



POUVOIR JUDICIAIRE

C/4936/2021

ACJC/1526/2025

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU JEUDI 16 OCTOBRE 2025**

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 décembre 2023 (JTPH/436/2023), représentée par Me Guillaume FATIO, avocat, BMG Avocats, avenue de Champel 8C, case postale 385, 1211 Genève 12,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, représenté par Me Patrick SPINEDI, avocat, Aubert, Spinedi, Street & Associés, rue Saint-Léger 2, case postale 107, 1211 Genève 4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 30 octobre 2025.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/436/2023 du 18 décembre 2023, reçu le 7 mars 2024 par les parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 26 août 2021 par B_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif) et irrecevable l'amplification de sa demande formée le 23 novembre 2023 (ch. 2) et, au fond, condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 9'360 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2020 (ch. 3), la somme brute de 10'080 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2021 (ch. 4), la somme nette de 350 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2020 (ch. 5), la somme nette de 300 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2021 (ch. 6) et la somme brute de 5'033 fr. 40 plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 18 août 2021 (ch. 7), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 8), condamné A_____ SA à remettre à B_____ un certificat de travail conforme au point 7 de la partie "EN DROIT" du jugement (ch. 9), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition à la poursuite n° 1_____ à concurrence de 19'440 fr. et 500 fr. (ch. 10), dit qu'il ne serait pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 22 avril 2024 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.
- Elle conclut préalablement à ce que la Cour ordonne la production des contrats de travail et fiches de salaire des six derniers mois de B_____ auprès du centre médical de C_____ [GE] et des urgences de [la clinique privée] D_____, lui impartisse un délai pour se déterminer sur les nouvelles pièces et, cela fait, déboute B_____ de toutes ses conclusions.
- b.** Dans sa réponse du 24 mai 2024, B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens de l'instance.
- c.** Les parties ont répliqué le 29 août 2024 et dupliqué le 12 novembre 2024, persistant dans leurs conclusions respectives.
- d.** Le 29 novembre 2024, A_____ SA s'est encore déterminée spontanément sur la duplique, reçue le 21 novembre 2024.
- e.** Par avis du 8 janvier 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. A_____ SA est une société de droit suisse dont le but est notamment l'exploitation d'un cabinet médical destiné à dispenser des soins ambulatoires à Genève.

Le Dr E_____ en est administrateur, avec signature collective à deux.

b. Par contrat de travail "pour médecin salarié", B_____ a été engagé à temps partiel par A_____ SA, en qualité de médecin, à partir du 18 avril 2019.

Libellé "*obligations du médecin*", l'article 2 du contrat prévoyait, sous son chiffre 2.1 relatif à la rémunération, qu"*en contrepartie de l'ensemble des prestations que A_____ SA fournira[it] au médecin aux termes du présent contrat, A_____ SA versera[it] mensuellement au médecin un montant en espèce correspondant au travail réalisé et effectivement facturé au patient selon les modalités prévues à l'Annexe 4. [...] Il [était] rappelé que seules ser[ai]ent rémunérées au médecin les heures facturables aux patients, à un coût unitaire fixe*".

L'Annexe 4, intitulée "*Modalités de calcul de la rémunération due à A_____ SA par le Médecin conformément à l'Article 2.1 du Contrat*", stipulait que le salaire brut était de 120 fr. par heure de "*travail effectif*", auquel s'ajoutaient 30 fr. par jour entier travaillé à titre de "*menus frais*" et 20 fr. par jour entier travaillé à titre de frais de repas.

L'article 7.1 du contrat avait par ailleurs la teneur suivante: "*les parties déclarent que parmi l'ensemble des obligations contractées par elles en vertu du présent contrat, l'élément prépondérant, le centre de gravité du contrat, est le droit d'usage conféré au médecin, contre rémunération, d'un local au sein de l'établissement*".

c. B_____ effectuait des gardes auprès de A_____ SA, ainsi que des consultations sur rendez-vous.

d. Les heures de garde faisaient l'objet d'un planning élaboré par le Dr F_____ en accord avec les différents médecins du centre.

G_____ – responsable administrative puis directrice opérationnelle de A_____ SA –, se fondait sur ce planning pour relever les temps de présence. Les médecins l'informaient en cas de changement à cet égard ainsi que des horaires consacrés aux patients ayant rendez-vous. Elle transmettait ensuite le relevé des heures de garde et de consultations sur rendez-vous à la comptable, H_____, pour le paiement des salaires (témoin G_____).

H_____ validait les salaires avec E_____ (témoins H_____ et G_____). Selon sa compréhension, le nombre d'heures reporté par G_____ sur les

timesheets servant au calcul des salaires correspondait aux heures facturées aux patients, alors qu'il s'agissait d'heures de présence (témoin H_____).

e. A teneur des fiches de salaires de B_____, ce dernier a perçu les montants bruts suivants, hors frais:

- 4'560 fr. pour 38 heures en avril 2019;
- 3'000 fr. pour 25 heures en mai 2019;
- 3'240 fr. pour 27 heures en juin 2019;
- 10'260 fr. pour 85.5 heures en juillet 2019;
- 8'580 fr. pour 71.5 heures en août 2019;
- 4'800 fr. pour 40 heures en septembre 2019;
- 10'200 fr. pour 85 heures en octobre 2019;
- 9'600 fr. pour 80 heures en novembre 2019;
- 10'260 fr. pour 85.5 heures en janvier 2020;
- 13'380 fr. pour 111.5 heures en février 2020;
- 14'340 fr. pour 119.5 heures en mars 2020;
- 7'200 fr. pour 60 heures en avril 2020;
- 8'880 fr. pour 74 heures en mai 2020;
- 9'996 fr. pour 83.3 heures en juin 2020;
- 13'920 fr. pour 116 heures en juillet 2020;
- 15'000 fr. pour 125 heures en août 2020;
- 5'640 fr. pour 47 heures en septembre 2020;
- 10'080 fr. pour 84 heures en octobre 2020.

f. B_____ a réalisé 62 heures de garde en novembre 2020 réparties sur 7 jours entiers et 68 heures de garde en décembre 2020 réparties sur 6 jours entiers, auxquelles se sont ajoutées 16 heures de consultation par mois.

g. Durant la pandémie de COVID-19, le service des urgences de A_____ SA a subi une baisse importante de son activité.

Selon ses déclarations, cette activité, qui présentait jusqu'alors une courbe de croissance constante, avait été divisée par 7 ou 8 en raison des restrictions liées au COVID. En été 2020, elle s'était donc rendue compte qu'il y avait un problème de trésorerie et avait cherché à comprendre son origine. Fin novembre 2020, elle avait décelé la source du problème, à savoir que quatre médecins – dont B_____ – avaient été rémunérés sur la base des heures de présence au lieu des heures facturables aux patients.

h. En date du 14 décembre 2020, E_____, H_____, G_____ et B_____ se sont rencontrés afin de discuter de salaires que l'employé aurait, selon A_____ SA, perçus en trop.

A teneur du procès-verbal de réunion, B_____ s'était montré surpris que le mode de calcul de sa rémunération repose sur les consultations facturées aux patients. Il avait pour sa part compris que sa rémunération était calculée sur ses heures de présence effectives au cabinet, à attendre que les urgences arrivent (*timesheet* rempli par G_____ et envoyé tous les mois à H_____). Il avait néanmoins admis qu'il était trop payé à ne rien faire car il n'y avait pas suffisamment de consultations d'urgences. B_____ avait catégoriquement refusé de rembourser les 45'000 fr. réclamés par son employeuse, qui lui avait fait part de son souhait de poursuivre la relation contractuelle. Elle s'était engagée à revenir vers lui avec une proposition d'arrangement. Interrogée sur le paiement des salaires de novembre et décembre 2020, A_____ SA avait répondu que le changement entrerait déjà en vigueur en novembre.

Le procès-verbal de réunion n'a pas été contresigné par B_____.

i. Par courriel du 22 décembre 2020 à B_____, E_____ a notamment donné suite aux différents entretiens qui avaient eu lieu entre les parties concernant les montants prétendument versés en trop à titre de salaire durant l'année 2020. Il a informé B_____ que A_____ SA était prête à renoncer, sans reconnaissance de responsabilité, à 50% de la créance qu'elle avait à son encontre, les autres 50% devant être remboursés par le salarié durant l'année 2021, soit en espèces, soit en heures de travail non rémunérées ou rémunérées à un tarif réduit. Sans acceptation de sa part dans l'intervalle, cette proposition serait caduque au 31 décembre 2020.

j. Par courriel du 23 décembre 2020 à E_____, B_____ a signifié sa démission immédiate.

k. Le même jour, E_____ s'est étonné de la démission immédiate de son collaborateur. Il l'a alors mis en demeure de rembourser 78'000 fr. – correspondant aux salaires prétendument versés en trop en 2019 et 2020 – à A_____ SA d'ici au 31 décembre 2020 et déclaré compenser les éventuelles dettes de la société envers l'employé avec ses prétentions.

l. Le 26 décembre 2020, B_____ a informé E_____ qu'il continuerait à assurer ses gardes et que son courriel du 23 décembre 2020 était à considérer comme le début de son préavis de démission.

m. Le 30 décembre 2020, B_____ a réitéré sa démission avec effet immédiat et mis A_____ SA en demeure de lui verser son salaire des mois de novembre et décembre 2020.

n. Par courriel du 11 janvier 2021, G_____, signant en qualité de "COO" (*chief operating officer*) de A_____ SA, a rappelé à B_____ que son contrat prévoyait une rémunération pour le travail réalisé et effectivement facturé au patient. En ce sens, seules les heures de travail de consultation de la patientèle devaient ouvrir droit à une rétribution et non pas les heures de présence. Elle a reconnu que les services administratifs de A_____ SA avaient commis une erreur sérieuse en versant à B_____ des salaires erronés et s'en était excusée. Dès lors que le travailleur avait refusé les solutions amiables qui lui avaient été proposées, A_____ SA résiliait à son tour le contrat de travail qui liait les parties et compensait les sommes qu'elle pouvait devoir au travailleur avec celles qu'il lui devait.

o.a. Le 18 janvier 2021, A_____ SA a rempli une "attestation de l'employeur" à l'attention de l'assurance-chômage. Elle y a indiqué que B_____ avait résilié son contrat de travail avec effet immédiat le 30 décembre 2020 et que son salaire du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020 s'était élevé à 70'483 fr. 05 – correspondant au salaire fondé sur les heures de consultation –, le dernier salaire mensuel brut étant de 7'185 fr. (décembre 2020).

o.b. Par décision du 18 août 2021, la Caisse cantonale de chômage a suspendu le droit de B_____ à une indemnité-chômage pendant 38 jours en raison de sa démission sans motif valable avant de trouver un autre emploi. Il était précisé que la décision revêtait un caractère strictement provisoire et pourrait être revue à l'issue de la procédure prud'homale.

B_____ a formé opposition contre cette décision. En substance, il a exposé que dans la mesure où A_____ SA avait indûment cessé de lui verser son salaire, il était parfaitement en droit de résilier son contrat de façon immédiate. Son droit aux indemnités de chômage ne devait donc pas être suspendu et la décision querellée devait être annulée.

Par courrier du 21 septembre 2021, la Caisse cantonale de chômage l'a informé que l'instruction de son opposition était suspendue jusqu'à droit jugé de manière définitive dans le cadre de la procédure prud'homale, puisque le sort de la première dépendait de l'issue de la seconde.

o.c. Tenant compte d'un gain assuré de 6'878 fr. – calculé sur la base des informations contenues dans l'attestation de l'employeur – et de la pénalité précitée, la Caisse cantonale de chômage n'a versé aucune indemnité journalière à B_____ pour les mois de janvier et février 2021, puis lui a versé 1'375 fr. 45 bruts pour le mois de mars 2021. Le décompte du mois de mars fait notamment état de 12 jours de suspension et d'un gain intermédiaire brut de 1'515 fr. 70.

Par courrier du 20 octobre 2021, B_____ a contesté les décomptes relatifs aux mois de janvier à mars 2021, datés du 18 août 2021, et sollicité de la Caisse cantonale de chômage qu'elle rende une décision formelle pouvant faire l'objet d'une opposition, précisant qu'une fois le jugement prud'homal rendu, la quotité des indemnités devrait être revue. Pour des questions d'économie de procédure, il admettait d'ores et déjà qu'une décision de suspension dans le sens de celle du 21 septembre 2021 soit rendue, puisque sa contestation était basée sur le même état de fait que celui de l'opposition à la décision du 18 août 2021.

p. Le 2 juin 2021, B_____ a fait notifier à A_____ SA un commandement de payer, poursuite n° 1_____, pour la somme totale de 33'120 fr., décomposée comme suit:

- 12'620 fr. à titre de salaire afférent au mois de novembre 2020;
- 15'000 fr. à titre de salaire afférent au mois de décembre 2020;
- 500 fr. à titre de frais de repas et frais divers pour les mois de novembre et décembre 2020;
- 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

L'employeuse y a fait opposition.

D. a. Le 3 mars 2021, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête de conciliation dirigée contre A_____ SA, concluant à ce que cette dernière soit condamnée à lui verser la somme totale de 33'120 fr. à titre de salaire, frais divers et indemnité pour tort moral ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail.

b. Au bénéfice d'une autorisation de procéder du 27 avril 2021, B_____ a introduit sa demande en paiement auprès du Tribunal le 26 août 2021, concluant notamment à ce que A_____ SA soit condamnée à lui payer la somme totale de 29'996 fr. 25, décomposée comme suit:

- 9'360 fr. bruts, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2020, à titre de salaire pour le mois de novembre 2020;

-
- 10'080 fr. bruts, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2021, à titre de salaire pour le mois de décembre 2020;
 - 350 fr. nets, plus intérêt à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2020, à titre de frais;
 - 300 fr. nets, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2021, à titre de frais;
 - 6'306 fr. 25 nets, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 18 août 2021, à titre de dommage suite à sa démission immédiate;
 - 3'600 fr. nets, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2021, à titre d'indemnité pour tort moral.

Il a également conclu à la remise d'un certificat de travail conforme à sa pièce 26 et à la mainlevée définitive de la poursuite n° 1 _____.

En substance, il a fait valoir que le contrat de travail comportait plusieurs clauses confuses et contradictoires qui devaient être interprétées en défaveur de l'employeuse, qui l'avait rédigé. En particulier, le contrat prévoyait la rémunération des heures de travail effectives. Or, les heures de présence devaient être considérées comme des heures de travail, dès lors qu'elles étaient obligatoires à l'accomplissement de la tâche. Il avait d'ailleurs été conforté dans cette interprétation, vu le salaire horaire de 120 fr. par heure de présence perçu depuis son engagement et ceci pendant plus d'un an et demi. Son salaire pour les mois de novembre et décembre 2020 devait ainsi lui être versé sur la base de ce tarif horaire.

Il était légitimé à mettre fin au contrat de manière immédiate dès lors qu'en sus du retard dans le paiement du salaire des mois de novembre et décembre 2020, A_____ SA lui réclamait indûment le remboursement de sommes importantes à titre de trop-perçu de salaire. Il subissait un dommage car son droit à une indemnité chômage avait été suspendu au motif qu'il était sans travail par sa propre faute, alors que tel n'était pas le cas, et parce que l'employeuse avait transmis à la Caisse cantonale de chômage des informations erronées relatives à son salaire, sur la base desquelles la Caisse avait calculé le gain assuré et le montant des indemnités. Son dommage pour le mois de mars 2021, que A_____ SA devait réparer, s'élevait à 6'306 fr. 25, correspondant à la différence entre les indemnités perçues et celles qu'il aurait dû percevoir sans pénalités et selon le gain assuré calculé conformément à la rémunération de ses heures de présence.

B_____ a notamment produit ses attestations de gain intermédiaire à l'attention de l'assurance-chômage, dont il ressort qu'il a perçu un salaire horaire brut entre

105 fr. et 145 fr. en février 2021 auprès de D_____, et de 131 fr. 80 en mars et avril 2021 auprès des HUG.

Il a également produit un courrier du 10 novembre 2021 ayant pour objet un contrat d'engagement, dans lequel les HUG ont confirmé à B_____ sa candidature pour un poste de médecin consultant pour une activité clinique du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, pour 42 heures maximum, au salaire horaire brut de 145 fr., soit 131 fr. 80 et 13 fr. 20 de vacances. Ce courrier lui expliquait également les modalités d'envoi du "relevé des heures effectuées" à la responsable des ressources humaines de son département.

Enfin, il a produit un courriel du 28 février 2019 adressé à I_____, une des quatre médecins concernés par la problématique des salaires prétendument versés en trop, dans lequel G_____ a notamment écrit: *"En regardant les autres contrats des médecins à l'heure (qui est exactement le même que le tien) qui travaillent chez nous, ils sont payés effectivement à l'heure selon leur temps de présence dans les gardes, ce qui veut dire: que si tu fais une garde de 8h-12h, tu seras payée pour ces 4h même si le premier patient arrive à 9h ou que tu n'as que 4 patients durant ces 4h. Car étant donné que vous êtes de garde, il est obligé que le médecin soit présent dans les locaux"*.

c. A_____ SA a conclu au déboutement de sa partie adverse et a reconventionnellement conclu à ce que B_____ soit condamné à lui payer 73'703 fr. 05, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 31 décembre 2020.

En substance, elle a fait valoir qu'à l'embauche, elle proposait généralement deux types de contrats à choix pour les médecins salariés, l'un avec un salaire fixe (60 fr. par heure) et l'autre avec un salaire payé à la consultation (120 fr. par heure). La différence entre ces deux types de rémunération s'expliquait par le fait que le salarié fixe était payé également pour ses heures de garde, alors que le salarié payé à la consultation ne voyait pas ses heures de garde rémunérées, lesquelles étaient compensées par le paiement plus important versé à la consultation. Au final, les deux types de salariés devaient percevoir plus ou moins le même montant. Les explications qu'elle donnait à l'embauche à cet égard ne laissait planer aucun doute.

Le contrat litigieux prévoyait clairement que le salaire était payé sur la base des "heures effectivement facturées aux patients". En raison de l'erreur d'une employée en charge des salaires qui n'avait pas compris que seules les heures de consultation étaient payées au médecin et non pas les heures de présence, elle avait versé mensuellement à son employé un montant qui ne correspondait pas à ce qui avait été initialement convenu. B_____ faisait preuve de mauvaise foi lorsqu'il soutenait que toutes ses heures devaient être rémunérées au tarif de 120 fr. par heure de présence - équivalant à 100% à 260'000 fr. par an -, alors

qu'un salarié fixe de l'entreprise percevait une rémunération annuelle comprise entre 144'000 fr. et 148'000 fr. à 100%. Alors même qu'il ne pouvait ignorer percevoir une rémunération excessive par rapport à la branche – ce qu'il avait d'ailleurs reconnu lors de la réunion du 14 décembre 2020 –, B_____ n'avait jamais informé son employeuse de son erreur, de sorte que 88'400 fr. 65 lui avaient été versés indûment. Dès lors que l'employé avait refusé toute proposition de remboursement amiable, elle avait compensé une partie de ce montant avec les salaires de novembre et décembre 2020, B_____ restant lui devoir 73'703 fr. 05, objet de la demande reconventionnelle.

Par ailleurs, la résiliation immédiate par B_____ n'était pas justifiée puisque l'employeuse s'était contentée de rétablir ce qui avait été initialement convenu entre les parties. La résiliation était également tardive puisqu'elle avait été donnée plus d'une semaine après la notification de l'offre amiable.

A_____ SA a notamment produit un courriel du 26 novembre 2020 de J_____, directeur K_____ des HUG, à E_____, dont la teneur est la suivante:

"Hello,

A condition que tu ne m'en débauche pas trop... Amitiés,

J_____ [prénom]

Le salaire d'un chef de clinique va de CHF 131'423 et 170'815.-, celui d'un médecin adjoint de CHF 137'962.- et 212'873.-."

Le dernier paragraphe relatif au salaire était rédigé dans une police différente de celle utilisée pour le reste du message.

Elle a également produit une étude de la FMH parue dans le Bulletin des médecins suisses en 2019, selon laquelle le revenu brut médian des médecins était de 163'000 fr. et qu'avec un salaire horaire médian de 75 fr., les médecins indépendants gagnaient 19% de plus que les médecins salariés (63 fr. de l'heure).

d. Par jugement du 9 décembre 2021, le Tribunal a déclaré irrecevable la demande reconventionnelle au motif qu'elle n'était pas soumise au même type de procédure que la demande principale, à laquelle la procédure simplifiée s'appliquait.

e. Le 13 mai 2022, A_____ SA a donc assigné B_____ en paiement de la somme nette de 73'703 fr. 05 avec intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 31 décembre 2020, à titre de remboursement de sommes indûment perçues.

Cette demande fait l'objet de la procédure C/2_____/2021, traitée selon les règles de la procédure ordinaire.

f. Deux procédures ont également été initiées réciproquement par A_____ SA (C/3_____/2021 instruite selon la procédure ordinaire) et L_____ (C/4_____/2021 instruite selon la procédure simplifiée), autre médecin touché par la problématique des salaires prétendument trop perçus.

g. Par ordonnance du 20 octobre 2022, le Tribunal a notamment ordonné la jonction de l'instruction de la présente cause et de la cause C/4_____/2021 opposant L_____ à A_____ SA, dont le complexe de faits est similaire et dans le cadre de laquelle les mêmes témoins ont été cités, et proposé aux parties d'apporter les procès-verbaux établis dans les procédures ordinaires aux procédures simplifiées, ou inversement, et de les compléter si nécessaire.

h. Lors de l'audience du 13 mars 2023, A_____ SA a sollicité la production, par B_____, de son contrat de travail l'ayant lié au centre de C_____ et aux urgences de D_____, ainsi que les fiches de salaire y relatives. Le Tribunal a réservé le sort de cette question, précisant qu'elle serait réexaminée après l'audition des témoins.

i. Le Tribunal a entendu les parties et plusieurs témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-avant dans la mesure utile. Pour le surplus, les faits pertinents suivants ressortent de celles-ci:

i.a. E_____, représentant A_____ SA, a notamment déclaré que lors de son entretien d'embauche, B_____ avait eu le choix entre trois contrats. Il avait choisi celui avec un salaire par heure de consultation. La rémunération de 120 fr. n'était que pour des heures de consultation facturées au patient. Lui-même n'aurait jamais proposé un salaire correspondant à 25'000 fr. par mois dans le cadre d'une rémunération des heures de présence uniquement.

Les tarifs offerts aux médecins travaillant pour A_____ SA étaient basés sur les chiffres pratiqués aux HUG et recommandés par la FMH et l'OFSP. Si elle avait offert un salaire de 120 fr. plus les frais, c'était pour être plus généreux que certains concurrents. À la question de savoir si E_____ trouvait normal qu'un médecin puisse passer une demi-journée complète sans voir un patient et ne pas recevoir de rémunération pour la mise à disposition de son temps, ce dernier a répondu que c'était justement la raison pour laquelle il offrait le choix aux médecins entre deux types de contrats, dont l'un rémunérait toutes les heures de présence à un tarif nettement inférieur (entre 60 fr. et 65 fr. de l'heure). Il n'y avait toutefois jamais de demi-journée sans patient. Au demeurant, aucun médecin ne gagnait 240'000 fr. par an et en aucun cas des médecins praticiens, comme B_____, qui étaient facturés 7% de moins que les médecins FMH.

Les médecins saisissaient les données utiles relatives aux facturations et A_____ SA établissait les factures. Il était exact que cette dernière pouvait facilement avoir connaissance du nombre de consultations facturées par chacun

des médecins. L'erreur de rémunération provenait du fait que G_____ s'était injustement basée sur les plannings des heures de présence, au lieu de se baser sur les timesheets.

A_____ SA ne s'était pas rendue compte plus rapidement de l'erreur de rémunération car la comptabilité était effectuée par H_____, qui s'occupait de la comptabilité des trois centres A_____ SA.

Ce n'était que dans le cadre du différend, voire de la présente procédure, que E_____ avait pris connaissance du courriel du 28 février 2019 de G_____ à I_____.

i.b. B_____ a déclaré qu'il avait travaillé pendant une dizaine d'années au centre médical de C_____ avant d'être engagé par A_____ SA, plus particulièrement par E_____, qui lui avait écrit pour lui demander de rejoindre la société. Celui-ci lui avait proposé un contrat de "salarié indépendant", prévoyant un pourcentage des honoraires facturés. Cependant, il avait eu une mauvaise expérience à C_____ avec des gardes le dimanche sans un seul patient, si bien qu'il avait insisté pour avoir un salaire à l'heure de présence. De plus, la fréquentation au niveau des urgences n'était, déjà à cette époque, pas optimale selon ce que lui avait communiqué E_____, ce qui avait constitué un argument pour négocier un salaire à l'heure de présence et non à la consultation. E_____ avait accepté cette demande et lui avait proposé un excellent salaire de 120 fr. de l'heure.

Le salaire qu'il percevait auparavant était un peu inférieur à ce que lui avait offert A_____ SA; il avait été surpris de cette rémunération en comparaison avec ce qu'il percevait quand il travaillait dans l'humanitaire mais non par rapport à son expérience et sa formation.

Il n'avait pas réagi à la lecture de l'art. 2 du contrat qui prévoyait que la rémunération dépendait du "travail réalisé et effectivement facturé au patient" car il avait fait confiance à son confrère, E_____, qui était venu le chercher alors qu'il travaillait à C_____ et avec lequel il s'était mis d'accord sur une rémunération de 120 fr. par heure de présence, précisant que G_____ avait assisté à cet entretien. Pour lui, le tarif horaire de 120 fr. pour un praticien de son âge et avec sa formation n'était pas démesuré. S'il avait ne serait-ce qu'envisagé que le salaire de 120 fr. était lié aux heures de consultation facturées au patient, il n'aurait pas quitté son précédent emploi.

À l'échéance de son contrat avec A_____ SA, il n'avait été au chômage que de janvier à mars 2021 puis avait rapidement été engagé par les HUG et D_____. Sauf erreur, à D_____, il réalisait un salaire de l'ordre de 8'000 fr. ou 9'000 fr. pour une activité à 75%. Actuellement, il travaillait au centre médical de M_____ [GE] en qualité de médecin indépendant et réalisait un revenu supérieur à celui perçu chez A_____ SA pour un taux d'activité équivalent. Son contrat

actuel prévoyait qu'il gardait 52% des montants qu'il facturait et le centre gardait les 48% restants. Il avait déjà eu un contrat de ce type à C_____ avec des pourcentages similaires.

Au centre médical de C_____, il faisait des gardes et des rendez-vous consécutifs aux gardes. Chez A_____ SA, il avait essentiellement des gardes mais il avait également une petite plage de rendez-vous qui ne s'était jamais vraiment développée et qui était donc restée restreinte.

Comme il ne vivait pas très loin du centre médical, A_____ SA lui avait proposé de rentrer chez lui et de l'appeler "s'il y avait quelque chose". Il n'osait pas imaginer ce qu'il se serait passé s'il avait donné suite à cette proposition et qu'un patient victime d'un infarctus s'était présenté, vu qu'il vivait quand même à vingt minutes à pieds du centre médical. Les médecins de garde se devaient d'être présents.

Lorsqu'il avait pris la décision de démissionner avec effet immédiat le 23 décembre 2020, il aurait dû s'y tenir. Malheureusement il avait une conscience professionnelle et il avait eu des remords à l'égard du personnel paramédical ainsi que des confrères de A_____ SA, de les laisser tomber ainsi pendant les fêtes. Il était donc revenu travailler jusqu'à ce que son avocat le conseille.

Il avait de tout temps constaté que la fréquentation des consultations d'urgence n'était pas optimale. Cependant, elle s'était effondrée lors du COVID et à partir de ce moment-là, il s'était demandé si sa rémunération pouvait continuer à être dans une telle inadéquation et il s'attendait à ce que son contrat soit renégocié. En revanche, il n'avait jamais imaginé que son employeuse puisse lui réclamer plus de 80'000 fr. À cette annonce, il avait été tellement surpris qu'il avait éclaté de rire.

Avant la présente procédure, il n'avait pas eu connaissance du courriel du 28 février 2019 de G_____ à I_____.

i.c. L_____, médecin chez A_____ SA au moment des faits et également en litige avec cette dernière, a notamment déclaré qu'il n'avait jamais été étonné de la rémunération qu'il percevait, car elle était conforme à ce qu'il avait négocié. Il se souvenait de dimanches où il y avait très peu de patients, alors qu'il passait dix heures sur place. Il vivait par ailleurs à 2h de route de Genève et n'allait pas sacrifier sa vie de famille pour ne pas gagner sa vie. Il avait discuté et négocié son salaire avec G_____ et une seule forme de contrat lui avait été soumise.

i.d. I_____, médecin, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir travaillé pour A_____ SA du 6 avril 2020 au 31 mai 2021. Elle avait également ponctuellement travaillé quelques heures chez la précitée début 2019, rémunérées au temps de présence. Elle avait été engagée par E_____ et G_____.

responsable administrative à qui elle s'adressait lorsqu'elle avait des questions car c'était son rôle et elle était plus disponible que E_____. Elle avait discuté avec les deux précités de sa rémunération. Lors de l'entretien d'embauche, seul un contrat lui avait été proposé, soit un contrat à durée indéterminée qui prévoyait une rémunération horaire de 120 fr., à laquelle s'ajoutaient 30 fr. ou 50 fr. par jour de travail pour les frais de déplacement et de repas. La rémunération de 120 fr. de l'heure s'entendait à l'heure de présence, ce qui lui avait été confirmé par un courriel de G_____, qu'elle avait transmis à ses collègues. Elle avait accordé plus de crédit à ce courriel limpide qu'au long contrat peu clair – probablement le même que celui de B_____ – qui lui avait été remis. Elle n'avait pas demandé de précisions quant au contrat car, jusque-là, elle avait toujours été rémunérée aux heures de présence, notamment lorsqu'elle faisait des gardes dans les hôpitaux genevois.

Son travail consistait à assurer des gardes puisque le cabinet était ouvert de 8h à 20h et qu'il fallait un médecin en permanence, mais également à développer sa patientèle. Un planning était établi par le Dr F_____ puis validé par E_____ et G_____, laquelle gérait le personnel, recueillait les heures effectuées et s'occupait des problèmes de fonctionnement du cabinet.

En novembre 2020, elle avait été informée d'une prétendue erreur quant aux salaires qui lui avaient été versés. Elle avait été sidérée. Pour elle, il n'y avait pas de raison qu'elle ne soit pas payée, dès lors qu'elle devait être sur place pour s'occuper d'urgences potentielles, ce d'autant plus qu'elle n'était pas responsable du manque de consultations d'urgence. À aucun moment elle n'avait eu l'impression de toucher une rémunération qui ne correspondait pas à ce qui avait été convenu et à ce qui lui avait été expliqué. Elle avait été très affectée par la situation et avait eu du mal à s'en remettre; elle s'était sentie dévalorisée, mal considérée, coincée. Ses collègues avaient alors quitté la société mais elle était restée le temps de trouver autre chose. Elle avait d'ailleurs rapidement retrouvé un emploi comme indépendante dans lequel elle gagnait beaucoup mieux sa vie que lorsqu'elle était sous le contrat renégocié avec A_____ SA – dont le salaire mensuel fixe était alors de 6'500 fr. pour un taux de travail de 74% comprenant au moins un week-end par mois –, peut-être même mieux que sous le contrat initial. Finalement, elle n'avait rien remboursé mais n'avait perçu aucun salaire pour les mois de novembre et décembre 2020, alors qu'elle avait notamment travaillé 181 heures en novembre. Elle avait trois enfants, dont l'un âgé de quatre mois au moment de son engagement, si bien qu'il était évident qu'elle n'aurait pas travaillé pour A_____ SA si elle n'avait pas été rémunérée pour les heures passées au travail.

i.e. G_____, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir travaillé pour A_____ SA de septembre 2018 à novembre 2021, d'abord en qualité de responsable administrative, puis de directrice opérationnelle dès 2019 ou 2020.

Lorsqu'un nouveau médecin était engagé, elle participait au premier entretien avec E_____, faisait visiter les lieux puis assurait le lien entre le médecin et le précité. Elle n'avait pas de rôle décisionnel en lien avec les salaires.

Elle avait assisté au premier entretien d'engagement de B_____. Les trois contrats en vigueur chez A_____ SA lui avaient alors été expliqués: celui d'indépendant, celui avec un salaire à l'heure et enfin celui au salaire mensuel. B_____ avait choisi d'être rémunéré à l'heure effective de travail. Sa compréhension initiale de ces termes était erronée car elle avait compris qu'il s'agissait des heures de présence au travail. Elle n'avait pas pensé à demander des explications à E_____, son supérieur hiérarchique, à ce sujet. Ce dernier et H_____ s'étaient rendus compte de cette erreur pendant le COVID, car il y avait beaucoup plus de salaires à payer que d'entrées d'argent liées aux consultations. Elle avait beaucoup culpabilisé car le problème provenait de son incompréhension.

Il était arrivé que B_____ lui dise, dans le cadre d'échanges informels, par exemple lorsqu'il y avait des désaccords au sujet des gardes qu'il devait faire, qu'il n'allait pas se plaindre car il était bien payé.

Elle avait participé à l'entretien au cours duquel l'erreur de salaires avait été abordée avec B_____. Ce dernier était fâché et mécontent, il ne comprenait pas. Elle avait dressé le procès-verbal de cette rencontre mais ne se souvenait pas s'il avait été soumis à l'employé pour relecture et signature. Elle pouvait comprendre son mécontentement, mais si des montants avaient été trop payés, ils devaient être remboursés.

i.f. H_____, responsable des ressources humaines et de la comptabilité de A_____ SA depuis 2010, entendue en qualité de témoin, a déclaré que lorsqu'un nouveau médecin était engagé, deux types de contrats lui étaient expliqués: le premier avec un salaire horaire par heure de présence et le second avec un salaire horaire par heure facturée au patient. Il y avait également un contrat pour les médecins indépendants. Selon les informations qu'elle avait reçues pour le calcul des salaires, B_____ avait choisi une rémunération par heure facturée au patient.

À l'époque des faits litigieux, elle travaillait sur le site de N_____ [GE] et elle ne s'était pas rendue compte que les heures figurant sur les timesheets transmis par G_____ ne correspondaient pas aux heures facturées aux patients. Ce n'était que durant le COVID qu'ils s'étaient aperçus qu'il y avait beaucoup plus de sorties que d'entrées d'argent. Il n'était pas choquant qu'un médecin gagne 12'000 fr. en un mois. Certains gagnaient plus, cela dépendait de leur taux d'activité.

Lors des discussions de décembre 2020, auxquelles elle avait assisté, B_____ n'était pas content.

i.g. O _____, médecin, entendu en qualité de témoin, a notamment déclaré qu'il avait travaillé un an et demi ou deux ans pour A _____ SA jusqu'à fin 2020. Lorsqu'il avait été engagé, il avait été reçu par E _____ et G _____, qui était selon lui assistante ou responsable administrative. Il avait été convenu qu'il percevrait une rémunération de 150 fr. par heure de travail sur place, étant précisé qu'il travaillait environ un week-end par mois.

En novembre 2020, son salaire ne correspondait pas aux gardes qu'il avait assumées. Il avait alors rapidement cessé son activité pour A _____ SA. On lui avait indiqué que les conditions avaient ou allaient changer et il avait reçu un courrier lui demandant de rembourser des salaires prétendument trop perçus. Aucune suite n'avait été donnée aux réclamations respectives de chaque partie.

- E.** Dans le jugement querellé, le Tribunal a notamment retenu que B _____ avait été payé au tarif de 120 fr. de l'heure en plus des frais durant dix-huit mois, ce qui l'avait indéniablement conforté dans l'idée que sa compréhension des termes contractuels était bonne. La lettre du contrat était quant à elle confuse, dès lors qu'elle mentionnait un salaire horaire pour le "travail effectif". B _____, de même que trois autres collègues, avait compris cette formulation comme une rémunération à l'heure de présence, laquelle était effectivement indispensable à l'accomplissement de la tâche (urgences médicales). G _____, alors responsable administrative de A _____ SA, avait eu la même compréhension qu'eux. Le courriel de G _____ à I _____ avait également conforté les collaborateurs dans leur compréhension de ce que chaque heure passée sur place se verrait rétribuée.

Certes, G _____ n'avait aucun pouvoir décisionnel au sein de l'entreprise. A _____ SA avait néanmoins donné l'apparence aux collaborateurs que la précitée endossait un rôle de direction dans l'entreprise, en participant notamment aux entretiens d'embauche et en étant leur interlocutrice principale durant la relation contractuelle. Cette apparence avait d'ailleurs été renforcée et consolidée lorsque cette dernière avait signé le courriel du 11 janvier 2021 par "G _____, COO de A _____ SA". Les collaborateurs s'étaient donc fiés de bonne foi aux précisions qu'elle leur avait données par écrit quant à leur rétribution. Bien que B _____ avait déclaré ne jamais avoir pris connaissance de cet échange avant la présente procédure, c'était sans incidence dès lors que sa compréhension était identique à celle de ses collègues instruits à ce sujet et que A _____ SA ne pouvait décemment exiger de lui qu'il investigue sur les conditions de rémunération, alors même que sa compréhension concordait avec les salaires versés. Aucune mauvaise foi de la part de B _____ ou de ses collègues ne pouvait ainsi être retenue quant au salaire convenu et payable à l'heure de présence, ce d'autant plus que A _____ SA elle-même avait déclaré que les différents médecins renseignés au sujet de l'erreur de calcul salarial s'étaient montrés surpris, mécontents et dévalorisés, ce qui constituait un indice de leur bonne foi et de la

compréhension commune du contrat, de même que leur rupture contractuelle rapide postérieure à cette annonce, le lien de confiance ayant été rompu.

Le fait que B_____ ait déclaré avoir estimé être trop rémunéré, au moment où les consultations étaient au point mort en raison des restrictions COVID et s'être attendu à une négociation de ses conditions contractuelles ne permettait pas de remettre sa bonne foi en question. S'agissant de la rétribution moyenne d'un médecin dans la région, A_____ SA n'était pas parvenue à démontrer que le salaire de 120 fr. par heure de présence était excessif. Le Tribunal ne pouvait retenir que le courriel du 26 novembre 2020 était entièrement attribuable au directeur K_____ de HUG, dans la mesure où la phrase relative aux salaires n'était ni signée ni datée et comportait une police différente de la précédente. De plus, B_____ avait produit des pièces attestant d'un revenu horaire entre 105 fr. et 145 fr. à D_____ et de 131 fr. 80 de l'heure aux HUG. Enfin, quel qu'eût été ou serait la rétribution de B_____ avant ou après la relation contractuelle litigieuse, chacune procédait du principe de liberté contractuelle et était par conséquent sans incidence sur la volonté des parties au présent contrat. Enfin et par surabondance, l'employeuse supportait le risque de l'entreprise, lequel comprenait la haute direction et le contrôle du travail fourni par ses subordonnés, de même que la formulation alambiquée du contrat soumis à ses collaborateurs. Il devait ainsi être retenu que les parties s'étaient bien accordées sur un salaire à l'heure de présence de 120 fr. plus frais et qu'il convenait dès lors de rémunérer B_____ pour les heures effectuées en novembre et décembre 2020 et de lui verser son défraiement journalier de 50 fr.

B_____ avait valablement mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail, dans la mesure où A_____ SA avait refusé de lui verser des salaires en compensation de montants prétendument versés en trop. Son droit aux prestations chômage s'était trouvé amoindri en raison des informations erronées communiquées par l'employeuse à la Caisse de chômage. En mars 2021, B_____ aurait dû percevoir 6'408 fr. 90 sans pénalité et conformément au gain assuré calculé sur la base de ses heures de présence. Dès lors qu'il n'avait perçu que 1'375 fr. 45, A_____ SA devait lui verser la différence, soit 5'033 fr. 50.

EN DROIT

1. Le jugement entrepris 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), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.
2. **2.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

2.2 Déposé dans le délai utile de trente jours, compte tenu des fêtes pascales, et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et 3, 143 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimé et des écritures subséquentes des parties, déposées dans les délais impartis à cet effet (art. 312 al. 2 et 316 al. 2 CPC), ainsi que de la détermination spontanée de l'appelante du 29 novembre 2024, celle-ci ayant dûment fait usage de son droit inconditionnel de répliquer dans les dix jours suivant la notification de la duplique de l'intimée (ATF 146 III 97 consid. 3.4.1; 142 III 48 consid. 4.1.1; arrêts du Tribunal fédéral 5A_120/2019 du 21 août 2019 consid. 2.2; 5A_174/2016 du 25 mai 2016 consid. 3.2).

2.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés 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; cf. *infra* consid. 5.1.6).

La Cour disposant d'un pouvoir de cognition complet, l'état de fait a été complété en tenant compte des griefs de l'appelante, dans la mesure utile à la résolution du litige.

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

3. Il ne sera pas donné suite à la requête de l'appelante tendant à la production par l'intimé de son contrat de travail l'ayant lié au centre de C_____ et aux urgences de D_____, ainsi que des fiches de salaire y relatives, dans la mesure où ces pièces n'ont pas d'incidence sur l'issue du litige (cf. *infra* consid. 4.2.3).
4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir erré dans son interprétation subjective du contrat et d'avoir retenu que les parties avaient convenu d'un salaire horaire payable selon les heures de présence au lieu des heures facturables au patient.

4.1 Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, 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.

Le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des

déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_334/2023 du 13 mars 2024 consid. 3.3; 4A_125/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.1). On peut aussi se fonder sur le but du contrat et les intérêts des parties ou encore les usages et les pratiques commerciales (TERCIER/PICHONNAZ, *Le droit des obligations*, 6^{ème} éd., 2019, n. 1020).

Si les deux parties veulent la même chose, il y a accord dans les faits, puisqu'il repose sur la concordance effective des volontés (ATF 134 III 625 consid. 3.4). Peu importe le contenu des manifestations de volonté (la volonté "déclarée"); le consentement correspond à ce qu'elles ont effectivement voulu (la volonté "interne"). C'est ce qu'exprime l'art. 18 al. 1 CO, qui prescrit de se fonder sur la "réelle et commune intention" des parties (TERCIER/PICHONNAZ, *Le droit des obligations*, 6^{ème} éd., 2019, p. 150 n. 623).

La "lettre" doit notamment céder le pas lorsqu'il faut conclure par l'analyse de moyens complémentaires qu'elle constitue en fait une "dénomination inexacte" au sens de l'art. 18 al. 1 CO, même si la dénomination paraissait tout à fait claire (TERCIER/PICHONNAZ, *op. cit.*, n. 1021)

Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 et les références citées).

Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "*in dubio contra stipulatorem*" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; 122 III 118 consid. 2a).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir retenu que la lettre du contrat était confuse et de s'être uniquement concentré sur l'annexe 4 en omettant d'analyser la clause 2.1. Elle soutient que l'annexe 4 ne pouvait se lire qu'en lien avec la clause précitée à laquelle elle renvoyait et qui prévoyait

clairement une rémunération basée sur les heures de travail réalisées et facturées aux patients.

Il est vrai que la clause 2.1 du contrat prévoit une rémunération des heures facturables au patient. L'annexe 4 évoque en revanche une rémunération par heure de "travail effectif", notion peu précise qui peut aisément être comprise comme le temps durant lequel l'employé est à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles – ce qui correspond aux heures de présence – ou comme le temps durant lequel il traite effectivement des patients – soit les heures de consultations.

Si la lecture conjointe de l'annexe 4 avec l'art. 2.1, auquel elle renvoie, tend à retenir une rémunération à l'heure de consultation, cela ne suffit pas à retenir que la lettre de l'art. 2.1 refléterait, en l'espèce, la réelle et commune intention des parties, étant rappelé que le texte ne restitue pas toujours le sens de l'accord conclu.

Les parties semblent en effet ne pas avoir prêté une attention particulière au contenu du contrat, en particulier à son art. 2.1, puisque cette clause n'est pas adaptée au médecin salarié. Elle figure sous le titre "obligations du médecin", alors que le paiement du salaire est une obligation de l'employeur, et précise que la rémunération intervient "*en contrepartie de l'ensemble des prestations que [l'appelante] fournira au médecin*", éléments qui ne sont pertinents que pour un médecin indépendant, qui utilise l'infrastructure de l'appelante en échange d'une partie de ses gains. D'autres clauses, à l'instar de l'art. 7.1 qui stipule que le centre de gravité du contrat est le droit d'usage conféré au médecin, contre rémunération, d'un local au sein de l'établissement, démontrent que le contrat n'est pas adapté à un médecin salarié mais au médecin indépendant. La lettre du contrat, en particulier de l'art. 2.1, doit ainsi être appréciée avec réserve dans l'interprétation de la volonté des parties. Dans ces conditions, il ne peut être reproché au Tribunal de s'être davantage fondé sur l'annexe 4, laquelle est spécifique à la situation de l'intimé, par opposition au reste du contrat rédigé de manière générique et dont le contenu n'est pas adapté au médecin salarié.

Le comportement de l'appelante postérieurement à la conclusion du contrat laisse par ailleurs peu de place au doute quant à la réelle et commune intention des parties, puisqu'elle a versé à son employé un salaire horaire de 120 fr. sur la base de ses heures de présence pendant dix-huit mois.

4.2.2 L'appelante soutient à cet égard avoir été dans l'erreur, qui résultait de la transmission par G_____ des heures de présence à la comptabilité, et qui n'avait pas été détectée par H_____ du fait que le salaire versé pouvait être légitime si le taux d'activité de l'intimé avait été plus important. Contrairement à ce qu'elle soutient, les premiers juges ont pris en compte ce qui précède et retenu que

l'employeuse supportait le risque de l'entreprise, lequel comprenait la haute direction et le contrôle du travail fourni par ses subordonnés. L'appelante ne formulait aucune critique sur ce point, son grief se révèle infondé. Une telle "erreur" apparaît en tout état peu crédible au vu de la durée de la rémunération des heures de présence, laquelle excède une année fiscale complète. Il apparaît surprenant qu'elle n'ait pas été décelée à tout le moins lors de l'établissement des comptes annuels, ce d'autant plus si une telle rémunération – laquelle concernait également trois autres médecins – n'était pas rentable pour l'entreprise comme le prétend l'appelante.

Il semble également improbable que G_____ ait pu mal comprendre les conditions de rémunération des médecins de garde, alors qu'elle participait aux entretiens d'embauche, lors desquels l'appelante allègue avoir expliqué les différents contrats possibles aux médecins, précisant que les explications qu'elle donnait à cet égard ne laissaient planer aucun doute.

De plus, un des médecins, I_____, avait spécifiquement questionné G_____ à ce sujet. Il apparaît donc surprenant qu'elle ait pu lui affirmer, par courriel du 28 février 2019, qu'après avoir regardé les autres contrats des médecins rémunérés à l'heure – qui étaient exactement les mêmes que le sien, étaient confus et mentionnaient notamment à l'art. 2.1 la rémunération des heures facturables aux patients –, ils étaient payés à l'heure selon leur temps de présence, si tel n'était pas effectivement le cas. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que G_____ n'ait eu aucun pouvoir décisionnel sur les salaires n'est pas déterminant, puisque cela ne l'empêchait pas d'avoir pleinement connaissance des conditions salariales appliquées et de pouvoir communiquer sur ce point, ce d'autant plus que selon les témoignages recueillis, elle était la personne de contact des employés pour ce genre de question.

Il n'est pas non plus déterminant que l'intimé n'ait eu connaissance de ce courriel que dans le cadre de la présente procédure. En effet, si ce document ne pouvait conforter l'intimé dans sa compréhension de sa rémunération, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, le paiement de son salaire sur la base des heures de présence pendant dix-huit mois suffisait à cet égard. Ce courriel témoigne en revanche de la réelle volonté de l'appelante.

H_____ a par ailleurs déclaré que E_____ validait les paiements. Or, tant la première – responsable des ressources humaines – que le second – qui a engagé l'intimé – ne pouvaient ignorer son taux d'activité, lequel n'excédait pas 50% comme l'allègue l'appelante. Dans ces conditions, il est pour le moins curieux qu'ils aient procédé pendant dix-huit mois au paiement du salaire sur la base des heures de présence à un taux maximum de 50%, si les montants versés se rapprochaient davantage selon eux au salaire d'un temps plein.

L'appelante échoue ainsi à démontrer qu'elle était victime d'une erreur.

4.2.3 L'appelante fait ensuite grief au Tribunal de ne pas avoir pris en compte l'ensemble des éléments du dossier faisant ressortir que le salaire de l'intimé était disproportionné par rapport à la pratique commerciale des centres médicaux. Elle fait valoir que l'employé ne pouvait pas prétendre de bonne foi à un salaire aussi élevé et qu'elle-même n'avait aucun intérêt à offrir un salaire deux fois plus important que la moyenne.

Son grief est infondé. L'appelante persiste en effet à annualiser, à temps plein, le salaire horaire de l'intimé pour soutenir qu'il serait en disproportion avec le salaire moyen des médecins en Suisse, sans établir – ni même alléguer – que les salaires dont elle se prévaut seraient versés à des médecins exerçant dans des conditions comparables à celles de l'intimé, étant rappelé que ce dernier travaillait à temps partiel et à un taux variable pouvant osciller entre 25 et 125 heures par mois. L'on ne saurait toutefois comparer le salaire de médecins dont les conditions de travail ne sont pas équivalentes. L'étude de la FMH sur les salaires moyens des médecins en Suisse, le salaire appliqué par les HUG, celui du Dr F_____ – qui exerce en tant qu'indépendant et dont le témoignage n'a du reste pas été requis ni produit dans le cadre de la présente procédure – et celui perçu par L_____ auprès de P_____ [consultations médicales à domicile 24 heures sur 24] sont ainsi sans pertinence.

Il en va de même de l'allégué de l'appelante selon lequel les trois contrats qu'elles proposait à l'embauche étaient économiquement équivalents – ce qu'elle n'établissait pas du reste, la rémunération du médecin salarié au mois n'ayant pas été prouvée –, puisqu'elle compare à nouveau des situations qui ne sont pas comparables, à savoir une activité fixe à temps plein avec celle de l'intimé, engagé à temps partiel avec un taux d'activité fluctuant. L'explication de l'appelante selon laquelle le salaire horaire plus élevé de 120 fr. visait à compenser les "heures creuses", sans consultations, ne trouve quant à elle aucune assise dans le dossier, au vu des différents éléments examinés ci-dessus.

Le salaire de l'intimé auprès de ses employeurs précédent et actuel n'est pas non plus déterminant, l'appelante n'alléguant pas que l'activité de l'employé exercée auprès d'eux et en son sein serait comparable. Il ressort au contraire des déclarations de l'intimé en audience qu'il avait travaillé comme "médecin indépendant" au centre médical de C_____ – contrairement à ce que soutient l'appelante qui déduit de manière erronée desdites déclarations que l'intimé y était rémunéré aux heures de consultation – et qu'il réalisait un salaire de l'ordre de 8'000 fr. ou 9'000 fr. à D_____ pour une activité à 75%. Aucune de ces activités n'est par conséquent comparable à celle exercée auprès de l'appelante, si bien qu'elles ne sont pas propres à établir que l'intimé percevait un salaire excessif si l'appelante devait le rémunérer aux heures de présence. C'est dès lors à raison que

le Tribunal a renoncé à ordonner la production des contrats et des fiches de salaire de l'intimé avec ses autres employeurs.

Au contraire, comme l'a souligné le Tribunal, l'intimé a produit des pièces attestant d'un revenu horaire de 131 fr. 80 aux HUG. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que cet élément ne figure pas dans la réponse de l'intimé ne l'empêchait pas de s'en prévaloir dans sa duplique, dès lors qu'il a été introduit en première instance déjà et repris par le Tribunal, sans que l'appelante ne soulève un quelconque grief à cet égard. Par ailleurs, si le contrat y relatif n'indique pas précisément si le salaire horaire a trait aux heures de présence ou de consultation, il mentionne les modalités de transmission des "heures effectuées" par le médecin à la responsable des ressources humaines, ce qui suggère les heures de présence. Il n'y a pas lieu de penser que cette proposition d'engagement portait sur du travail de nuit ou lors de week-ends, puisqu'elle n'y fait aucunement mention. Le contrat porte sur un nombre limité d'heures par an, ce qui tend à démontrer que des salaires plus élevés sont proposés lorsque le temps d'engagement est faible. L'intimé a par ailleurs produit ses attestations de gain intermédiaire pour les quelques heures qu'il avait pu effectuer à D_____ en début d'année 2021 après la résiliation du contrat, qui fait état d'un salaire horaire entre 105 et 145 fr. de l'heure. Ces éléments démontrent au besoin que des salaires équivalents ou supérieurs à celui de 120 fr. de l'heure sont proposés par d'autres établissements. On ne saurait ainsi retenir que l'intimé ne pouvait croire de bonne foi qu'il pouvait prétendre au paiement d'un tel salaire.

Le fait que l'intimé ait déclaré qu'il s'était demandé si sa rémunération pouvait "continuer à être dans une telle inadéquation" durant la pandémie de COVID-19, lorsque le nombre de consultations avait chuté, ne saurait remettre en cause sa bonne foi en lien avec le salaire convenu à la signature du contrat, cette circonstance étant postérieure à celle-ci. Cette réflexion témoigne au besoin que les parties avaient convenu de rémunérer ses heures de présence, ce qui ne lui semblait plus en adéquation avec la nouvelle situation induite par la pandémie. La question de savoir si l'intimé a interpellé G_____ à ce sujet au moment du COVID est quant à elle sans incidence sur la volonté des parties à la signature du contrat.

L'appelante soutient à tort qu'elle n'avait aucun intérêt à offrir un salaire aussi élevé par rapport à ceux proposés par ses concurrents. Outre les éléments qui précèdent, il ressort de la procédure qu'elle a demandé à l'intimé de venir travailler pour elle. L'appelante devait donc nécessairement offrir des conditions de travail attrayantes, telle qu'une rémunération plus élevée, pour convaincre le médecin de quitter son précédent employeur afin de la rejoindre. Elle a par ailleurs admis en audience qu'elle avait offert le salaire de 120 fr. pour être plus généreuse que certains de ses concurrents. Elle bénéficiait de plus de la flexibilité de son employé, dont le taux d'activité pouvait varier énormément en fonction des

besoins de l'appelante. L'appelante avait donc bien un intérêt à proposer un salaire horaire plus élevé, contrairement à ce qu'elle soutient.

Elle n'établit par ailleurs pas que le salaire de 120 fr. par heure de présence compromettait sa rentabilité au regard des tarifs TARMED applicables, se contentant d'alléguer que le règlement TARMED imposait des tarifs entre 180 fr. à 400 fr. de l'heure, sans préciser le tarif applicable à l'activité de l'intimé. La rémunération de l'intimé lui a du reste été versée pendant dix-huit mois et ce n'est que lorsque le nombre de consultations a chuté en raison de la pandémie de COVID-19 que le problème de trésorerie a surgi. En dehors de cette circonstance particulière, le salaire de l'intimé lui permettait manifestement d'être rentable, faute de quoi l'appelante aurait réagi plus tôt, étant rappelé qu'un exercice comptable entier s'était écoulé dans l'intervalle.

L'appelante ne saurait ainsi être suivie lorsqu'elle soutient que la disproportion du salaire horaire à l'heure de présence au regard de la pratique commerciale ne permettait pas à l'intimé de prétendre de bonne foi à une telle rémunération.

4.2.4 L'appelante soutient que l'employé inscrivait par ailleurs ses heures de consultation dans l'agenda, si bien qu'il ne pouvait ignorer qu'il était rémunéré à l'heure de consultation.

Son grief est infondé. En effet, le fait que l'employé inscrivait ses heures de consultation dans l'agenda de l'appelante ne saurait signifier que seules celles-ci étaient rémunérées, puisque ces données étaient nécessaires pour la facturation aux patients.

L'intimé n'avait en particulier pas à partir du principe que le temps qu'il mettait à disposition de son employeur, dans l'attente de consultations, n'était pas rémunéré, une telle hypothèse faisant indûment supporter le risque de l'entreprise à l'employé. A cet égard, l'appelante n'a apporté aucun élément permettant de retenir que la rémunération des seules heures effectivement facturées aux patients constituait une pratique répandue dans le milieu des médecins de garde.

4.2.5 L'appelante fait enfin grief au Tribunal de ne pas avoir pris en considération que l'intimé était autorisé à rentrer chez lui lors de son travail, ce qui n'était pas envisageable pour un médecin salarié payé à l'heure de présence et tendait à démontrer que l'intimé n'était pas rémunéré de cette manière.

Le fait que l'appelante ait proposé à l'intimé, à une date et dans des circonstances indéterminées, de rentrer chez lui et de l'appeler s'il y avait quelque chose, ne suffit pas à retenir que sa présence n'était pas obligatoire. Cette proposition est contredite par le courriel de G_____, qui a confirmé à I_____ que pour le type d'activité exercé par l'intimé, la présence du médecin dans les locaux était obligatoire. Par ailleurs, la nature même de son activité de médecin urgentiste

impliquait d'être présent dans les locaux, même en l'absence de consultations, afin d'être prêt à intervenir en cas d'urgence, ce qu'a également confirmé I_____.

Contrairement à ce que suggère l'appelante, sa proposition plaide en faveur de la rémunération des heures de présence, puisque l'employeuse pouvait faire cette économie si l'intimé rentrait chez lui en l'absence de consultation.

4.2.6 En définitive, l'ensemble des éléments au dossier conduit la Chambre d'appel à retenir, à l'instar du Tribunal, que les parties avaient la réelle et commune intention de fixer le salaire horaire de l'intimé à 120 fr. par heure de présence lorsqu'elles ont conclu le contrat de travail, puisqu'elles ont exécuté leur accord de la sorte pendant une année et demie et que l'appelante n'a pas démontré avoir été dans l'erreur en s'acquittant de ce salaire, ni que l'intimé ne pouvait pas partir de l'idée qu'il s'agissait du salaire horaire par heure de présence.

L'appelante ne dispose ainsi d'aucune prétention envers l'intimé en restitution de salaires trop perçus (cf. également C/2_____/2021), si bien qu'elle ne peut se prévaloir de la compensation pour s'opposer au paiement des sommes qu'elle lui doit.

Les chiffres 3 à 6 et 10 du dispositif du jugement entrepris seront par conséquent confirmés, étant précisé que l'appelante ne remet pas en cause les calculs opérés par le Tribunal.

5. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser 5'033 fr. 40 à l'intimé en compensation des indemnités chômage qu'il n'avait pas perçues, alors que la résiliation immédiate par l'employé était injustifiée, tardive et que l'intimé ne souffrait d'aucun dommage au vu de la décision de suspension de la Caisse cantonale de chômage jusqu'à droit jugé dans la présente procédure.

5.1.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs.

Sont notamment considérées comme de justes motifs 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). Ont notamment été admis comme justes motifs invoqués par l'employé: la modification subséquente unilatérale et immédiate du contrat par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_84/2011 du 15 avril 2011 consid. 5; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 813-814), le refus ou retard dans le paiement du salaire, malgré une mise en demeure (arrêts du Tribunal fédéral 4A_192/2008 du 9 octobre 2008 consid. 4 ; 4C_203/2000 du 2 avril 2001 consid. 4c).

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. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 3 et 4.3; 4A_341/2019 du 15 mai 2020 consid. 4.1). De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_341/2019 du 15 mai 2020 consid. 4.1; 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2). De même, un délai de réflexion étendu sera accordé lorsque l'événement déclencheur survient pendant les fêtes de Noël ou les fêtes pascales (arrêt du Tribunal fédéral 4C_291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 816).

La résiliation d'un contrat est un droit formateur; un seul des cocontractants peut modifier unilatéralement, par sa seule manifestation de volonté, la situation juridique de l'autre partie (ATF 135 III 441 consid. 3.3; 133 III 3602 consid. 8.1.1). L'exercice d'un droit formateur est univoque, sans condition et revêt en principe un caractère irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_129/2022 du 27 octobre 2022 consid. 3.1.1), sauf accord contraire des parties (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 822).

5.1.2 Conformément à l'article 337b al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat résulte de sa violation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

5.2.1 Dans un premier grief, l'appelante fait valoir que la démission n'était pas justifiée puisque l'interprétation du contrat démontrait que les parties avaient convenu d'une rémunération calculée sur les heures de consultation et qu'elle avait uniquement procédé à une rectification de son erreur.

Or et comme examiné ci-avant, l'interprétation du contrat a démontré que les parties avaient convenu de rémunérer les heures de présence de l'employé et non les heures de consultation. Partant, le grief de l'appelante se révèle infondé.

En l'absence d'autre grief sur ce point, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il retient que l'intimé disposait d'un juste motif pour mettre fin au contrat de manière immédiate.

5.2.2 L'appelante soutient ensuite que la résiliation immédiate du contrat de travail était tardive et devait donc être considérée comme injustifiée, puisqu'elle était

intervenue plus d'une semaine après "l'annonce effective de la correction effectuée" par elle, l'intimé étant revenu sur sa première résiliation immédiate du 23 décembre 2020 et n'ayant ainsi résilié que le 30 décembre 2020.

Son grief est infondé. En effet, les parties se sont rencontrées le 14 décembre 2020 afin de discuter de la problématique des salaires que l'intimé aurait, selon l'appelante, perçus en trop, ce qu'il a contesté. Elle l'a alors informé qu'elle lui reviendrait avec une proposition d'arrangement, ce qu'elle a fait le 22 décembre 2020. Ce n'est qu'à compter de cette date que l'intimé avait pleinement connaissance de la position ferme de l'appelante. En résiliant son contrat avec effet immédiat le lendemain, l'intimé a incontestablement respecté le délai imposé par la jurisprudence.

Cela étant, il s'est rétracté le 26 décembre 2020, expliquant avoir eu des remords à abandonner ainsi le personnel paramédical et ses confrères pendant les fêtes. Il est donc revenu travailler, manifestement d'entente avec son employeuse, jusqu'à ce que son avocat le conseille et qu'il confirme sa résiliation immédiate le 30 décembre 2020, soit cinq jours ouvrables après l'évènement déclencheur. Bien que la résiliation immédiate doive en principe intervenir dans les deux à trois jours ouvrables, une durée plus longue est tolérée dans certaines circonstances, notamment lorsque les faits se produisent pendant les fêtes de Noël, comme en l'espèce. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que la résiliation immédiate est intervenue en temps utile, ce d'autant plus que le délai de cinq jours comprend *in casu* la veille de Noël, qui n'est pas considérée comme un jour férié.

Le grief de l'appelante est par conséquent rejeté.

5.2.3 L'appelante fait enfin valoir que l'intimé ne subissait aucun dommage du fait que la Caisse cantonale de chômage ne lui avait pas donné l'ensemble des droits suite à la résiliation immédiate, puisque la Caisse avait suspendu l'instruction de l'opposition à sa décision y relative jusqu'à droit jugé dans la présente procédure et que dans le cas où elle-même y succomberait, la Caisse reviendrait sur sa décision et couvrirait la différence réclamée par l'intimé à titre de dommage.

Son grief est fondé. En effet, le dommage allégué par l'intimé correspond à la différence entre ce qu'il a perçu de l'assurance-chômage en mars 2021 et ce qu'il aurait dû percevoir sans pénalité de chômage et sur la base d'un gain assuré fondé sur la rémunération de ses heures de présence. Or, la décision par laquelle la Caisse de chômage a suspendu le droit à l'indemnité de l'intimé pendant 38 jours est motivée par l'absence de motif valable de résiliation et précise qu'elle est provisoire et pourra être revue à l'issue de la procédure prud'homale. L'intimé y a d'ailleurs fait opposition et la Caisse de chômage en a suspendu l'instruction au motif que son issue dépendait de celle de la présente procédure. L'intimé a également contesté les décomptes d'indemnité faisant état d'un gain assuré erroné,

calculé sur la base du salaire communiqué par l'appelante et qui était fondé sur les heures de consultation au lieu des heures de présence.

Les pénalités de chômage et le montant des indemnités journalières ne revêtent donc pas un caractère définitif et seront corrigés par la Caisse de chômage compte tenu de l'issue du litige, la résiliation immédiate étant justifiée et le salaire de l'intimé étant fondé sur les heures de présence.

Dans ces conditions, l'intimé ne souffre d'aucun dommage en lien avec la suspension provisoire de son droit à l'indemnité et avec la quotité de celle-ci. Partant, il sera débouté de sa prétention y relative.

Le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent annulé.

6. L'appelante remet en cause le certificat de travail en tant qu'il comporte la mention "*nous quitte libre de tout engagement*". Elle fait valoir qu'une telle mention équivaldrait à donner à l'intimé un solde de tout compte, alors que des procédures civiles (C/2_____/2021) étaient en cours pour récupérer les montants versés en trop à l'employé.

Or, au vu de l'issue du litige, les prétentions de l'employeuse sont infondées et l'intimé ne doit plus rien à l'appelante, si bien que son grief se révèle infondé. De plus, l'expression "*libre de tout engagement*" signifie davantage que l'employé est libre de s'engager auprès d'un nouvel employeur, sans que des clauses contractuelles, telles qu'une clause de non-concurrence, n'y fasse obstacle.

Partant, le chiffre 9 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

7. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé 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 interjeté le 22 avril 2024 par A_____ SA contre le jugement JTPH/436/2023 rendu le 18 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4936/2021.

Au fond :

Annule le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris.

Confirme ce jugement pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, 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.