REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4923/2019-2 **CAPH/9/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 10 JANVIER 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 mars 2021 (JTPH/96/2021), comparant par Me Nehanda MAURON-MUTAMBIRWA, avocate, boulevard Georges-Favon 13, 1204 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise _____ [GE], intimée, comparant par Me Romain JORDAN, avocat, rue Général-Dufour 15, case postale , 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 18 janvier 2022.

EN FAIT

A. Par jugement du 18 mars 2021, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 9 juillet 2019 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif) et irrecevable la demande reconventionnelle formée le 30 septembre 2019 par cette dernière contre A_____ (ch. 2) et refusé d'ordonner à B_____ SA et à C_____ SA la production toute pièce relative à l'assurance indemnité journalière en faveur des employés de B_____ SA pour l'année 2018 (ch. 3).

Au fond, il a débouté A_____ de ses conclusions (ch. 4), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

B. **a.** Par acte expédié à la Cour de justice le 19 avril 2021, A_____ a formé appel contre ce jugement. Il a conclu à l'annulation des ch. 3, 4 et 6 de son dispositif et cela fait, à la condamnation de B_____ SA à lui verser le montant brut de 6'000 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, à titre de salaire pour les mois de septembre 2018, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2018, octobre 2018, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er novembre 2018, et novembre 2018, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er décembre 2018, ainsi que 2'125 fr. et 1'150 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2018, subsidiairement, à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser 12'000 fr. à titre de tort moral.

b. Dans sa réponse du 21 mai 2021, B_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de l'appel et des faits nouveaux invoqués et, au fond, au rejet dudit appel, avec suite de frais.

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

d. Elles été informées par avis de la Cour du 13 juillet 2021 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

aa. B_____ SA est une société de droit suisse dont le but est la gestion, le management et l'exploitation de lieux publics tels que restaurants, bars, cafés, buvettes et l'organisation d'événements; son siège est à Genève.

a.b. A_____ en a été l'administrateur jusqu'au 24 juillet 2018. D_____ en a été l'administrateur unique avec signature individuelle du 24 juillet 2018 au 3 décembre 2020. E_____ bénéficiait d'une procuration individuelle du 16 février 2018 au 3 décembre 2020. A compter de cette date, elle a été administratrice unique avec signature individuelle.

a.c. F_____ SARL est une société de droit suisse avec siège à Genève dont le but est l'exploitation d'établissements publics. Elle a été dissoute suite à la faillite prononcée le _____ 2017 puis radiée du Registre du commerce.

b.a. A_____ a été engagé par F_____ SARL, en qualité de *Food & Beverage Manager* auprès de la G_____, à compter du 1er février 2016, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 17 décembre 2015. Il avait été convenu un salaire mensuel de 5'000 fr. brut, treizième salaire en sus.

b.b. Le 1er décembre 2016, B_____ SA a informé A_____ que suite au transfert d'entreprise de F_____ SARL à B_____ SA, les rapports de travail avaient été transférés à celle-ci au 1er décembre 2016.

b.c. Par avenant conclu le 1er décembre 2017 entre B_____ SA et A_____, le salaire de celui-ci a été porté à 5'550 fr. brut, treizième salaire en sus.

c. Par ordonnance pénale prononcée par le Ministère public le 27 novembre 2017, A_____ a été condamné à une peine pécuniaire de 3'200 fr. avec sursis et à une amende de 640 fr. pour infraction à l'article 33 al. 1 let. a de la loi fédérale sur les armes ainsi qu'aux frais de la procédure à hauteur de 510 fr. Celui-ci a reconnu avoir apporté un fusil à air comprimé à la G_____, soit un lieu accessible au public, en guise de décoration afin d'animer une soirée à thème alors qu'il savait qu'il était interdit d'utiliser son fusil dans un lieu public. Il ressort d'un message de E_____ du 28 septembre 2017 qu'elle lui avait demandé de trouver un arc et des flèches pour une soirée sur le thème de la chasse.

d.a Par courriel du 14 août 2018, ayant pour objet "*my final decision*", A_____ a informé E_____ de sa décision, prise après réflexion, de résilier son contrat pour fin août 2018 et de s'inscrire au chômage. Il espérait qu'elle comprendrait et respecterait sa décision car il y avait beaucoup réfléchi. Il avait pris des jours de vacances en trop et devrait ainsi travailler en septembre 2018. Il lui proposait ses services pour l'aider dans les festivals et autres grands évènements si elle en avait besoin dans le futur.

Par courriel du même jour, E_____ a répondu à A_____ que sa démission était acceptée.

d.b. Par courrier du 20 août 2020 signé par E_____ et D_____, B_____ SA a indiqué à A_____ qu'elle résiliait son contrat de travail avec effet au 30 septembre 2020, pour des raisons de restructuration; il était libéré de son obligation de travailler. Selon B_____ SA, ce courrier a été établi à la demande de A_____ qui en avait besoin pour s'inscrire au chômage.

e. A_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie à 100% du 23 août 2018 au 14 octobre 2018.

f. Par courrier remis en main propre le 17 septembre 2018, A_____ a mis en demeure B_____ SA de lui payer son salaire du mois d'août 2018.

g. Par message WhatsApp du 19 septembre 2018 adressé à H_____, A_____ a informé celle-ci que son inscription au chômage avait été annulée en raison de son arrêt maladie. Il souhaitait savoir comment se faire payer par l'assurance maladie perte de gain.

h. Par courrier remis en main propre le 12 octobre 2018, A_____ a mis en demeure B_____ SA de lui payer son salaire du mois de septembre 2018.

i. Par courrier du 20 novembre 2018 adressé au Syndicat I_____ représentant A_____, B_____ SA a notamment expliqué que celui-ci avait démissionné le 14 août 2018 pour la fin du même mois car il avait d'autres projets en vue. Elle avait accepté sa décision. Après sa démission, A_____ s'était rendu compte qu'il serait pénalisé par le chômage. Afin d'éviter cette pénalité, celui-ci avait fait signer à E_____ et D_____ une lettre de licenciement qu'il avait lui-même rédigée. Après la signature de cette lettre, A_____ s'était mis en arrêt maladie et ne s'était plus présenté sur son lieu de travail.

j. Par requête de conciliation formée le 25 février 2019, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 15'275 fr.

A la suite de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 7 mai 2020, sans succès, A_____, par demande simplifiée motivée déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 9 juillet 2020, a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 15'275 fr. Ladite somme se décompose comme suit :

- 6'000 fr. brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018, à titre de salaire du mois de septembre 2018;
- 2'125 fr. net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018, à titre de d'indemnité pour la location du matériel de musique pour le club J_____;
- 1'150 fr. net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018, à titre d'indemnité pour l'amende infligée;
- 6'000 fr. net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er avril 2018, à titre d'indemnité pour le non-remboursement de la taxe militaire (conclusion retirée le 28 septembre 2020).

A l'appui de ses conclusions, A_____ a allégué qu'il n'avait pas reçu son salaire du mois de septembre 2018. Il n'avait pas non plus été remboursé pour les frais de location de matériel de musique par la société J_____ SA dont il avait lui-même payé la facture. Celle-ci avait été émise le 13 novembre 2018 par K_____ et adressé à "E_____, J_____ SA, 1_____ Genève". E_____ avait indiqué, dans un message du 5 octobre 2017, qu'elle paierait le montant de l'amende qui lui avait

été infligée pour avoir, lors d'une soirée et à la demande de B_____ SA, apporté et accroché un pistolet au mur de l'établissement en guise de décoration.

k. Dans sa réponse du 30 septembre 2019, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____. Reconventionnellement, elle a conclu à ce qu'il soit constaté que les relations contractuelles avaient pris fin le 31 août 2018 et que l'arrêt maladie du précité n'était pas valable ainsi qu'à la condamnation de celui-ci pour tentative d'escroquerie aux assurances sociales.

A l'appui de ses conclusions, elle a allégué en substance que A_____ avait démissionné le 14 août 2018 pour fin août 2018 et qu'elle avait accepté sa démission par courriel du même jour. S'étant rendu compte qu'il serait pénalisé par la caisse de chômage, il avait fait signer au nouvel administrateur de la société une lettre de licenciement datée du 20 août 2018 que E_____ avait également signée malgré elle. Elle contestait avoir loué du matériel de musique et devoir prendre en charge l'amende de A_____.

l. Le 15 novembre 2019, A_____ a amplifié ses conclusions. Il a indiqué réclamer ses salaires des mois d'octobre et novembre 2018, les rapports de travail s'étant terminés le 30 novembre 2018 compte tenu de la suspension du délai de congé en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie du 23 août au 15 octobre 2018. Il a en outre expliqué n'avoir pas démissionné le 14 août 2018 mais avoir exprimé son souhait de donner sa démission à la fin du mois d'août 2018, projet dont il avait discuté précédemment avec E_____. B_____ SA n'avait pas considéré son courriel du 14 août 2018 comme une démission puisqu'il devait encore travailler en septembre 2018 et qu'après son arrêt maladie, E_____ lui avait indiqué que son contrat était prolongé.

A_____ a en outre déposé un bordereau de pièces complémentaire et a requis la production, en mains de B_____ SA et de C_____ SA, de toute pièce relative à l'assurance indemnité journalière en faveur des employés de B_____ SA concernant la couverture ou la non couverture de son salaire ou du personnel en général de B_____ SA aux mois d'août, septembre et octobre 2018 ainsi que la production en mains de C_____ SA de toute pièce relative à l'annulation de l'assurance indemnité journalière en faveur des employés de B_____ SA concernant la couverture pour l'année 2018.

m. Le 28 novembre 2019, A_____ a indiqué persister dans ses conclusions prises dans sa demande et a chiffré ses nouvelles conclusions. Il a indiqué conclure à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser les sommes de 6'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er novembre 2018, à titre de salaire du mois d'octobre 2018 et de 6'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er décembre 2018, à titre de salaire du mois de novembre 2018. La valeur litigieuse de sa demande s'élevait ainsi à 27'275 fr.

n. Le 15 janvier 2020, B_____ SA s'est déterminée sur l'amplification de la demande et a déposé un bordereau de pièces complémentaire.

Elle a en substance allégué que le courriel du 14 août 2018 de A_____ était une démission, laquelle avait été acceptée par la société. A_____ ayant pris des jours de vacances en trop, il avait été prévu qu'il les compense, en nature, durant le mois de septembre 2018. E_____ faisait référence à cet accord lorsqu'elle avait indiqué à A_____ que son contrat était prolongé du fait de sa maladie. En juillet 2018, A_____ s'était rendu au registre du commerce afin de démissionner, par anticipation, de sa fonction d'administrateur. Sa décision de quitter la société avait fait l'objet de discussion avant son courriel du 14 août 2018. Il souhaitait se consacrer pleinement à son nouveau projet professionnel aux Philippines. S'agissant de la location de matériel de musique pour le club J_____, la pièce produite n'établissait aucunement l'existence d'une dette à l'égard de celui-ci et avait vraisemblablement été établie par sa compagne pour les fins de la présente procédure. Quant à l'indemnité réclamée en lien avec l'amende, la pièce produite n'établissait pas un engagement de la société de s'en acquitter.

o. Le 12 février 2020, A_____ a persisté dans ses conclusions prises dans ses écritures des 9 juillet et 28 novembre 2019. Celui-ci a en outre conclu, à titre subsidiaire, à la condamnation de B_____ SA au paiement des sommes suivantes :

– 6'000 fr. brut, à titre de salaire du mois de septembre 2018, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018;
– 1'150 fr. net, à titre de dommages-intérêts, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018;
– 6'000 fr. net, à titre de salaire du mois d'octobre 2018, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er novembre 2018;
– 12'000 fr. net, à titre de tort moral.

p. Par courriel électronique sécurisé adressé au greffe du Tribunal des Prud'hommes le 6 mars 2020, B_____ SA a déposé ses observations sur l'écriture de A_____ du 12 février 2020 ainsi qu'un bordereau de pièces complémentaire.

q. A l'audience de débats du 22 juin 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

A_____ a expliqué que dans son courriel du 14 août 2018, il n'avait fait qu'exprimer son intention de démissionner pour le 31 août 2018 et qu'après l'envoi de ce courriel, il avait eu une discussion avec E_____ au sujet des tâches qu'il devait encore accomplir jusqu'à la fin de leur relation contractuelle. Cette dernière lui avait dit qu'elle allait le licencier car elle avait besoin de ses services en septembre 2018. C'était à la demande de E_____ qu'il avait rédigé la lettre de licenciement du 20 août 2020. Son dernier jour de travail était le 23 août 2018 et il

avait été malade du 23 août au 14 octobre 2018. Il n'avait pas touché d'indemnités de l'assurance maladie perte de gain et n'avait pas proposé ses services à l'issue de son arrêt maladie car il avait été libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé. Il souhaitait quitter son poste car la relation avec son ex-employeuse était devenue toxique et qu'il ne touchait pas son salaire en entier.

B_____ SA, représentée par E_____, a expliqué que A_____ avait démissionné pour le 31 août 2018. Celui-ci lui avait parlé de sa démission, pour la première fois, en février-mars 2018, dès son retour des funérailles de son père. A_____ avait pour projet de reprendre la ferme familiale aux Philippines. En prévision de cette démission, il avait effectué les changements nécessaires au registre du commerce en inscrivant le nouvel administrateur, D_____. Le 16 août 2018, A_____ lui avait réclamé une lettre de licenciement antidatée afin que la fin du contrat coïncide avec sa démission car il s'était rendu compte que la caisse de chômage le pénaliserait parce qu'il avait démissionné. Il avait été convenu qu'il parte fin août 2018 mais qu'il revienne travailler en septembre ou en octobre 2018 pour rattraper des jours de vacances pris en trop. Elle avait refusé de rédiger une lettre de licenciement antidatée. A_____ avait alors préparé sa propre lettre de licenciement et l'avait faite signer à l'administrateur qui n'était pas au courant de la situation. E_____, mise devant le fait accompli, l'avait aussi signée.

Lorsque A_____ s'était mis en arrêt maladie, elle avait déclaré le cas à l'assurance perte de gain et l'avait informée de la démission de A_____. Elle avait requis l'intervention d'un médecin conseil. Elle n'avait pas perçu d'indemnités en raison du délai de carence d'une durée de soixante jours.

r. Lors des audiences de débats des 2 septembre et 21 octobre 2020, plusieurs témoins ont été entendus.

r.a H_____, coordinatrice RH et ancienne employée de B_____ SA, a expliqué qu'elle avait pris connaissance du courriel du 14 août 2018 à son retour de vacances. Elle avait trouvé le courriel ambigu, mais Q_____ lui avait donné pour instruction de tenir compte de la démission de A_____. Dans tous les cas, le licenciement était à la demande de ce dernier. Celui-ci lui avait fait part de son intention de quitter son emploi en juin 2018. Il voulait développer un *pop-up* qui était, à ce moment-là, géré par sa mère. S'agissant du versement des salaires, il était arrivé qu'il y ait un retard de deux à trois semaines, B_____ SA ayant des difficultés financières.

r.b L_____, responsable de bar et ancien employé de B_____ SA, a expliqué avoir été administrateur de la société J_____ SA de 2015 à 2018. A_____ ne lui avait pas fait part de son intention de quitter B_____ SA. Il avait appris que celui-ci avait quitté son emploi par des bruits de couloir. A_____ donnait en location à la société J_____ SA son propre matériel de musique et parfois la

location était payée et parfois pas. C'était lui qui établissait les contrats de location du matériel mais il n'avait pas connaissance de la facture pour une telle location émise le 13 novembre 2018 par K_____, la compagne de A_____ avec laquelle il cohabite.

r.c M_____, employé de B_____ SA, a indiqué qu'après avoir entendu des rumeurs sur la démission de A_____, il lui avait demandé si cela était vrai. Ce dernier lui avait répondu par l'affirmative. Il était certain que A_____ lui avait parlé de démission. Cette discussion avait eu lieu en été, un mois avant que l'intéressé ne quitte son emploi.

r.d N_____, employé de B_____ SA, a indiqué que deux semaines avant son départ, A_____ lui avait dit qu'il allait partir car il était fatigué. En revanche, ce dernier ne lui avait pas parlé de ses projets.

r.e O_____, ancien employé de B_____ SA, a indiqué qu'il avait travaillé auprès de B_____ SA de mai 2017 à mai 2018. A_____ ne lui avait jamais fait part de son intention de quitter l'entreprise. L'ambiance était glaciale et il avait démissionné car il se sentait surexploité, mais ses cinq cents heures supplémentaires lui avaient été payées.

r.f P_____, a expliqué avoir travaillé pour B_____ SA en qualité de barman de 2013 à juin 2020. A_____ avait informé toute l'équipe de son départ. Cette annonce ne l'avait pas surpris car A_____ traversait une période difficile. Il y avait eu des retards de dix jours dans le paiement des salaires les deux dernières années.

s. A l'audience de débats du 21 octobre 2020, D_____, représentant de B_____ SA, a expliqué avoir repris la fonction de A_____. Il s'était rendu au Registre du commerce avec ce dernier afin de modifier les droits de signature. Au printemps ou à l'été 2018, il avait été informé du départ de A_____ par E_____, mais cette dernière ne lui avait pas précisé s'il avait été licencié ou s'il avait démissionné. S'agissant de la lettre de licenciement du 20 août 2020, il l'avait signée à la demande de A_____, lequel lui avait expliqué qu'il avait rencontré des problèmes avec la caisse de chômage, raison pour laquelle il avait besoin de la lettre de licenciement qu'il avait préalablement imprimée. Au moment de la signature dudit document, il ne savait pas si A_____ avait démissionné ou s'il avait été licencié. Concernant la location du matériel de musique par le club J_____, il n'avait jamais vu la facture émise par K_____, qui n'était jamais parvenue à B_____ SA. Ni lui ni la comptabilité n'avait validé cette facture. Il avait pris connaissance de ce document dans le cadre de la présente procédure et selon lui, la facture avait été établie une année après la soi-disant location de machines.

Les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger.

t. Dans son jugement du 18 mars 2021, le Tribunal a considéré que le courriel du 14 août 2018 adressé à Q_____ ne laissait aucun doute sur la volonté de A_____ de mettre fin à son contrat de travail pour la fin du mois d'août 2014. Contrairement à ce que prétendait l'intéressé, ledit courriel ne faisait pas état d'un projet futur de démission mais bien de sa décision définitive de mettre fin à sa relation de travail, étant relevé que l'objet du courriel est "*my final decision*". S'agissant de la lettre de licenciement signée par l'administrateur de B_____ SA, il ressortait du dossier qu'après avoir pris des renseignements auprès du chômage, A_____ s'était rendu compte qu'il serait pénalisé au niveau des indemnités car il avait démissionné. C'est pour cette raison qu'il avait fait signer au nouvel administrateur de la société une lettre de licenciement.

A_____ ayant résilié son contrat par courriel du 14 août 2018 pour le 31 août 2018, l'arrêt maladie du 23 août 2018 n'avait pas suspendu le délai de préavis de celui-ci. B_____ SA ayant versé le salaire de son ancien employé jusqu'en août 2018, aucun salaire n'était dû pour les mois de septembre, octobre et novembre 2018. La prétention de A_____ n'était par conséquent pas fondée.

Au surplus, il résultait du dossier que le matériel appartenait à K_____, amie de A_____, et que la facture n'avait pas été adressée à B_____ SA, mais à un tiers, soit la société J_____ SA. A_____ n'avait par ailleurs pas apporté la preuve qu'il aurait pris en charge les frais allégués. La prétention de celui-ci n'était ainsi pas fondée.

Concernant l'ordonnance pénale du 27 novembre 2017, il résultait de celle-ci que A_____ avait apporté son fusil à la G_____ alors qu'il savait qu'il lui était interdit de l'utiliser dans un lieu public. Il ne résultait pas du dossier qu'il avait agi, comme il l'allègue, à la demande de sa supérieure hiérarchique. A_____ devait donc être débouté de ce chef de conclusion.

Enfin, les faits dont faisait état A_____ ne suffisaient pas à retenir une violation du devoir de protection qui incombait à B_____ SA en sa qualité d'employeuse et ainsi à fonder une prétention en réparation du tort moral.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable. Il est notamment motivé conformément aux exigences de l'art. 311 al.1 CPC dans la mesure où les reproches formulés à l'encontre du jugement attaqué sont compréhensibles.

1.2 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

1.3 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits, la Cour disposant d'un pouvoir d'examen complet (art. 310 CPC).

Toutefois, elle ne revoit la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

2. L'appelant soutient qu'il n'a pas démissionné de son poste, mais qu'il a été licencié pour le 30 septembre 2018; il était toutefois tombé malade du 23 août au 15 octobre 2018 et devait bénéficier du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Il invoque également les art. 337 et 337b CO.

2.1

2.1.1 La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale, sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend effet au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3). Elle n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire; elle doit être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat. S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail, la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur (interprétation *contra stipulatorem*; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 616).

Savoir si l'on est en présence (ou non) d'une résiliation est affaire d'interprétation de la volonté de son auteur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle n'a pas pu être établie. L'interprétation selon le principe de la confiance consiste à établir le sens que, d'après les règles de la bonne foi, une partie pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 135 III 410 consid. 3.2 p. 413; 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1). Cette interprétation objective doit partir du texte du contrat et examiner ensuite celui-ci dans son contexte, en tenant compte de toutes les circonstances qui ont précédé ou accompagné sa conclusion (ATF 131 III 377 consid. 4.2 p. 382; 119 II 449 consid. 3a p. 451), à l'exclusion des événements postérieurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_219/2012 du 30 juillet 2012 consid. 2.5 publié in RSDIE 2013 p. 447).

Qu'elle soit ordinaire ou immédiate, la résiliation consiste en l'exercice d'un droit formateur et, à ce titre, elle revêt en principe un caractère irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a p. 135 et les références; cf. également ATF 135 III 441 consid. 3.3 p. 444; 133 III 360 consid. 8.1.1 p. 364).

2.1.2 Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du tra-vailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

2.1.3 Selon l'art. 337 al. 1, 1ère phrase, CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive; d'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail; seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat

S'il existe un juste motif, la résiliation avec effet immédiat doit être donnée sans tarder sous peine de déchéance. Si elle tarde à agir, la partie concernée donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; 123 III 86 consid. 2a p. 87). Un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34)

L'art. 337b al. 1 CO dispose que si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 659; 123 III 257 consid. 5a p. 258). Le travailleur qui donne son congé immédiatement de manière justifiée peut ainsi réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation, ce qui équivaut au montant auquel peut prétendre un salarié injustement licencié avec effet immédiat en application de l'art. 337c al. 1 et 2 CO (ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 659) Le travailleur doit être placé dans la même situation que si le contrat s'était maintenu jusqu'au prochain terme de congé, en tenant compte des délais légaux de protection (ATF 123 III 257 consid. 5a).

2.2 En l'espèce, le courriel de l'appelant du 14 août 2018 est clair quant à la volonté de démissionner de l'intéressé. Ce dernier a indiqué sans ambiguïté qu'il

avait décidé de mettre un terme à son contrat à la fin du mois d'août et de s'inscrire au chômage. Il ne peut s'interpréter comme une "confidence sur le projet de donner sa démission" comme le soutient l'appelant. Il en ressort au contraire la volonté de l'appelant de quitter son emploi, sans qu'il soit nécessaire de recourir à une interprétation selon le principe de la confiance. L'appelant avait d'ailleurs renoncé à sa fonction d'administrateur de la société peu de temps auparavant, ce qui tend à démontrer sa volonté de se désengager de ses occupations au sein de l'intimée. Dans la mesure où la résiliation du contrat de travail est un acte formateur irrévocable, peu importe que l'appelant se soit rendu compte par la suite qu'il serait pénalisé quant aux indemnités chômage qu'il pourrait percevoir. En outre, même s'il fallait admettre l'authenticité du courrier de l'intimée du 20 août 2018, les motifs exposés par l'intimée pour lesquels il a été rédigé apparaissent crédibles. L'intimée ne pouvait par ailleurs, en tout état de cause, plus résilier le contrat de travail pour le 30 septembre 2018 puisqu'il avait déjà été résilié auparavant par l'appelant. De plus, cette lettre indique qu'elle a été remise à l'appelant le 20 août 2018 de sorte que même si elle avait été préparée avant le 14 août 2018, elle ne déployait encore aucun effet avant sa remise à l'appelant.

L'appelant ayant démissionné pour le 31 août 2018, il ne peut se prévaloir d'une violation de l'art. 336c al. 1 let. b CO.

Il ne peut pas davantage invoquer l'art. 337 ou 337b CO, dans la mesure où il n'a pas résilié le contrat avec effet immédiat, mais avec un délai de plus de deux semaines. L'appelant ne mentionne par ailleurs aucun événement en particulier qui aurait précédé sa résiliation du contrat de quelques jours et qui pourrait justifier une résiliation immédiate dans un délai approprié.

Le Tribunal n'a dès lors pas violé le droit fédéral en déboutant l'appelant de ses conclusions en paiement de salaire.

3. L'appelant réclame à l'intimée le paiement de l'amende dont il a écopé dans le cadre d'une procédure pénale pour avoir apporté un fusil sur son lieu de travail à l'occasion d'une soirée qui y était organisée. Il réclame également le remboursement d'une facture pour du matériel de musique.

3.1 En vertu de l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur doit rembourser au travailleur les frais imposés par l'exécution du travail. Il s'agit de toutes les dépenses nécessaires encourues pour l'exécution du travail (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 374). L'éventuelle condamnation pécuniaire infligée au travailleur à l'issue de la procédure peut donner lieu à une obligation de remboursement de l'employeur pour autant, d'une part, que le travailleur ait correctement exécuté ses obligations contractuelles et, d'autre part, que son comportement ne puisse pas être qualifié d'illicite au regard du droit suisse (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 374).

3.2 En l'espèce, il ne ressort pas des pièces produites que l'intimée aurait demandé à l'appelant d'amener un fusil à air comprimé pour la soirée sur le thème de la chasse; il ressort uniquement d'un message de E_____ du 28 septembre 2017 qu'elle a demandé à l'appelant de trouver un arc et des flèches. En apportant un fusil, l'appelant, qui a admis qu'il savait qu'il était interdit d'utiliser une telle arme dans les lieux publics, n'a dès lors pas obéi à une instruction de son employeur et ce n'est pas l'exécution de celle-ci qui lui a causé un dommage. L'intimée ne peut dès lors être tenue de rembourser ce montant à l'appelant. De plus, E_____ a indiqué dans un message du 5 octobre 2017 qu'elle paierait l'amende infligée à l'appelant, sans qu'il puisse être déduit du texte de ce bref message que ce paiement serait pris en charge par l'intimée, étant relevé que l'appelant indique lui-même qu'elle n'était pas inscrite au registre du commerce à la date de cet échange, de sorte qu'elle n'était pas en mesure d'engager l'intimée pour un tel paiement.

Quant au paiement d'un montant de 2'125 fr. à titre de remboursement de frais pour la location de matériel de musique, l'appelant s'est fondé sur une facture adressée à E_____, mais destinée à la société J_____ SA, ce que l'appelant relève lui-même dans son appel. Il ressort également du document signé par K_____ dont l'appelant se prévaut que le matériel a été loué à la société J_____ SA. Comme le Tribunal l'a pertinemment retenu, l'intimée n'est ainsi pas débitrice du montant figurant dans ladite facture, adressée à une société tierce.

C'est dès lors sans violer le droit fédéral que le Tribunal a débouté l'appelant de ses conclusions tendant au paiement des deux sommes précitées.

4. L'appelant réclame, à titre subsidiaire, le paiement d'une somme de 12'000 fr. à titre de tort moral.

4.1 L'art. 328 CO est une concrétisation de l'art. 28 al. 1 CC qui régit de manière générale la protection de la personnalité, dans le domaine du droit du travail, en ce sens qu'il fait obligation à l'employeur de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Ce principe revêt une importance particulière dans les rapports de travail, en raison du rapport de subordination du travailleur à l'égard de l'employeur. La protection de la personnalité recouvre l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à la personne humaine (*cf.* art. 10 al. 2 Cst. qui consacre le droit à la liberté personnelle) et s'exerce notamment en ce sens que le travailleur a le droit de ne pas subir d'atteinte dans sa sphère privée.

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et/ou, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (*cf.* art. 99 al. 3 CO), pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3).

L'art. 49 al. 1 CO prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement; l'atteinte doit avoir une certaine gravité objective et avoir été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation. Savoir si une atteinte à la personnalité est suffisamment grave pour justifier l'allocation d'une telle somme dépend des circonstances du cas d'espèce. La fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation, de sorte que le Tribunal fédéral ne la revoit qu'avec retenue (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309 s.; 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s. et les références).

4.2 En l'espèce, pour fonder sa prétention en tort moral, l'appelant se réfère à des attestations médicales, qu'il se limite pour l'essentiel à citer et dont l'auteur n'a pas été entendu par le Tribunal, et à des témoignages, sans toutefois exposer en quoi ils démontreraient que les conditions justifiant l'octroi du montant réclamé à titre de tort moral sont remplies et en quoi le jugement du Tribunal violerait le droit fédéral à cet égard. Il avait motivé sa conclusion devant le Tribunal par le fait que l'intimée l'avait mise dans une position financière précaire, en réduisant son temps de travail ou en lui versant son salaire avec du retard, en lui donnant des instructions déraisonnables, lui imposant à cet égard de travailler avec un employé avec des problèmes d'alcool, et en lui donnant des instructions illégales, débouchant sur plusieurs amendes. De telles allégations, même à supposer qu'elles soient établies, ne permettent pas de considérer que l'appelant a subi une atteinte d'une gravité objective suffisante pour justifier l'allocation d'une somme à titre de tort moral. De plus, d'un point de vue subjectif, il ressort du courriel de l'appelant du 14 août 2018 que celui-ci a offert ses services pour travailler à nouveau pour l'intimée en cas de besoin, ce qui paraît contradictoire avec son affirmation selon laquelle il aurait subi un tort moral causé par l'intimée.

Dans ces circonstances, il doit être considéré que les conditions de l'art. 49 CO ne sont pas remplies. C'est ainsi à bon droit que le Tribunal a rejeté la conclusion de l'appelant sur ce point.

5. 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 2 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/96/2021 rendu le 18 mars 2021 par le Tribunal de première instance dans la cause C/4923/2019-2.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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