] a fait toutes les démarches concernant mes papiers! Que viens-tu faire là-dedans?".

C_____ s'est opposé à la suspension requise.

Par jugement du 11 décembre 2018, le Tribunal a rejeté la requête de suspension.

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

A l'audience du 28 mai 2019, le Tribunal a refusé d'ordonner l'expertise graphologique requise par A_____ Sàrl, qui avait consenti à en faire l'avance de frais. Les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, C_____ déclarant limiter sa requête de remise d'un certificat de travail à une attestation portant sur la durée du contrat et l'activité exercée. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. **1.1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC).

1.2. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir admis l'existence d'un contrat de travail avec l'intimé.

2. **2.1.** Selon l'art. 319 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (al. 1).

Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du

Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1 et 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.2.1).

Sont des éléments essentiels les questions touchant en particulier au descriptif des tâches, et au temps de travail et aux horaires (CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n° 7 ad art. 320 CO).

2.2. Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO).

Selon l'art. 320 al. 2 CO, un contrat de travail est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

Cette disposition crée une présomption irréfragable lorsque, au regard des circonstances de fait objectives, la rémunération apparaît comme l'élément unique ou principal pour lequel le travailleur fournit sa prestation. Pour que la conclusion tacite d'un contrat de travail puisse être admise, il convient que soient réunis, au regard des circonstances de fait, les éléments caractéristiques essentiels du contrat de travail, dont le motif de la rémunération. Si ces éléments font défaut, faute de pouvoir qualifier la relation envisagée de contrat de travail, la présomption est inapplicable (WYLER, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, p. 36; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 4^{ème} éd. 2019, p. 60 et 61).

2.3. Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO).

Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, alors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 al. 1 CO).

S'agissant d'un contrat de travail, l'accord de volonté devrait porter sur tous les points essentiels du contrat, en particulier sur les prestations réciproques principales que sont la détermination de la prestation de travail et du salaire (WYLER, *op. cit.*, p. 26). Il suffit que les parties soient expressément ou tacitement tombées d'accord sur le fait que le travailleur exercera, contre rémunération, une certaine activité au service de l'employeur; il n'est pas nécessaire que les prestations soient déterminées avec précision, pour autant qu'elles soient déterminables (TERCIER/BIERI/CARRON, *Les contrats spéciaux*, 2016, n. 2759).

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

2.4. Les moyens de preuve sont le témoignage, les titres, l'inspection, l'expertise, les renseignements écrits, l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC).

Selon la jurisprudence relative à l'art. 29 al. 2 Cst, chacun a le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, d'avoir accès au dossier, d'offrir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, de participer à l'administration des preuves et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2; 133 I 270 consid. 3.1; 129 II 497 consid. 2.2). Cette garantie inclut le droit à l'administration des preuves valablement offertes, à moins que le fait à prouver ne soit dépourvu de pertinence ou que la preuve apparaisse manifestement inapte à la révélation de la vérité. Le juge est autorisé à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles. S'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, il peut également refuser d'administrer cette preuve (ATF 141 I 60 consid. 3.3; 136 I 229 consid. 5.3; 131 I 153 consid. 3).

2.5.1. En l'occurrence, l'intimé a allégué l'existence d'un contrat de travail, contestée dans la présente procédure par l'appelante. Il a offert en preuve de ses allégations, outre les contrats produits, l'audition des parties et celle de témoins. Pour sa part, l'appelante a, pour appuyer sa contestation de l'existence d'un contrat de travail, offert en preuve la déclaration des parties et son propre courrier au Ministère public, lequel ne peut avoir que valeur d'allégué.

L'intimé a donné au Tribunal des explications cohérentes sur le processus d'engagement, et l'activité déployée au sein du centre, qui rencontrent les dépositions des témoins qui ont fonctionné comme coachs, et ne sont pas incompatibles avec celles des témoins clients.

Dans le cadre de la procédure pénale P/1_____/2017, assisté par son conseil, le gérant de l'appelante a confirmé sa déposition faite à la police et a complété ses déclarations. Il en résulte qu'il a admis l'engagement de l'intimé, qualifié d'employé, auquel il avait remis les clés des centres d'entraînement, un téléphone portable et un ordinateur. Il avait en outre établi en sa faveur une demande d'autorisation de travail pour frontalier, via la fiduciaire mandatée par la société, et des cartes de visite portant la mention de directeur; ses explications complémentaires, partiellement contradictoires s'agissant du statut de l'intimé, n'ont pour le surplus aucune consistance, étant encore rappelé qu'il a corroboré l'allégué de l'intimé portant sur l'offre de contrat de travail de 10 heures. De surcroît, il n'a expliqué le non établissement de fiches de salaire que par le fait que l'intimé n'aurait pas fourni de documents, ce qui ne présente pas un sens manifeste.

Ces éléments, en dépit des dénégations de l'appelante, permettent de retenir l'existence d'un contrat de travail plutôt que de toute autre figure juridique dont relèverait usuellement, aux dires non établis de l'appelante, le coaching sportif sur le marché.

Plaide dans le même sens la déclaration du témoin H_____, selon laquelle c'est D_____, ou, certes plus rarement, l'intimé qui l'appelaient pour lui confier de séances de coaching; pareil cas de figure ne se concilierait pas avec la thèse proposée par l'appelante qui fait de l'intimé un indépendant, dont on ne discerne pas à quel titre il aurait convoqué – en lieu et place du gérant de l'appelante – le témoin pour assurer des sessions de coach.

Enfin, le contenu du message sms produit par l'appelante, datant selon elle de juin 2017, ne permet pas de comprendre à quelle période se rapporterait l'évocation des "papiers" faite par l'intimé, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y voir une quelconque confirmation de l'allégué que l'appelante entendait prouver à cet égard, à savoir que l'intimé s'était librement organisé à l'époque des faits visés par la présente procédure.

2.5.2. En ce qui concerne les conditions du contrat de travail, singulièrement s'agissant de la rémunération et de l'horaire, l'intimé a offert de prouver ses allégués par la production des copies de contrats, ainsi que par les déclarations des parties et l'audition des témoins respectivement.

L'appelante ne soutient pas qu'elle aurait déposé plainte du chef de faux dans les titres s'agissant des contrats produits. Elle ne conteste au demeurant pas véritablement le contenu de ces documents, se limitant à alléguer que la signature apposée à la rubrique employeur ne serait pas celle de son gérant (d'ailleurs titulaire non pas d'une signature individuelle mais d'une signature collective à deux).

Dans sa déclaration au Tribunal, elle a réfuté les déclarations de l'intimé sur les circonstances de la remise des documents, sans autre explication, en particulier sur le rôle de la fiduciaire évoquée par l'intimé et à laquelle le gérant de l'appelante avait lui-même fait allusion dans sa déclaration de police du 11 octobre 2017.

De cette même déclaration de police du 11 octobre 2017 peut être retenu que les montants mentionnés par l'intimé n'ont pas été contestés. Par ailleurs, le gérant de l'appelante a lui-même évoqué l'offre de contrat de travail de 10 heures par semaine, ce qui correspond aux conditions résultant du contrat du 1^{er} novembre 2016 produit par l'intimé.

Ces éléments permettent de considérer que les parties s'étaient dans un premier temps accordées sur un salaire mensuel de 1'000 fr.; cette conclusion est suffisante

pour déduire que la rémunération apparaît comme l'élément unique ou principal pour lequel l'intimé a fourni sa prestation, et faire application de l'art. 320 al. 2 CO.

Quoi qu'il en soit de l'authenticité de la signature contestée figurant sur les copies de contrat produites par l'intimé, il apparaît ainsi que les parties ont conclu un contrat de travail. En retenant par appréciation anticipée des preuves que l'expertise requise des contrats allégués par l'intimé ne se justifiait pas, les premiers juges n'ont pas violé le droit.

C'est à raison qu'ils ont considéré qu'ils étaient compétents à raison de la matière pour connaître des prétentions de l'intimé.

3. L'appelante, dans son argumentation subsidiaire, reproche au Tribunal le nombre d'heures qui a été retenu comme ayant été effectué par l'intimé, y compris pour la part qualifiée d'heures supplémentaires. Elle s'en prend également au fait que des sommes que l'intimé aurait déjà reçues n'auraient pas été déduites, et fait valoir une violation de l'art. 58 al. 1 CPC.

3.1. Il revient à l'employeur de prouver que la rémunération a été effectivement été payée (ATF 125 III 78 consid. 3b).

Le fardeau de la preuve de l'octroi des vacances et du paiement du salaire y relatif incombe à l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_590/2015 du 20 juin 2016 consid. 3.4)

3.2. Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a; 116 II 69 consid. 4a).

Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO; ATF 123 III 84 consid. 5a); la convention peut être tacite (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO in principio).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit

en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3).

3.3. Aux termes de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. Il s'agit-là de la conséquence principale du principe de disposition (Dispositionsgrundsatz), qui est l'expression en procédure du principe de l'autonomie privée (Privatautonomie). Il appartient aux parties, et à elles seules, de décider si elles veulent introduire un procès et ce qu'elles entendent y réclamer ou reconnaître (arrêts du Tribunal fédéral 4A_627/2015 du 9 juin 2016 consid. 5.2; 4A_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1).

A moins que la partie demanderesse n'ait qualifié ou limité les postes de son dommage dans les conclusions elles-mêmes (ATF 142 III 234 consid. 2.2 et les arrêts cités), l'objet du litige est délimité par le montant total qui est réclamé dans les conclusions et le juge n'est lié que par ce montant total.

3.4. En l'espèce, l'estimation du salaire dû, réalisée par les premiers juges en prenant en compte d'abord le salaire horaire déterminable sur la base du montant de 1'000 fr. (admis par le gérant de l'appelante) et d'un horaire de dix heures par semaine (considéré comme "plutôt cohérent" dans l'appel), soit 23 fr. 10, puis un salaire usuel de 18 fr. (inspiré du contrat du 2 janvier 2017 déposé par l'intimé), ne prête pas le flanc à la critique; l'appelante n'a d'ailleurs consacré aucun

développement de son appel, fût-ce à titre subsidiaire, à la remise en cause de ces estimations.

En ce qui concerne les horaires, il apparaît que les témoins E_____, F_____, G_____ et H_____ ont tous accrédité la version de l'intimé, selon laquelle il était présent environ douze heures par jour dans les locaux; les trois premiers ont fait allusion aux plannings existants. Les témoins E_____ et F_____ ont affirmé que les horaires étaient demandés par D_____; le témoin G_____ a déclaré que les séances de coaching étaient souvent entrecoupées de temps d'attente. Selon sa propre déclaration dans le cadre de la procédure pénale, D_____ était présent à Genève seulement trois heures par jour, ce qui rend les dénégations de sa part, respectivement celles de l'appelante, sur l'horaire allégué par l'intimé peu crédibles; certes le témoin H_____ a déclaré que D_____ était présent la plupart du temps, mais sa déposition a trait à une courte période (été 2017, partiellement après que l'intimé avait quitté les lieux), de sorte qu'elle ne vient pas renforcer la thèse de l'appelante à cet égard.

L'appelante soutient de manière toute générale que les dépositions de certains des témoins devraient être appréciées avec circonspection, compte tenu de liens d'intérêts et de conflits de loyauté de ceux-ci. S'il est vrai que le témoin G_____ a été en litige avec l'appelante, le témoin F_____ associé de l'intimé et le témoin E_____ employé de la société fondée par l'intimée, ces circonstances, à elles seules, ne permettent pas d'écarter leurs déclarations, ce d'autant moins que celles-ci ne sont pas en contradiction avec d'autres dépositions, contrairement à ce que prétend l'appelante sans citer les témoignages qui seraient contraires. On ne saurait en tout état mettre sur le même plan, s'agissant des horaires ou du climat de travail, les déclarations des coachs ou d'une responsable administrative et celles des clients, lesquels n'étaient que sporadiquement présents dans les locaux de l'appelante.

Il convient, dès lors, de retenir que l'intimé est parvenu à établir les horaires dont il se prévaut, lesquels sont d'une durée supérieure au temps de travail contractuel qu'il a allégué, ce qui signifie qu'il a accompli des heures supplémentaires.

Pour avoir droit à la rémunération de celles-ci, il incombait à l'intimé d'alléguer puis de démontrer qu'elles avaient été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier.

Or, l'intimé n'a formé d'allégués ni sur la nécessité de réaliser des heures supplémentaires, ni sur la connaissance de celles qu'il aurait faites par l'appelante, ni encore sur les instructions en ce sens reçues de l'appelante. De surcroît, aucun élément de preuve convaincant n'a été recueilli sur ces points, contestés par l'appelante. En effet, si les témoins E_____ et F_____ ont affirmé que les horaires effectués étaient demandés par D_____, ils ont ajouté qu'il n'y avait pas

de pression à ce propos, et ne se sont pas prononcés sur la question de savoir si l'importance de la clientèle justifiait une telle présence des coachs. La déclaration du témoin G_____, qui a évoqué des temps morts entre les séances, tend à infirmer la nécessité d'une présence aussi accrue. Des dépositions des témoins clients (N_____, J_____, K_____, L_____, M_____) ressort que les coachings avaient lieu soit tôt le matin, soit en fin de journée, ou encore à la pause de midi, mais pas en milieu de matinée ou d'après-midi. On peine donc à comprendre pour quelle raison une présence continue de l'intimé et des témoins E_____ et F_____ aurait été nécessaire, respectivement exigée (mais sans pression). Dans ces circonstances, l'affirmation des premiers juges selon laquelle les heures supplémentaires auraient été imposées par l'appelante ne peut être considérée comme reposant sur des faits établis par l'intimé.

Celui-ci a ainsi échoué à démontrer l'une au moins des conditions permettant, à teneur des principes rappelés ci-dessus, la rémunération des heures supplémentaires.

Pour le surplus, il convient de rappeler que la charge de la preuve du paiement du salaire incombe à l'employeur, de même que celle des jours de vacances. L'appelante a failli sur ces deux points, de sorte qu'il lui revient d'en supporter les conséquences. En particulier, si elle a évoqué dans sa détermination du 15 décembre 2017 au Ministère public le contenu de la déclaration de police faite par l'intimé le 29 août 2017, elle n'a pas produit ladite déclaration, pas plus qu'elle n'a requis de l'intimé qu'il s'exprime à l'audience du Tribunal à ce propos; l'allégué que sous-tendait son grief d'appel portant sur la non-prise en compte de la déduction des montants supposément reçus par l'intimé n'est ainsi pas établi. En d'autres termes, le reproche adressé par l'appelante aux premiers juges d'avoir omis de déduire 10'500 fr. (non pas parce qu'elle aurait démontré avoir acquitté ce montant mais parce que l'intimé aurait admis l'avoir reçu) est infondé.

Enfin, l'appelante relève à raison que l'intimé a choisi d'individualiser les différents postes de ses conclusions, qu'il a qualifiées précisément. L'intimé a ainsi fixé le montant maximal de chacune des prétentions qu'il a élevées, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges. L'argument de l'intimé, dans sa réponse d'appel, selon lequel le grief de l'appelante serait partiellement infondé du fait que le Tribunal avait indiqué retenir comme temps de travail contractuel des heures alléguées comme supplémentaires, ne conduit pas à une autre conclusion *in casu*. Il s'impose en effet de s'en tenir aux allégués de l'intimé sur l'accord des parties antérieur au 2 janvier 2017, selon lesquels le temps de travail contractuel était de 40 heures mensuellement, le solde relevant des heures supplémentaires (dont les conditions permettant de retenir qu'elles devaient être rémunérées ne sont pas réunies, comme il l'a été examiné ci-dessus).

Au vu de ce qui précède, le premier des chefs de conclusions de l'intimé, soit la "part de salaire fixe impayée", arrêtée par les premiers juges à un montant supérieur à celui requis, soit 13'216 fr. 50 (contre-valeur des versements de euros déjà déduite), n'est dû qu'à concurrence dudit montant; le deuxième chef des conclusions de l'intimé ("salaire relatif aux heures supplémentaires et travail supplémentaire") n'est pas dû, et le chef de conclusions relatif aux vacances est dû à concurrence du montant obtenu en retranchant de la base de calcul retenue par les premiers juges la part de salaire d'heures supplémentaires, soit 2'509 fr. 65 (8,33% x 30'128 fr. 15). Le montant total dû atteint ainsi 15'726 fr. 15.

4. L'appelante a limité sa critique du point du dispositif de la décision attaquée portant sur la remise d'un certificat de travail à sa contestation des rapports ayant lié les parties, laquelle a été écartée ci-dessus, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y arrêter plus avant.
5. En définitive, au vu de ce qui précède, le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué sera annulé et il sera statué à nouveau sur ce point (art. 318 al. 1 let. b CPC) dans le sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé 15'726 fr. 15 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juin 2017.

La répartition des frais de première instance, dont la quotité (1'130 fr.) n'a pas été remise en cause, sera modifiée en ce sens que l'intimé, s'il a obtenu gain de cause sur le principe de trois de ses chefs de conclusions, a succombé sur trois autres, et s'est vu allouer une faible partie de la quotité réclamée; il se justifie dès lors de répartir les frais par moitié (art. 106 al. 2 CPC). Compte tenu de l'avance opérée par l'intimé en 1'050 fr., acquise à l'Etat de Genève, et des frais supplémentaires en 80 fr. que le Tribunal a condamné l'appelante à acquitter, celle-ci versera 485 fr. à l'intimé.

Le jugement déféré sera confirmé pour le surplus.

6. Il n'est pas perçu de frais d'appel (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ Sàrl.

Au fond :

Annule les chiffres 3, 8 et 11 du dispositif du jugement attaqué.

Cela fait:

Condamne A_____ Sàrl à verser à C_____ le montant brut de 15'726 fr. 15, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juin 2017.

Met à la charge de chacune des parties par moitié les frais judiciaires de première instance.

Condamne en conséquence A_____ Sàrl à verser à C_____ 485 fr.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; 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.