



POUVOIR JUDICIAIRE

C/5598/2018-4

CAPH/41/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 17 FEVRIER 2020

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 juin 2019 (JTPH/232/2019), comparant par M^e Pascal AEBY, avocat, rue Beauregard 9, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,
et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par M^e Vadim HARYCH, avocat, Banna & Quinodoz, rue Verdaine 15, case postale 3015, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

CAISSE DE CHÔMAGE C_____, sise _____, partie intervenante.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/232/2019 rendu le 26 juin 2019, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 31 août 2018 par A_____ contre B_____ (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevables la conclusion en délivrance d'un certificat de travail formée par le premier contre le second (ch. 2), les pièces 42 à 45 et 47 à 50 produites par B_____ (ch. 3) ainsi que la demande d'intervention du 10 octobre 2018 de la Caisse de chômage C_____ à l'encontre de B_____ (ch. 4), condamné ce dernier à délivrer à A_____ un certificat de travail conforme au considérant de son jugement (ch. 5), débouté la Caisse de chômage C_____ de ses conclusions (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

En substance, le Tribunal a retenu, sur les points restés litigieux en appel, que la résiliation du contrat de travail liant B_____ et A_____ était valablement intervenue le 26 septembre 2017 dès lors qu'un document écrit au contenu clair avait, à cette date, été soumis par le premier au second, qui l'avait contresigné. Par conséquent, les rapports de travail avaient pris fin au 31 janvier 2018 et A_____ ne pouvait prétendre à aucune rémunération au-delà de cette date. B_____ avait licencié A_____ en raison de ses performances qu'il jugeait insuffisantes et la façon dont le congé avait été signifié ne portait pas atteinte à sa personnalité, de sorte que le congé n'avait pas un caractère abusif.

- B. a.** Par acte expédié à la Cour de justice le 5 août 2019, A_____ a appelé de ce jugement, qu'il avait reçu le 27 juin 2019.

Il a conclu à la modification du jugement en ce sens que B_____ est condamné à lui verser les montants bruts de 19'486 fr. 20 et 25'981 fr. 60, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} février 2018.

b. Dans sa réponse du 28 août 2019, B_____ a conclu à l'irrecevabilité des allégués 4, 10 et 11 de la partie "en fait" de l'appel du 5 août 2019 et, sur le fond, au rejet dudit appel ainsi qu'à la confirmation du jugement entrepris.

c. Par courrier du 11 septembre 2019, la Caisse de chômage C_____ a maintenu sa déclaration de subrogation pour un montant net total de 9'837 fr. 95, avec intérêts à 5% dès le 4 avril 2018, correspondant aux salaires des mois de février à avril 2018.

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

e. Les parties ont été avisées par pli du greffe du 4 novembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ exploite une entreprise individuelle de conseil et de vente de produits d'assurances et financiers D_____ ainsi que de ses partenaires commerciaux, sous la raison de commerce D_____, AGENCE GENERALE B_____, inscrite le _____ au Registre du commerce du canton de Genève.

b. Par contrat du 27 avril 2016, B_____ a engagé A_____, né le _____ 1966, comme conseiller à la clientèle à partir du 1^{er} mai 2016 pour un salaire mensuel composé d'une part fixe de 1'300 fr. et une part variable consistant en une commission sur chaque contrat conclu par le collaborateur. Une supercommission était en outre versée une fois par année, étant précisé qu'à teneur de l'art. 14.1.4 du contrat, l'employeur pouvait fixer unilatéralement la base de calcul de la supercommission pour chaque année.

L'art. 20 let. a du contrat de travail renvoyait notamment aux conditions de travail et règlements disponibles dans [le site internet] E_____ de D_____, pour faire partie intégrante du contrat. Les art. 2.3.1 et 2.3.2 des "conditions d'engagement pour les collaborateurs de l'agent général indépendant" (version 2017) prévoyaient une résiliation par écrit des rapports de travail moyennant un délai de quatre mois à partir de la deuxième année de service pour les collaborateurs ayant atteint l'âge de cinquante ans.

c. Dans un rapport d'évaluation du 29 août 2016, qui fait suite à la fin du temps d'essai de A_____, B_____ a relevé que son collaborateur présentait des lacunes en technique d'assurance, dans la connaissance des produits D_____ ainsi qu'en informatique. Tout en constatant que A_____ disposait d'un bon réseau et avait atteint ses objectifs de commission, B_____ lui a demandé d'augmenter le nombre de ses entretiens clients.

d. Dans un rapport d'évaluation du 14 novembre 2016, B_____ a indiqué que A_____ avait atteint ses objectifs de commission grâce au renouvellement de contrats existants mais que le nombre de nouvelles affaires était nettement insuffisant. Les lacunes constatées le 29 août 2016 perduraient et le portefeuille confié à A_____ décroissait. Ce dernier avait un grand potentiel de développement mais devait mieux utiliser son réseau et améliorer ses connaissances en matière de produits d'assurance.

e. Le 19 décembre 2016, A_____ et B_____ ont passé une convention relative aux objectifs attendus pour l'année 2017. L'atteinte desdits objectifs permettait d'obtenir la supercommission stipulée dans le contrat de travail.

f. Lors d'un entretien individuel du 19 avril 2017, B_____ a fixé à A_____ des « mesures » consistant à développer les produits F_____ et les assurances vie, obtenir dix rendez-vous par semaine, optimiser G_____ et arriver au travail à 9h00 au plus tard en l'absence de rendez-vous clients.

g. Par courrier du 23 juin 2017, B_____ a indiqué à A_____ que ses résultats n'étaient pas à la hauteur des attentes, tout en se déclarant convaincu que son employé avait les compétences nécessaires. Il attendait de sa part un sérieux effort d'engagement et lui a fixé divers objectifs à réaliser pour le 31 août 2017, soit d'obtenir un minimum de douze rendez-vous hebdomadaires et des objectifs de vente représentant 65 % des objectifs annuels fixés le 19 décembre 2016.

h. Dans un courrier du 6 septembre 2017 ayant caractère d'avertissement, B_____ a exposé à son collaborateur que les objectifs fixés dans son courrier du 23 juin 2017 n'avaient pas été atteints. Il s'est néanmoins déclaré convaincu qu'il avait le « potentiel requis » et lui a notamment fixé un objectif minimum de dix rendez-vous clients hebdomadaires pour fin septembre 2017 ainsi que l'atteinte de ses objectifs de vente annuels, tels que figurant dans la convention d'objectifs du 19 décembre 2016, de 65 %, hormis les assurances vie individuelle et les produits financiers pour lesquels l'objectif était de 50 %.

i. Lors d'un entretien du 26 septembre 2017 auquel a assisté G_____, chef de vente, B_____ a annoncé à A_____ qu'il résiliait son contrat de travail avec effet au 31 janvier 2018. Il a expliqué que cette décision avait été motivée par les objectifs non atteints ainsi que la faible production réalisée durant la période d'avertissement.

B_____ a remis à A_____ un courrier de licenciement daté du même jour. A_____ a contresigné ledit courrier pour valoir accusé de réception.

j. A la fin de la journée du 26 septembre 2017, A_____ a annoncé à ses collègues I_____ et J_____ qu'il avait été licencié. Le 28 septembre 2017, il a également informé de son licenciement son collègue K_____.

A ces occasions, A_____ a précisé ne pas avoir pu emporter la lettre de licenciement.

k. Le 19 décembre 2017, A_____ s'est rendu dans le bureau de G_____ et lui a demandé une copie du courrier de licenciement du 26 septembre 2017.

G_____ a alors effectué une copie de l'exemplaire original figurant dans le dossier du collaborateur, y a apposé sur demande de ce dernier la mention "*remis en main propre le 19 décembre 2017*" et l'a remise à A_____.

l. Par courrier du 26 janvier 2018, A_____ a déclaré s'opposer à son licenciement, qu'il considérait comme abusif. Au terme de l'entretien du 26 septembre 2017, il n'avait pas pu emporter sa lettre de licenciement car B_____ lui avait indiqué qu'il annulerait le licenciement si les performances de son employé s'amélioreraient. Dans la mesure où il n'avait obtenu son courrier de licenciement que le 19 décembre 2017 et que le contrat de travail prévoyait que la

résiliation devait intervenir par écrit, le licenciement n'était intervenu qu'à cette dernière date. Les rapports de travail prenant fin au 30 avril 2018, il a offert ses services à B_____.

m. Par courrier du 1^{er} février 2018, B_____ a contesté que le contrat de travail de son employé perdurait au-delà du 31 janvier 2018.

n. Dans leur échange postérieur de correspondances des 5 et 9 février 2018, chaque partie a maintenu sa position.

o. Par demande du 31 août 2018 au Tribunal, A_____ a, s'agissant des conclusions encore litigieuses en appel, assigné B_____ en paiement des sommes brutes de 19'486 fr. 20, à titre de salaire dû durant le délai de congé, et de 25'981 fr. 60, à titre d'indemnité pour congé abusif, les deux montants portant intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} février 2018, le tout sous suite de frais et dépens.

p. Par acte du 10 octobre 2018, la Caisse de chômage C_____ a déposé une demande d'intervention pour un montant net de 9'837 fr. 95, avec intérêt à 5% dès le 4 avril 2018, pour lequel elle a déclaré se subroger et qui correspondait au montant total des indemnités journalières versées à A_____ de février à avril 2018.

q. Par ordonnance rendue le 11 octobre 2018, le Tribunal a ordonné la jonction de la cause C/5598/2018 relative à la subrogation de la Caisse de chômage C_____ contre B_____ avec la procédure.

r. Par mémoire de réponse du 22 novembre 2018, B_____ a conclu au déboutement de A_____ et de la Caisse de chômage C_____ de leurs conclusions respectives.

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

t. Lors de l'audience du Tribunal du 13 février 2019, les parties ont confirmé leurs conclusions. A_____ a sollicité l'audition de K_____, J_____, L_____, M_____, N_____ et I_____, qui avaient été ou sont toujours employés de A_____. Les deux parties ont par ailleurs requis l'audition de G_____, employé de A_____.

u. Lors des audiences des 16, 17 et 30 avril 2019, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties ainsi qu'à l'audition des témoins G_____, K_____, J_____, L_____, M_____, N_____ et I_____.

v. A l'issue de l'audience du Tribunal du 30 avril 2019, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives.

EN DROIT

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

La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 34 al. 1 CPC ; art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) dans les limites posées par les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la présente cause, régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 *a contrario* CPC), dans la mesure où elle porte sur une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr.

- 2.** L'intimée a conclu à l'irrecevabilité des allégués 4, 10 et 11 de la partie « en fait » de l'appel du 5 août 2019.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont produits sans retard (let. a) et ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

Cette disposition régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux (ATF 138 III 625 consid. 2.2). De simples déclarations d'une partie mentionnées au procès-verbal et formulées en audience en réponse à des questions ne permettent pas de retenir que cette partie aurait présenté à ce sujet des allégués réguliers selon le droit de procédure. Le juge d'appel peut ainsi considérer que le fait allégué en appel est nouveau et que la condition de l'art. 317 al. 1 let. b CPC n'est pas remplie, faute pour l'appelant d'avoir exposé les raisons pour lesquelles il n'a pas fait preuve de la diligence requise (arrêt du Tribunal fédéral 5A_282/2016 du 17 janvier 2017 consid. 8.4).

2.2 En l'espèce, l'allégué 4 de l'appel correspond en tout point à l'allégué 7 de la demande du 31 août 2018. Il ne constitue donc pas un allégué nouveau. En revanche, bien que reprenant les déclarations de deux témoins à l'audience du Tribunal du 17 avril 2019, les faits exposés aux allégués 10 et 11 de l'appel n'ont pas été formulés sous forme d'allégation en première instance et l'appelant n'a

pas démontré avoir fait preuve de la diligence requise au sens de l'art. 317 al. 1 let. b CPC.

Par conséquent, les allégués litigieux seront déclarés irrecevables, à l'exception de l'allégué 4, qui est recevable.

3. Dans un premier grief, l'appelant reproche au juge de première instance d'avoir considéré que les rapports de travail avaient pris fin au 31 janvier 2018. Il réclame un montant brut de 19'486 fr. 20, avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} février 2018, à titre de salaire dû pour la période de février à avril 2018, correspondant aux trois derniers mois du délai de congé, le licenciement n'étant valablement intervenu que le 19 décembre 2017.

3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

La résiliation d'un contrat de travail peut intervenir sans respect d'une forme particulière (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Contrat de travail, code annoté, 2^{ème} éd., 2010, n. 1.13 ad art. 335 CO). Toutefois, à teneur de l'art. 16 al. 1 CO, les parties qui ont convenu de donner une forme spéciale à un contrat pour lequel la loi n'en exige point, sont réputées n'avoir entendu se lier que dès l'accomplissement de cette forme (al. 1). S'il s'agit de la forme écrite, sans indication plus précise, il y a lieu d'observer les dispositions relatives à cette forme lorsqu'elle est exigée par la loi (al. 2).

En tant que déclaration de volonté soumise à réception, la résiliation déploie ses effets dès qu'elle entre dans la sphère de puissance du destinataire (théorie de la réception), ce qui comprend sa remise au destinataire ou le dépôt dans la boîte aux lettres de celui-ci (ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; ATF 107 II 189 consid. 2). Lorsqu'une déclaration de volonté est émise sous forme de lettre, elle parvient à son destinataire dès l'instant où elle entre dans la sphère d'influence de ce dernier d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance (*ibidem*).

3.1.2 Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition détermine laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 130 III 321 consid. 3.1). Ainsi, le fardeau de la preuve de la réception d'un acte incombe en principe à celui qui entend tirer une conséquence juridique (ATF 122 I 97 consid. 3b).

3.2 En l'espèce, l'appelant a signé un accusé de réception du courrier du 26 septembre 2017, si bien que le licenciement lui a été valablement notifié, même si une copie dudit courrier ne lui a pas été remise. En effet, la déclaration de volonté de l'intimé ne faisait aucun doute pour l'appelant, qui a d'ailleurs

informé peu de temps après ses collègues de son licenciement et qui en connaissait les motifs. La question de savoir si l'appelant a emporté un exemplaire de la lettre du 26 septembre 2017 à l'issue de l'entretien du même jour n'apparaît pas déterminante dans l'examen de la validité de la résiliation ; comme le premier juge l'a relevé, seul est pertinent le fait qu'à cette occasion, l'appelant a pris connaissance de son licenciement et des motifs de celui-ci, ce qu'il a attesté en datant et en signant le document. Ce qu'il est advenu de ce courrier n'a pas d'influence sur la validité de la résiliation dès lors que ledit courrier était déjà parvenu à l'appelant, qui pouvait en disposer librement. Partant, la résiliation est intervenue dans le respect de la forme écrite stipulée par les parties.

A cet égard, on relèvera que même à retenir sa version et le fait qu'il était durant l'entretien sous le choc de la nouvelle de son licenciement, l'appelant n'a pas allégué avoir réagi auprès de son employeur par la suite, c'est-à-dire au cours des jours ayant suivi l'entretien du 26 septembre 2017. Or, malgré l'importance de ce document, dont il connaissait le contenu, l'appelant n'a pas expliqué pour quelle raison il a attendu près de trois mois après l'entretien du 26 septembre 2017 pour solliciter un exemplaire dudit courrier, quand bien même il contestait la validité du congé signifié à cette occasion. Par ailleurs, l'intimé, par son auxiliaire, lui a remis une copie de la lettre du 26 septembre 2017 dès que l'appelant l'a sollicité. La situation dont l'appelant se prévaut pour soutenir que le congé aurait été donné le 19 décembre 2017 est donc le résultat de sa propre passivité. Il s'ensuit – toujours dans l'hypothèse de l'appelant – qu'au vu des circonstances, son attitude était incompatible avec les règles de la bonne foi, si bien que même si la résiliation était affectée d'un vice, ce que l'appelant n'a pas établi, il ne pouvait pas s'en prévaloir en procédure dès lors qu'il a lui-même contribué à créer la situation qu'il dénonce.

Au vu de la validité du congé signifié à l'appelant le 26 septembre 2017, les rapports de travail ont pris fin au 31 janvier 2018. La conclusion de l'appelant tendant au versement d'un montant brut de 19'486 fr. 20 avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} février 2018 à titre de salaire dû de février à avril 2018 sera par conséquent rejetée et le jugement confirmé sur ce point.

4. L'appelant fait grief au premier juge d'avoir considéré que le congé n'était pas abusif. Il fait valoir que l'intimé lui aurait gravement manqué d'égards lors du licenciement au point que sa dignité et son honneur personnel et professionnel auraient été profondément atteints, motifs pris de ce qu'il n'aurait pas pu conserver sa lettre de licenciement à l'issue de l'entretien du 26 septembre 2017 et de ce que l'intimé aurait tardé à lui remettre un certificat de travail, puis lui aurait remis un certificat non conforme au droit.

4.1 En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif

particulier (art. 335 al. 1 CO). Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Dans la mesure où cette disposition concrétise le principe d'interdiction de l'abus de droit, la liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et d'autres cas d'abus peuvent être admis s'ils revêtent un caractère de gravité comparable aux hypothèses expressément mentionnées par la loi (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Un abus de droit peut résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 21 mars 2013 consid. 2.2). Toutefois, un comportement qui ne serait pas convenable ou indigne des relations commerciales n'est pas suffisant, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_663/2010 du 28 février 2011 consid. 3.2.1). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif. L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les références citées).

4.1.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

Cette disposition fixe avant tout un devoir d'abstention à l'employeur. Lorsqu'elle n'est prévue ni par la loi ni par le contrat de travail, une obligation positive fondée sur cette disposition doit être admise avec réserve (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Contrat de travail, code annoté, 2^{ème} éd., 2010, n. 1.1 ad art. 328 CO). L'interdiction de porter atteinte à l'avenir économique du travailleur fait partie de la protection de la personnalité de ce dernier, ce qui peut impliquer d'établir et de remettre tous les documents nécessaires au travailleur, faute de quoi l'employeur répond des conséquences dommageables sur la base des art. 97 ss CO (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, *op. cit.*, n. 1.6 ad art. 328 CO).

4.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence tient toutefois compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à

présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid 2.2.2 et 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les références citées).

4.2 En l'espèce, l'intimé a licencié l'appelant après plusieurs mises en garde relative à ses résultats jugés insuffisants. Un avertissement écrit lui a notamment été adressé le 6 septembre 2017. Or, l'appelant n'a pas démontré que le motif invoqué par l'intimé ne serait pas le motif réel du licenciement. S'agissant de la manière dont il s'est vu signifier le congé, l'appelant n'a pas établi qu'il aurait été contraint de signer l'accusé de réception puis de rendre la lettre de licenciement à l'intimé.

Dans tous les cas, le comportement que l'appelant reproche à l'intimé n'atteint pas un degré de gravité suffisant à l'aune de la jurisprudence rappelée ci-avant, étant souligné que de simples chicanes, voire un comportement incorrect, ne sont pas constitutifs en soi d'un abus de droit réprimé par l'art. 336 CO. Enfin, on ne peut pas non plus considérer que le fait, pour un travailleur, de ne pas recevoir le certificat de travail escompté s'assimile à une atteinte à sa personnalité susceptible de rendre abusif le congé reçu. En effet, une éventuelle violation contractuelle du devoir d'établir un tel certificat peut, le cas échéant, être réparée par le biais d'une action en dommages-intérêts. Par conséquent, le congé n'est abusif ni dans ses motifs ni dans la façon dont il a été donné.

En définitive, c'est à raison que le premier juge a débouté l'appelant de sa prétention en paiement d'un montant de 25'981 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point également.

- 5.** La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite devant l'instance d'appel (art. 71 RTFMC).

Aucun dépens n'est alloué s'agissant d'un litige de droit du travail (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

À la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 5 août 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/232/2019 rendu le 26 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5598/2018-4.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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