



POUVOIR JUDICIAIRE

AC/1017/2023

DAAJ/142/2025

COUR DE JUSTICE

Assistance judiciaire

DÉCISION DU MERCREDI 29 OCTOBRE 2025

Statuant sur le recours déposé par :

Monsieur A_____, domicilié c/o M. B_____, _____ [GE], représenté par Me C_____, avocat,

contre la décision du 1^{er} juillet 2025 de la vice-présidence du Tribunal de première instance.

Notification conforme, par pli(s) recommandé(s) du greffier du 6 novembre 2025

EN FAIT

- A. a.** A_____ (ci-après : le recourant), précédemment domicilié en France, a été engagé le 29 octobre 2021 en qualité de cuisinier par D_____ SA (ci-après : l'employeuse ou la société), soit pour elle E_____ (ci-après : l'exploitant). Son salaire horaire brut était de 22 fr. 76 vacances, jours fériés et treizième salaire compris, montant qui a été porté à 27 fr. 01 dès le 1^{er} mai 2022.

Le recourant communiquait ses horaires à la société via un groupe WhatsApp. Il a produit une liasse de feuilles relative à ses horaires, dont la société a admis la réception. Cependant, celle-ci a précisé que lesdits horaires incluait une activité du recourant pour une société française de l'exploitant, pour laquelle le recourant effectuait des livraisons et le dédouanement de produits destinés à Genève.

L'employeuse a produit les relevés d'heures du recourant, au moyen de feuilles de présence mensuelles, où celui-ci devait indiquer les heures hebdomadaires effectuées, puis les relevés de la pointeuse, dès juillet 2022.

- b.** Par courrier remis en main propre le 28 septembre 2022, l'employeuse a adressé un "*dernier avertissement*" au recourant, l'avisant qu'il faisait l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et qu'il avait été convoqué "*suite aux événements du 15 septembre et de [ses] actes du 27 septembre 2022*", lesquels n'ont pas été explicités. En outre, elle lui a reproché de ne pas avoir respecté scrupuleusement le pointage, ayant accompli "*245h54, dont le 14 septembre 11h24 jusqu'au 15 septembre 10h08, sans interruption*".

- c.** Par courriel du 11 janvier 2023, le recourant s'est adressé à F_____, employée de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT), pour lui remettre une liste d'heures de travail entre les 20 et 30 juin 2022. Puis, par courriel du 4 février 2023, il lui a signalé qu'à la suite du courrier qu'elle avait adressé à la société, celle-ci "*essayait d'harcéler moralement les employés, avec des menaces*".

- d.** Le 11 février 2023, l'employeuse a prié le recourant de ne pas badger avant le commencement de son activité professionnelle, même si c'était pour démontrer qu'il n'arrivait pas en retard.

- e.** Le recourant a demandé à pouvoir prendre des vacances du 21 mars au 21 avril 2023, au moyen d'un formulaire où il a inscrit comme date de la demande le 1^{er} juillet 2022 et comme date de la signature le 8 février 2023. L'employeuse a accepté cette demande de congé le 9 février 2023.

- f.** Par courrier remis en main propre le 27 février 2022 [recte : 2023], l'employeuse a licencié le recourant avec effet au 30 avril 2023, réservant sa période de congé [vacances] du "*21 mars au 20 avril 2023*". Elle lui a reproché son comportement et l'exercice de ses fonctions, sans donner de détails, lui a rappelé qu'elle lui avait adressé des avertissements et a précisé que la continuité des rapports de travail ne pouvait plus être envisagée.

Le recourant a déclaré au Tribunal qu'à la réception de son licenciement, il avait menacé l'employeuse de "*dire la vérité*", faisant référence à un contrôle sur le travail au noir effectué en 2021, où il avait faussement répondu être un futur acheteur pour éviter une amende à son ex-employeuse et sa propre expulsion. A cette fin, il s'était rendu à la police, mais l'agent "*n'était pas disponible*". A son retour au restaurant, l'employeuse lui avait demandé de lui restituer les clés de cet établissement, ce qu'il avait refusé.

L'ex-employeuse a relaté au Tribunal que le recourant était devenu agressif et qu'elle avait appelé la police pour récupérer le trousseau. A la question du recourant de savoir comment il entrerait dans le restaurant le lendemain, elle lui avait répondu qu'elle se chargerait dorénavant de son ouverture, durant les jours de travail du recourant.

Le recourant a précisé que "*lorsque les forces de l'ordre sont arrivées, mon employeu[se] a dit que j'étais licencié avec effet immédiat*".

Par courriel du 27 février 2023 adressé à son ex-employeuse, le recourant s'est exprimé en ces termes : "*je me réfère au message et au mail que je vous ai envoyé[s], puisque vous [ne] me répondez pas, j'en ai conclu que vous m'avez libéré de l'obligation de travailler pendant mon préavis qui [s]e fini le 30/04/23 (...)*".

g. Le 2 mars 2023, par l'intermédiaire de G_____ SA [agence de placement et d'intérim], le recourant a été affecté auprès de H_____ AG, pour une durée indéterminée. Il a été engagé comme préparateur de denrées alimentaires (pour 40h par semaine et une rémunération brute de 25 fr. 46 vacances, jours fériés et treizième salaire inclus).

h. Par courrier du 29 mars 2023 adressé à la société, soit pour elle son exploitant, Me C_____, avocat, a annoncé sa constitution pour la défense des intérêts du recourant.

Il lui a notamment écrit ce qui suit :

"En date du 27 février 2023, vous avez notifié à mon mandant, une lettre de licenciement avec effet au 30 avril 2023.

Par la suite, sans raison apparente, vous avez pris l'initiative de licencier immédiatement [le recourant]. (...).

Dès lors, en premier lieu, je vous informe que mon mandant entend contester le licenciement immédiat prononcé le 27 février 2023 sans justes motifs.

Tout droit demeurant réservé à cet égard. Je vous reviendrais très prochainement afin de vous informer des suites données par mon mandant à ce licenciement immédiat injustifié (...)".

- B.** **a.** Par décision du 6 juillet 2023, le recourant a été mis au bénéfice de l'assistance juridique pour former une action en paiement à l'encontre de son ex-employeuse par-devant le Tribunal des prud'hommes (AC/1017/2023).

b.a. Par acte du 22 janvier 2024, le recourant a assigné l'ex-employeuse en paiement de 29'482 fr. 94, soit :

- 4'699 fr. 74 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 27 février 2023, à titre de salaire pour février 2023;
- 4'312 fr. 20 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2023, à titre de salaire pour mars 2023;
- 4'312 fr. 20 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2023, à titre de salaire pour avril 2023;
- 1'222 fr. 20 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2023, à titre d'indemnisation des heures supplémentaires;
- 12'936 fr. 60 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2023, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et
- 2'000 fr. brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2023, à titre d'indemnité pour tort moral et dommages et intérêts.

En sus, il a conclu, sous menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP, à la remise d'un certificat de travail, d'un certificat de salaire, des fiches de salaire de septembre 2021 à mars 2023, des décomptes LPP pour les années 2021 à 2023 et des décomptes de cotisations AVS/AC/APG/AANP/AI pour les années 2021 à 2023.

b.b. S'agissant des trois dernières conclusions du recourant encore litigieuses en seconde instance, il a argumenté comme suit ses prétentions :

- Le licenciement était abusif car la lettre de licenciement se référait à une procédure disciplinaire inexistante dans le règlement interne de l'entreprise et ladite procédure n'avait pas eu lieu. Il était intervenu le 27 février 2021, lorsque les rapports de travail étaient bons, sans qu'aucune faute ne lui ait été reprochée durant les mois ayant précédés son licenciement, mais quelques semaines après sa demande de prise des vacances du 21 mars au 21 avril 2023, sans que l'ex-employeuse n'ait répondu à sa demande.
- Les heures supplémentaires dépassant le maximum autorisé de 45h hebdomadaires n'avaient pas été majorées et il affirmait avoir accompli 181 heures en sus.
- Le tort moral résultait des circonstances suivantes : il n'avait jamais reçu de fiche de salaire, sauf en janvier 2023, et était resté "*dans le flou le plus total*". Son contrat de travail mentionnait des horaires irréguliers, mais il avait systématiquement effectué des horaires hebdomadaires de 45h à la demande de son employeuse, ce mode de rémunération à l'heure étant en principe l'exception. Il avait été menacé par la société, ce qui avait nécessité l'intervention de la police car il avait refusé de signer la lettre de licenciement. L'ex-employeuse avait "*volontairement omis de payer le salaire du mois*

de février, ainsi que les salaires du délai de congé du mois de mars et avril, mettant ainsi le [recourant] dans une situation économique particulièrement insoutenable".

c. Dans sa réponse du 30 mai 2024, l'ex-employeuse a fait valoir que le recourant ne s'était pas valablement opposé à son licenciement et a nié le caractère abusif du congé, lequel n'était pas consécutif à sa demande de vacances. Elle a rappelé lui avoir adressé des avertissements. Elle ne l'avait pas libéré de son obligation de travailler, mais le recourant ne s'était pas présenté à son poste le lendemain, puisqu'il travaillait déjà pour un autre employeur. Son attitude virulente l'avait obligée à appeler la police et sa réaction "*ne permettait pas (...) d'envisager une poursuite des rapports de travail*". Enfin, le licenciement donné pour le 30 avril 2023 résultait "*d'une erreur de plume*" et la fin du préavis devait être ramené à la date du 31 mars 2023.

Elle a nié l'accomplissement d'heures supplémentaires, soulignant des irrégularités de pointage du recourant et ses arrivées tardives répétées. Elle a exposé que le recourant ne voulait pas rentrer au moyen des transports publics à son domicile en France et préférait attendre la fin du service de M. I_____, son collègue et colocataire, afin d'effectuer le trajet avec lui en voiture.

Elle a réfuté toute atteinte à la personnalité du recourant.

d. Le Tribunal a procédé à l'audition de témoins :

- J_____ "*ne se rappelait pas de problèmes d'organisation survenus pour des retards*" du recourant, ni que celui-ci ait été agressif avec des clients ou des collaborateurs.
- K_____, employée de la société et ex-compagne de l'exploitant, a confirmé que le recourant se rendait en France pour se fournir en produits pour le restaurant et effectuait le dédouanement.

Avant d'être engagée par la société, elle exerçait la fonction de déclarante à la douane de L_____ (Genève) et s'occupait des dédouanements de la société, requis par le recourant. Il s'agissait de "*quelques dédouanements*". Il y avait d'autres livreurs qui travaillaient pour M_____ SAS (société française de l'exploitant).

Elle avait constaté quelques fois des retards du recourant, mais ce n'était pas régulier. Celui-ci pouvait s'énerver fort, ce qui provoquait un moment de silence parmi les collaborateurs et était dérangerant. Elle l'avait vu une fois s'énerver devant un client. Depuis le licenciement de M. I_____, le recourant "*avait changé et ne parlait plus*".

La société a produit les fiches de salaire du recourant de décembre 2021 et 2022, établies par la société française M_____ SAS, laquelle avait embauché le recourant depuis le 1^{er} septembre 2021, comme livreur à temps partiel (38.79%).

C. a. Par jugement JTPH/158/2025 du 15 mai 2025 (C/1_____/2023), le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a notamment déclaré irrecevable les conclusions du recourant relatives à la remise des

décomptes LPP, AVS/AC/AANP/AI pour les années 2021 à 2023. Il a ensuite condamné l'ex-employeuse à verser au recourant la somme brute de 4'713 fr. 25 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} mars 2023 (salaire de février 2023, ch. 4), ainsi que la somme brute de 137 fr. 75 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} avril 2023 (solde salaire de mars 2023, ch. 5) et condamné l'ex-employeuse à remettre un certificat de travail au recourant, ainsi que ses fiches de salaire pour les mois de septembre à décembre 2021, ainsi que pour février et mars 2023 (ch. 7 et 8). Il a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 10).

b. Le Tribunal, après avoir admis sa compétence à raison du lieu et de la matière, a considéré que le rapport contractuel des parties devait s'examiner au regard de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 1^{er} janvier 2017, étendue par le Conseil fédéral (ci-après : CCNT).

b.a Les premiers juges ont retenu une résiliation ordinaire du contrat de travail, puis ont laissé indécises les questions relatives à la libération de l'obligation de travailler et à l'échéance du préavis, puisque le recourant avait accepté une nouvelle mission dès le 2 mars 2023, raison pour laquelle ils ont admis les prétentions en paiement du salaire pour le mois de février 2023 et le jour du 1^{er} mars 2023.

b.b. Le Tribunal a nié l'exécution d'heures supplémentaires, d'une part, parce que le recourant n'avait pas suffisamment allégué ses horaires sur lesquels il fondait la réalisation desdites heures et l'absence de preuves.

Le recourant n'avait pas communiqué son décompte d'heures à la société (sic), tandis que celle-ci avait produit un relevé d'heures, sans mention des heures supplémentaires, et non signé par le recourant. Les témoignages n'avaient pas été suffisamment probants. Le Tribunal a, *in fine*, considéré que le recourant effectuait des livraisons pour une société française, relatées par une des témoins, estimant crédible qu'il ait "*mélangé*" son activité effectuée pour les sociétés suisse et française de l'exploitant.

b.c. Les premiers juges ont ensuite nié l'existence d'un congé abusif, parce que le recourant ne s'était pas valablement opposé à son congé, n'ayant remis en cause que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement, mais non pas la fin des rapports de travail en tant que telle.

Subsidiairement, il n'avait pas prouvé l'existence d'un congé-représailles consécutif à sa demande de vacances, lesquelles lui avaient été accordées par la société.

b.d. Le tort moral a été écarté, car les faits invoqués par le recourant, à supposer qu'ils aient été prouvés, n'atteignaient pas le degré de gravité nécessaire pour l'octroi d'une indemnisation. L'exécution de 45h par semaine était prévue par la CCNT. Les déclarations contradictoires des parties ne permettaient pas de retenir que l'ex-employeuse l'avait menacé en raison de son refus de signer la lettre de licenciement, car, selon elle, le recourant s'était montré agressif. Celui-ci avait mentionné qu'il produirait le rapport de police, qu'il n'avait pas versé à la procédure. L'une des témoins avait confirmé qu'il

pouvait se mettre en colère, y compris contre un client. Enfin, il n'avait pas fourni de certificat médical, ne démontant pas l'existence d'une atteinte.

b.e. Enfin, les premiers juges ont débouté le recourant des fins de sa demande en obtention d'un certificat de salaire, faute d'avoir précisé l'année en question.

D. a. Par acte expédié le 16 juin 2025, le recourant a déféré ce jugement à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, concluant à l'annulation du chiffre 10 de son dispositif. Il a persisté dans ses conclusions condamnatoires de première instance relatives à l'octroi d'indemnités pour licenciement abusif et tort moral, au paiement de ses heures supplémentaires et à la remise des certificats de salaires pour les années 2021 à 2023, sous la menace de la peine de l'art. 292 CP.

b. Par requête du 16 juin 2025, il a requis l'extension de l'assistance juridique à l'appui de son appel.

E. Par décision du 1^{er} juillet 2025, notifiée le 10 juillet 2025, la vice-présidence du Tribunal de première instance a rejeté la requête d'extension d'assistance juridique.

Selon cette décision, le recourant, représenté par son conseil, ne s'était pas opposé à la fin des rapports de travail, car il avait indiqué contester le congé donné avec effet immédiat sans justes motifs, tandis qu'un congé ordinaire avait été signifié au recourant.

Même à supposer qu'il se soit valablement opposé à son congé, un congé-représailles consécutif à sa demande de vacances n'était pas vraisemblable, parce que la société l'avait acceptée. L'existence d'un congé-représailles en relation avec son ancien employé ne pouvait pas être examinée, en l'absence d'allégués y relatifs.

Les heures supplémentaires, à l'appui de messages WhatsApp, n'avaient pas été démontrées et les enquêtes avaient révélé qu'il accomplissait des heures pour une société française.

Le tort moral, motivé par les "*nombreuses causes l'ayant affecté, les propos mensongers de la partie adverse*", lesquelles l'avait conduit à introduire la cause au Tribunal, n'atteignaient pas le degré de gravité nécessaire exigé par la jurisprudence pour l'allocation d'une indemnité, ce d'autant plus que le recourant n'avait pas exposé son atteinte, ni produit de certificat médical.

Pour ces raisons, les chances de succès de l'appel paraissaient extrêmement faibles.

F. a. Recours est formé contre cette décision, par acte expédié le 21 juillet 2025 à la Présidence de la Cour de justice.

Le recourant conclut à l'annulation de la décision de la vice-présidence du Tribunal de première instance du 1^{er} juillet 2025 et à l'octroi de l'assistance juridique à l'appui de son appel, avec suite de dépens.

Il produit des pièces, qui font déjà partie de la procédure de première instance.

b. La vice-présidence du Tribunal civil a renoncé à formuler des observations.

EN DROIT

1. **1.1.** La décision entreprise est sujette à recours auprès de la présidence de la Cour de justice en tant qu'elle refuse l'extension de l'assistance juridique (art. 121 CPC et art. 21 al. 3 LaCC), compétence expressément déléguée à la vice-présidente soussignée sur la base des art. 29 al. 5 LOJ et 10 al. 1 du Règlement de la Cour de justice (RSG E 2 05.47). Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours (art. 321 al. 1 CPC) dans un délai de dix jours (art. 321 al. 2 CPC et 11 RAJ).

1.2. En l'espèce, le recours est recevable pour avoir été interjeté dans le délai utile et en la forme écrite prescrite par la loi.

1.3. Lorsque la Cour est saisie d'un recours (art. 121 CPC), son pouvoir d'examen est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC, applicable par renvoi de l'art. 8 al. 3 RAJ). Il appartient en particulier au recourant de motiver en droit son recours et de démontrer l'arbitraire des faits retenus par l'instance inférieure (HOHL, Procédure civile, tome II, 2^{ème} éd., n. 2513-2515).

2. Aux termes de l'art. 326 al. 1 CPC, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables dans le cadre d'un recours.

En l'espèce, le recourant précise à l'appui de son recours que son ex-colocataire "*avait lui-même été licencié quelques semaines auparavant*". Cette allégation est nouvelle, de sorte qu'elle ne peut pas être prise en considération.

3. Le recourant reproche à l'Autorité de première instance d'avoir mésestimé les chances de succès de son appel, pour avoir considéré, à tort, qu'il aurait dû s'opposer à un congé ordinaire, alors qu'il s'agissait d'un congé donné avec effet immédiat et à l'encontre duquel il s'était valablement opposé "*non seulement à la fin des rapports de travail, en ce sens que cette résiliation était injustifiée mais également qu'elle était abusive, ce notamment en remettant en cause la motivation invoquée par [l'ex-employeuse] pour justifier le congé*". Or, l'Autorité de première instance s'était fiée au Tribunal, lequel n'avait cité que partiellement son courrier de contestation [du 29 mars 2023] et était ainsi arrivée à la même conclusion erronée que cette juridiction. Or, la prise en considération intégrale dudit courrier dénotait qu'il s'était valablement opposé au congé abusif.

De plus, les heures supplémentaires avaient été dûment répertoriées par le recourant et communiquées à l'ex-employeuse.

L'Autorité de première instance ne s'était pas contentée d'apprécier les chances de succès de son appel, mais s'était substituée au juge du fond, faisant sienne l'argumentation du Tribunal.

Un congé-représailles avait été nié, au motif que les "*informations*" fournies à cet égard étaient insuffisantes, sans que l'Autorité de première instance ne se soit appuyée "*sur d'autres éléments que ceux retenus par le Tribunal*".

Les heures supplémentaires ont été écartées, sans que l'Autorité de première instance ait pu disposer des messages WhatsApp et procéder à leur analyse.

L'indemnité pour tort moral avait été refusée selon la même argumentation adoptée par les premiers juges.

Enfin, il avait requis la remise de l'ensemble des certificats de salaire.

3.1. En vertu de l'art. 117 CPC, une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b). Il s'agit de conditions cumulatives.

Un procès est dépourvu de chance de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'un plaideur raisonnable et aisé renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'il serait exposé à devoir supporter; en revanche, il ne l'est pas lorsque les chances de succès et les risques d'échec s'équilibrent à peu près ou que les premières n'apparaissent que légèrement inférieures aux secondes. Cette évaluation doit s'opérer en fonction des circonstances existant à la date du dépôt de la requête et sur la base d'un examen sommaire (ATF 142 III 138 consid. 5.1 et les références), sans toutefois instruire une sorte de procès à titre préjudiciel (arrêts du Tribunal fédéral 5A_883/2022 du 19 octobre 2023 consid. 3.2; 5A_405/2023 du 17 août 2023 consid. 3.2.2; 5A_195/2023 du 9 mai 2023 consid. 3.1).

Pour déterminer les chances de succès d'un recours, le juge peut prendre en considération la décision de première instance en la confrontant aux griefs et aux faits (le cas échéant nouveaux) invoqués en deuxième instance et recevables (arrêts du Tribunal fédéral 5A_883/2022 du 19 octobre 2023 consid. 3.2; 5A_405/2023 du 17 août 2023 consid. 3.2.3; 5A_154/2023 du 27 avril 2023 consid. 7.2; 5A_118/2020 du 27 mai 2020 consid. 6.1.2). De la sorte, l'examen sommaire des chances de succès auquel il doit procéder est simplifié. Il ne doit toutefois pas conduire à ce qu'une partie voit quasiment rendu impossible le contrôle d'une décision qu'elle conteste. Ce n'est que lorsque le recourant n'oppose aucun argument substantiel contre la décision de première instance qu'il risque de voir son recours considéré comme étant dénué de chance de succès, en particulier si l'autorité de recours n'a qu'une cognition limitée ou que le recourant doit motiver ses griefs en respectant le principe d'allégation. La perspective concrète du recourant d'obtenir entièrement gain de cause n'est pas déterminante; pour que la condition soit remplie, il suffit qu'il existe une chance d'admission même partielle des conclusions (arrêts du Tribunal fédéral 5A_883/2022 du 19 octobre 2023 consid. 3.2; 5A_405/2023 du 17 août 2023 consid. 3.2.3; 5A_69/2022 du 17 mai 2023 consid. 4.2.2; 5A_154/2023 du 27 avril 2023 consid. 7.2).

Dans le cadre de l'examen des chances de succès, l'autorité qui statue sur l'octroi de l'assistance judiciaire dispose d'un pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 5A_883/2022 du 19 octobre 2023 consid. 3.2 et les références citées).

3.2.

3.2.1. Selon les dispositions du CO relatives au contrat de travail, celui-ci peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (al. 2, 1^{ère} phrase).

L'art. 6 al. 1 CCTN déroge à l'art. 335c al. 1 CO, puisqu'il permet de résilier le contrat, après le temps d'essai, pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de travail.

3.2.2. Le contrat de travail peut être résilié avec effet immédiat, à certaines conditions.

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérés 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (al. 3, 1^{ère} phrase).

3.2.3. Le congé peut se révéler être abusif. Tel est notamment le cas lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (336 al. 1, let d CO).

Ce type de licenciement est qualifié de "*congé-représailles*" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2). Pour retenir une telle hypothèse, il faut déterminer le motif réel du congé. Il importe peu que la prétention existe ou non. Il suffit que celui qui l'invoque puisse de bonne foi penser qu'elle est fondée (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.4). La bonne foi est présumée (art. 3 al. 1 CC). Les prétentions émises doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de licencier (arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2).

La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur l'art. 336 CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour

maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir dans le délai de l'art. 336b al. 2 CO.

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.2; 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO). Cela suppose que l'employé ait la volonté de poursuivre les rapports de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.2; 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.3).

Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.3; 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1). Dans l'arrêt précité (consid. 4.2), le Tribunal fédéral a relevé que l'employé avait écrit qu'il formait opposition au congé et simultanément qu'il prenait acte que les rapports de travail prendraient fin en date du [...]. L'employé déclarait tout à la fois qu'il formait opposition au congé et que ce congé interviendrait bel et bien à une date donnée. Ces deux éléments étaient antagonistes puisque soit l'employé acceptait la résiliation, soit il s'y opposait. Or, l'employé n'avait pas l'intention de poursuivre la relation de travail, ce qui excluait toute indemnisation.

L'interprétation subjective de la volonté de l'opposant peut être déterminée empiriquement sur la base d'indices, en particulier le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle, qu'il s'agisse de déclarations antérieures ou de faits postérieurs (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.3.1).

3.2.4. S'agissant de l'accomplissement d'heures supplémentaires et de leur enregistrement, il convient de se référer à la CCNT.

Selon cette convention, la durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de 45 heures par semaine dans les petits établissements (art. 15 al. 1 CCTN).

L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur (art. 21 al. 2 CCTN).

Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail

réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige (art. 21 al. 4 CCTN).

3.2.5. La prétention du recourant en paiement d'un tort moral est régie par l'art. 49 al. 1 CO.

A teneur de cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

Selon l'art. 328 al. 1, 1^{ère} phrase 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.

L'employeur a un devoir général d'assistance envers le travailleur dont les contours sont définis par les règles de la bonne foi (art. 2 al. 1 CC). Il s'explique par le lien de subordination qui caractérise cette relation contractuelle : le salarié doit observer les instructions qui lui sont données (art. 321d al. 2 CO) et faire preuve de diligence et de fidélité (art. 321a CO). En contrepartie, l'employeur lui doit assistance, protection et respect de sa personnalité (arrêts du Tribunal fédéral 4A_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 6.3; 4A_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.1).

Les droits de la personnalité englobent l'ensemble des valeurs essentielles - physiques, affectives et sociales - liées à la personne humaine, notamment la vie, l'intégrité physique et psychique, l'honneur, la considération sociale et professionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 6.3 et les références citées).

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et/ou, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO), pour le tort moral causé au travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 6.3 et les références citées).

L'atteinte doit avoir une certaine gravité objective et avoir été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation. Savoir si une atteinte à la personnalité est suffisamment grave pour justifier l'allocation d'une telle somme dépend des circonstances du cas d'espèce (arrêt du Tribunal fédéral 4A_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 6.3).

Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a; ATF 130 III 699 consid. 5.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_326/2020 du 1^{er} décembre 2020 consid. 3.2; 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3).

La fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 6.3 et les références citées).

3.3.

3.3.1. En l'espèce, le reproche adressé par le recourant à l'Autorité de première instance qui se serait substituée au juge du fond, en adoptant systématiquement l'argumentation du Tribunal, n'est pas fondé.

Il convient de rappeler que cette juridiction devait examiner sommairement les chances de succès de l'appel formé par-devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice et qu'à cette fin, elle s'est positionnée sur les arguments du recourant. Elle a ainsi expliqué en quoi le recourant ne s'était, à son sens, pas valablement opposé à son congé; les raisons pour lesquelles l'existence d'un congé-représailles ne paraissaient pas avérées à la suite d'une demande de vacances ou en relation avec un ancien colocataire, le recourant n'ayant pas indiqué au demeurant quels étaient les autres éléments que l'Autorité de première instance aurait dû considérer; que la réalisation d'heures supplémentaires était contredite par les enquêtes, lesquelles avaient mis à jour l'activité du recourant pour la société française de l'exploitant, et que l'octroi d'une indemnité à titre de tort moral paraissait infondé, faute d'une souffrance établie par un certificat médical et, *a fortiori*, devant être d'une certaine gravité, selon la condition posée par la jurisprudence.

La vice-présidence du Tribunal de première instance ne s'est donc pas substituée au juge du fond et n'a pas violé le droit en procédant de la sorte.

3.3.2. S'agissant des arguments du recourant, celui-ci n'a, en l'occurrence, pas rendu vraisemblable son licenciement avec effet immédiat, ce d'autant plus qu'il n'a pas produit le rapport de police qui aurait éventuellement pu le confirmer, puisque l'ex-employeuse l'aurait articulé, selon son affirmation, devant les forces de l'ordre.

De plus, il a adopté un comportement typique d'un congé ordinaire en demandant à la société comment il accéderait au restaurant s'il lui restituait les clés. Il l'a encore sollicitée au sujet de sa libération de l'obligation de travailler.

Dans ces conditions, la vice-présidence du Tribunal de première instance pouvait retenir que, selon toute vraisemblance, il avait été congédié avec un préavis et qu'il ne s'était pas valablement opposé à ce licenciement.

Le caractère abusif du congé n'a pas été rendu vraisemblable, puisqu'il avait reçu plusieurs avertissements, qu'il n'avait pas remis en cause. La demande de vacances du recourant a été acceptée par l'ex-employeuse, sans qu'elle ne lui ait adressé de reproches, tels que son indisponibilité ou une complication organisationnelle, de sorte qu'il ne paraissait pas plausible que cette demande soit à l'origine de son licenciement.

En tout état de cause, le recourant ne peut pas sérieusement soutenir s'être valablement opposé à son licenciement, faute d'avoir rendu vraisemblable sa volonté de poursuivre les rapports de travail. En effet, il a décrété avoir été tacitement libéré de son obligation de travailler durant le préavis de congé, sans attendre la réponse de la société, alors qu'elle lui avait répondu qu'elle procéderait à l'ouverture du restaurant durant ses jours de travail,

qu'il ne s'était pas présenté le lendemain à son poste et qu'il travaillait de surcroît auprès d'un nouvel employeur depuis le 2 mars 2023.

Par conséquent, l'Autorité de première instance a considéré avec raison que les chances de succès du recourant en relation avec sa prétention en paiement d'une indemnité pour cause de licenciement abusif semblaient inexistantes.

3.3.3. L'analyse à laquelle l'Autorité de première instance a procédé afin d'apprécier les chances de succès de la prétention du recourant en paiement d'heures supplémentaires ne prête pas le flanc à la critique, leur accomplissement n'ayant pas été rendu suffisamment vraisemblable.

A cet effet, il convient de relever que si la décision entreprise a évoqué les messages WhatsApp du recourant, c'est parce que l'apport de la cause C/1_____/2023 auprès du Tribunal a été ordonné, à l'instar de l'Autorité de recours.

Ensuite, tant l'ex-employeuse, au moyen de relevés de présence, que le recourant ont procédé à l'enregistrement du temps de travail, sans se concerter pour signer l'un des deux relevés.

En dépit de la mise en service d'une pointeuse, l'ex-employeuse a parfois reproché au recourant des irrégularités en relation avec le pointage, soit parce que son temps de travail avait été enregistré sans discontinuité, soit parce que ledit pointage avait été accompli avant le début effectif de son activité professionnelle.

Enfin, il paraissait ressortir des enquêtes que l'exploitant avait concurrentement engagé le recourant à temps partiel pour le compte de sa société française et que le recourant n'avait pas discriminé ses heures en fonction de son activité pour l'une ou l'autre des sociétés.

En tout état de cause, aucun collègue, ni un autre employé du restaurant n'ont confirmé l'accomplissement d'heures supplémentaires par le recourant.

3.3.4. L'Autorité de première instance n'a pas davantage violé la loi en considérant que la prétention du recourant en paiement d'une indemnité pour tort moral paraissait vouée à l'échec.

Le recourant n'a pas expliqué en quoi l'omission de verser le salaire du mois de février et celui du jour de mars 2023 par l'ex-employeuse serait constitutive d'une atteinte à sa personnalité. Il n'a produit aucun courriel, courrier et relance afin de les obtenir. En tout état de cause, ce manquement ne peut pas constituer une souffrance morale d'une telle ampleur qu'elle justifierait l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

L'exécution de 45h par semaine est une durée conforme à art. 15 al. 1 CCTN.

Il a affirmé avoir été menacé par la société, ce qui avait nécessité l'intervention de la police, en raison de son refus de signer la lettre de licenciement, mais il semblerait que l'appel à la force publique ait été requis par la société afin d'obtenir du recourant la

restitution des clés du restaurant. En ne produisant pas le rapport de police nonobstant sa proposition, le recourant n'a pas rendu vraisemblable que la société aurait fait abusivement appel à la police à son encontre.

Il fait valoir que la société a omis de le rémunérer en février et durant les mois de préavis de mars et avril 2023, ce qui l'avait mis dans une situation économique particulièrement insoutenable. Or, sa prétention en paiement du salaire du mois de février et du 1^{er} mars 2023 a été admise, de sorte que la reconnaissance de celle-ci est une réparation suffisante.

Enfin, contrairement à son affirmation, il n'a pas été plongé dans une situation économique particulièrement insoutenable, puisqu'il travaillait pour un autre employeur à partir du 2 mars 2023, raison pour laquelle sa rémunération a été circonscrite à un jour impayé, soit celui du 1^{er} mars 2023.

4. A l'appui de son appel, le recourant a, en dernier lieu, persisté dans sa demande relative à la délivrance de certificats de salaire, sous la menace de la peine de l'art. 292 CP, précisant nouvellement les solliciter pour les années 2021 à 2023.

L'Autorité de première instance ne s'est pas prononcée sur les chances de succès de cette prétention.

4.1.

4.1.1. Selon l'art. 118 al. 1, let. c CPC, l'assistance judiciaire – lorsque son octroi se justifie aux conditions de l'art. 117 CPC - comprend notamment la commission d'office d'un conseil juridique par le tribunal lorsque la défense des droits du requérant l'exige, en particulier lorsque la partie adverse est assistée d'un avocat; l'assistance d'un conseil juridique peut déjà être accordée pour la préparation du procès.

Selon la jurisprudence, il se justifie en principe de désigner un avocat d'office à l'indigent lorsque la situation juridique de celui-ci est susceptible d'être affectée de manière particulièrement grave. Lorsque, sans être d'une portée aussi capitale, la procédure en question met sérieusement en cause les intérêts de l'indigent, il faut en outre que l'affaire présente des difficultés en fait et en droit que le requérant ne peut pas surmonter seul (ATF 144 IV 299 consid. 2.1; 130 I 180 consid. 2.2; 128 I 225 consid. 2.5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_331/2021 du 7 septembre 2021 consid. 4.1 et les références citées).

Outre la complexité des questions de fait et de droit, ainsi que les particularités que présentent les règles de procédure applicables, il faut également tenir compte des raisons inhérentes à la personne concernée, telles que l'âge, la situation sociale, les connaissances linguistiques et, en général, la capacité à s'orienter dans la procédure (ATF 128 I 225 consid. 2.5.2; 123 I 145 consid. 2b/cc; arrêts du Tribunal fédéral 4A_331/2021 du 7 septembre 2021 consid. 4.1; 4A_301/2020 précité consid. 3.1).

Le droit à la désignation d'un avocat d'office n'est pas exclu par principe lorsque la maxime d'office ou la maxime inquisitoire est applicable; cela justifie toutefois d'appliquer un critère restrictif dans l'appréciation de la nécessité d'un conseil d'office

(ATF 125 V 32 consid. 4b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_331/2021 du 7 septembre 2021 consid. 4.1; 5A_508/2020 du 6 octobre 2020 consid. 4.3.3; 5A_242/2018 du 24 août 2018 consid. 2.2).

Le fait que la partie adverse soit assistée d'un avocat joue aussi un rôle (cf. art. 118 al. 1 let. c CPC). Toutefois, même dans ce cas, la désignation d'un conseil juridique d'office n'est pas automatique et il convient d'examiner les circonstances du cas d'espèce (arrêts du Tribunal fédéral 4A_331/2021 du 7 septembre 2021 consid. 4.1; 4A_492/2020 du 19 janvier 2021 consid. 5.4; 4A_301/2020 précité consid. 3.1 et les références).

Selon l'art. 3 RAJ, relatif à l'étendue de l'assistance juridique, celle-ci peut être limitée à certains actes de procédure ou démarches déterminées ainsi que dans la quotité des heures nécessaires à l'activité couverte (al. 1, 1ère phr.). Elle ne couvre que les démarches ou les actes de procédure utiles à la défense de la personne bénéficiaire (al. 2, 1ère phr.). Elle ne s'étend pas aux activités relevant de l'assistance sociale ou dont d'autres organismes subventionnés directement ou indirectement peuvent se charger à moindre frais (al. 3).

4.1.2. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable devant la Chambre d'appel des prud'hommes de la Cour (art. 243 al. 1 CPC), de même que la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et la procédure est gratuite, jusqu'à une valeur litigieuse de 50'000 fr. (art. 116 CPC, 19 al. 3 let. c LaCC).

4.1.3. La prétention en reddition de documents, dont la remise d'un certificat de salaire, formulée par l'employé est une contestation pécuniaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_493/2022 du 24 janvier 2024 consid. 1.1.2). Le Tribunal fédéral ne s'est toutefois pas prononcé sur son montant.

4.1.4. Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Selon l'al. 2, la demande ne peut être modifiée que si : a. les conditions fixées à l'art. 227 al. 1, sont remplies; b. la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveau.

Selon l'art. 227 al. 1 CPC, la demande peut être modifiée si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure, notamment si la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention (let. a).

Le droit du collaborateur à l'obtention d'un décompte de salaire détaillé est prévu à l'art. 14 CCNT, selon lequel ce document doit être remis chaque mois, au collaborateur (al. 2). Le salaire (compte tenu des possibilités de compensation), un décompte final et un certificat de travail sont à remettre au collaborateur le dernier jour des rapports de travail (al. 3).

4.2. En l'espèce, le recourant, qui avait conclu en première instance à la "*délivrance d'un certificat de salaire*", est, *a priori*, en droit de préciser, en appel, les années pour lesquelles il demande à recevoir ses certificats de salaire et sa prétention paraît recevable au regard des art. 317 al. 2 et 227 al. 1 let. a CPC.

De plus, sa conclusion paraît fondée, en application de l'art. 14 CCNT.

En revanche, il est peu probable qu'une condamnation de l'ex-employeuse à la remise desdits certificats de salaire au recourant soit assortie de la menace de la peine de l'art. 292 CP, le recourant n'ayant pas expliqué les raisons pour lesquelles l'ex-employeuse n'exécute pas son obligation de remettre lesdits certificats si elle y était condamnée par la Cour.

Par conséquent, la seule demande d'obtenir des certificats de salaire pour les années 2021 à 2023 est simple et le recourant est en mesure de la formuler en personne par-devant la Chambre des prud'hommes de la Cour, de sorte qu'il n'a pas besoin d'un avocat à cette fin. Au besoin, il peut solliciter l'appui d'un syndicat ou d'un organisme à vocation sociale à cette fin. De plus, l'intervention de l'assistance juridique n'est pas nécessaire pour effectuer l'avance des frais de la procédure d'appel, puisque celle-ci est gratuite.

Il s'ensuit que, nonobstant les chances de succès relatives à la condamnation de l'ex-employeuse à lui remettre ses certificats de salaire de 2021 à 2023, ce sont les conditions d'octroi de l'assistance juridique qui ne sont pas réunies et qui rendent son recours également infondé sur ce point.

- 5.** Le recours, infondé, sera, partant, rejeté.
- 6.** Sauf exceptions non réalisées en l'espèce, il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure d'assistance juridique (art. 119 al. 6 CPC). Il n'y a pas lieu à l'octroi de dépens.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
LA VICE-PRÉSIDENTE DE LA COUR :**

A la forme :

Déclare recevable le recours formé le 21 juillet 2025 par A_____ contre la décision rendue le 1^{er} juillet 2025 par la vice-présidence du Tribunal de première instance dans la cause AC/1017/2023.

Préalablement :

Ordonne l'apport de la cause C/1_____/2023.

Au fond :

Le rejette.

Déboute A_____ de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires pour le recours, ni alloué de dépens.

Notifie une copie de la présente décision à A_____ en l'Étude de Me C_____ (art. 137 CPC).

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, vice-présidente; Madame Maïté VALENTE, greffière.

Indication des voies de recours :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), la présente décision peut être portée 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.