REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

AC/503/2026 **DAAJ/167/2026**

COUR DE JUSTICE

Assistance judiciaire

DÉCISION DU VENDREDI 18 SEPTEMBRE 2026

Statuant sur le recours déposé par :

Monsieur A_____, domicilié _____ (VD), représenté par Me B_____, avocat,

contre la décision du 28 avril 2026 de la vice-présidence du Tribunal civil.

Notification conforme, par pli(s) recommandé(s) du greffier du 28 septembre 2026

EN FAIT

A. **a.** Par contrat de mission du 25 octobre 2024, A_____ (ci-après : le recourant) a été engagé par l'agence de placement C_____ Sàrl en tant que collaborateur intérimaire aux fonctions de SOX Analyst - IT Consultancy, auprès de la société D_____ SA, pour une durée déterminée du 28 octobre 2024 au 4 avril 2025.

b. Par contrat de travail du 26 mars 2026, le recourant a ensuite été engagé par la société D_____ SA en qualité de SOX Analyst, dès le 7 avril 2025, à un taux de 100%, pour un salaire mensuel brut de 5'730 fr. versé treize fois l'an; l'art. 3 dudit contrat, conclu pour une durée indéterminée, prévoyait un temps d'essai de trois mois – soit, en l'occurrence, jusqu'au 7 juillet 2025 –, pendant lequel chacune des parties pouvait résilier le contrat moyennant un préavis de sept jours.

c. Depuis le 17 juin 2025, le recourant s'est trouvé en incapacité de travailler pour raison de maladie.

d. Par courrier recommandé du 23 juin 2025, notifiée le 25 suivant, D_____ SA a résilié le contrat de travail du recourant moyennant un préavis de sept jours. Cette décision, consécutive à un entretien du 13 juin 2025, était motivée par une insuffisance de performance du collaborateur.

Ledit courrier était signé par E_____, administrateur de la société, disposant du pouvoir de signature individuelle (cf. Registre du commerce), et F_____, HR Manager.

e. Par pli du 26 juin 2025, le recourant a indiqué à son employeuse qu'il considérait son licenciement comme nul, puisqu'intervenu durant une période de maladie, de sorte qu'il était toujours lié à l'entreprise par un contrat de travail en vigueur et reprendrait son poste dès que la raison de son empêchement aurait disparu.

f. Par missive du même jour, D_____ SA a répondu au recourant que les rapports de travail prendraient fin le 2 juillet 2025, soit à l'issue du préavis contractuel de sept jours applicable durant la période d'essai, que son salaire lui serait versé jusqu'au terme du contrat et qu'un treizième salaire lui serait également versé, *prorata temporis*, en août 2025.

g. Un certificat de travail daté du 21 août 2025, établi sur papier à en-tête de D_____ SA, a été remis au recourant.

h. Par requête de conciliation du 24 décembre 2025, le recourant a agi à l'encontre de D_____ SA, respectivement à D_____/G_____ LIMITED et D_____/H_____ LTD devant la juridiction des prud'hommes. Il a notamment conclu à ce qu'il soit constaté que le congé était nul et à ce que ses parties adverses soient condamnées, solidairement entre elles, à lui verser un montant provisoirement arrêté à 34'380 fr. à titre de salaires et accessoires dus depuis le 2 juillet 2025

Il a fait valoir que sa relation de travail s'inscrivait en réalité avec les entités britanniques D_____/G_____ LIMITED, respectivement D_____/H_____ LIMITED ou D_____/I___ LIMITED, D_____ SA n'ayant jamais été qu'un employeur formel ne disposant que d'un poids marginal dans la relation.

Selon le recourant, son contrat de travail, non valablement résilié, demeurait en vigueur, dès lors qu'en cumulant les durées de sa mission temporaire – depuis le 28 octobre 2024 – et de son engagement direct par l'entreprise dès le 7 avril 2025, la période d'essai de trois mois était largement échue au moment du licenciement intervenu le 23 juin 2025. Il bénéficiait ainsi de la protection de l'art. 336c CO contre les congés donnés en temps inopportun, de sorte que son licenciement, signifié durant une période de maladie, était nul. La nullité du congé découlait également du fait que la lettre de licenciement avait été signée par une personne non légitimée au Registre du commerce.

Subsidiairement, si son licenciement devait être considéré comme valable, le recourant réclamait une indemnité pour licenciement abusif de 22'920 fr., équivalente à quatre mois de salaires bruts, ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail.

B. Le 17 février 2026, le recourant a sollicité l'assistance juridique pour cette procédure prud'homale (cause C/1_____/2025).

C. Par décision du 28 avril 2026, notifiée le 30 du même mois, la vice-présidence du Tribunal civil a rejeté la requête d'assistance juridique précitée, au motif que la cause du recourant était dénuée de chances de succès.

D. **a.** Recours est formé contre cette décision, par acte expédié le 8 mai 2026 à la présidence de la Cour de justice. Le recourant conclut, avec suite de frais et dépens, à l'annulation de la décision entreprise, à l'octroi de l'assistance juridique pour la procédure susvisée et à la nomination de Me B_____, avocat, pour la défense de ses intérêts. Subsidiairement, il sollicite le renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision.

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'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, 2ème éd., n. 2513-2515).

2. **2.1.** Reprenant l'art. 29 al. 3 Cst., l'art. 117 CPC prévoit que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes a droit à l'assistance judiciaire à moins que sa cause paraisse dépourvue de toute chance de succès.

Un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et qu'elles ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'elle s'exposerait à devoir supporter; en revanche, une demande ne doit pas être considérée comme dépourvue de toute chance de succès lorsque les perspectives de gain et les risques d'échec s'équilibrent à peu près ou lorsque les premières sont seulement un peu plus faibles que les seconds. Ce qui est déterminant est de savoir si une partie, qui disposerait des ressources financières nécessaires, se lancerait ou non dans le procès après une analyse raisonnable. Une partie ne doit pas pouvoir mener un procès qu'elle ne conduirait pas à ses frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien (ATF 142 III 138 consid. 5.1; ATF 128 I 225 consid. 2.5.3).

La situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête et sur la base d'un examen sommaire (ATF 142 III 138 consid. 5.1; 133 III 614 consid. 5).

L'absence de chances de succès peut résulter des faits ou du droit. L'assistance sera refusée s'il apparaît d'emblée que les faits pertinents allégués sont invraisemblables ou ne pourront pas être prouvés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_614/2015 du 25 avril 2016 consid. 3.2).

2.2

2.2.1. Pendant le temps d’essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours (art. 335b al. 1 CO); des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d’essai ne peut dépasser trois mois (al. 2).

Dans la mesure où les parties auraient convenu d'un système qui les priverait des dispositions protectrices contre le congé au-delà de la durée maximale de trois mois, cet accord serait illicite et, par conséquent, nul. Il ne s'agit toutefois que d'une nullité partielle (art. 20 al. 2 CO), le temps d'essai étant alors réduit à la durée maximale légale de trois mois (ATF 129 III 124 consid. 3.1).

Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a tranché pour la première fois la question du calcul du temps d'essai lors de l'engagement par l'entreprise utilisatrice d'un travailleur intérimaire au terme de sa mission. Il a notamment été retenu que même si l'on devait admettre que le travailleur intérimaire tisse des liens avec l'entreprise utilisatrice et qu'il doit notamment suivre les instructions données par cette dernière, ses obligations découlent toujours de son contrat avec l'agence de placement, à qui il reste subordonné. La position de l'employé intérimaire ne peut donc être comparée à celle d'un travailleur ordinaire de l'entreprise utilisatrice. Il en ressort que le travail intérimaire est soumis à un traitement juridique distinct, lié à sa spécificité et au besoin particulier de souplesse qu'il requiert dans l'intérêt même des travailleurs. Le passage d'un emploi intérimaire à un emploi stable implique donc un changement de statut important, qui empêche la prise en compte, à titre de temps d'essai, de la mission temporaire exercée chez le futur employeur. Même si l'activité effectuée est identique, le contexte juridique dans lequel elle s'exerce, en particulier le rôle central joué par l'agence de placement, ne permet pas au travailleur et à l'entreprise utilisatrice d'éprouver leurs relations de confiance de la même façon qu'au moment où ils concluent un contrat de travail et qu'ils cherchent à nouer une relation juridique stable et durable entre eux (ATF 129 III 124 consid. 3.3).

Durant le temps d'essai, la protection contre le licenciement abusif (art. 336 CO) s'applique, mais de manière plus légère qu'après le temps d'essai (ORDOLLI/WITZIG, CR CO I, 2021, n. 8 *ad* art. 335*b* CO).

La protection contre les congés en temps inopportun (art. 336c CO) n'est pas applicable à une résiliation notifiée pendant le temps d'essai (ORDOLLI/WITZIG, *op. cit*., n. 9 *ad* art. 335*b* CO).

2.2.2. Le principe de la liberté de la résiliation prévaut en droit suisse. En règle générale, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, moyennant le respect du délai de congé légal ou conventionnel (art. 335 CO), et sans devoir justifier le congé par un motif particulier (PERRENOUD, CR CO I, 2021, n. 1 *ad* art. 336 CO).

Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif, l'art. 336 CO prévoyant une liste – non exhaustive – de cas dans lesquels la résiliation est abusive.

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 (ATF 130 III 699 consid 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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,

en définitive, 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 et les réf. citées).

2.2.3. La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 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. 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. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.2 - 3.2.3).

2.3. En l'espèce, le recourant soutient que son contrat de travail n’aurait pas été valablement résilié, dès lors que sa période d’essai était échue au moment de son licenciement et qu’il était donc protégé contre un congé donné durant une période de maladie. Selon lui, la durée de sa mission préalable – effectuée du 28 octobre 2024 au 4 avril 2025 – devait être prise en compte dans la durée des rapports de travail.

Or, comme l’a rappelé à juste titre l’autorité de première instance, il résulte de la jurisprudence citée ci-dessus que l’emploi intérimaire exercé par le recourant auprès de sa future employeuse ne doit pas être pris en compte dans la durée des rapports de travail noués ultérieurement avec celle-ci ni, partant, pour le calcul du temps d’essai.

La circonstance que l’arrêt précité, relatif à un travailleur initialement engagé par une agence de travail intérimaire, ait été rendu en 2003 et qu’il ait fait l’objet de critiques doctrinales ne permet pas de considérer que les principes qui y sont dégagés seraient dépassés, ce d’autant plus qu’il continue d’être cité par la jurisprudence fédérale. L’arrêt 4A_594/2018 du 6 mai 2019 dont se prévaut le recourant ne lui est d’aucun secours. La situation qui y a été examinée se distingue de sa propre situation, puisqu’il s’agissait d’une travailleuse d’abord engagée comme stagiaire par le même employeur avec lequel elle a ensuite conclu un contrat de travail de durée indéterminée. Dans cette dernière situation, les mêmes parties étaient liées dès l’origine par un rapport de travail, de sorte qu’un nouveau temps d’essai ne pouvait pas commencer à courir lors de la conclusion du second contrat.

Le recourant a remis en cause la validité de son licenciement pour un second motif, soit les signataires de la lettre de licenciement. Or, ladite lettre a notamment été signée par l'administrateur de la société, qui dispose d'un pouvoir de signature individuelle. Les critiques formulées par le recourant à cet égard paraissent dès lors infondées. Dans la mesure où l'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les arguments invoqués par les parties, mais qu'elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 133 I 270 consid. 3.1), c'est en vain que le recourant reproche à la vice-présidence du Tribunal civil d'avoir violé son droit d'être entendu en ne se prononçant pas spécifiquement sur les mérites de sa cause sous l'angle des pouvoirs des signataires de la lettre de congé qui lui a été signifiée.

Le recourant a également fait valoir qu'il avait en réalité été employé par les entités britanniques D_____/G_____ LIMITED, respectivement D_____/H_____ LIMITED ou D_____/I_____ LIMITED, D_____ SA ne revêtant qu'un rôle d'employeur formel. Cette allégation n'est toutefois étayée par aucun élément du dossier, son contrat de travail ayant été conclu avec D_____ SA. L'on ne voit d'ailleurs pas en quoi l'activité qu'il aurait éventuellement déployée au profit d'autres sociétés du groupe serait susceptible de modifier les considérations qui précèdent concernant le calcul du temps d'essai.

Dès lors que le recourant a été engagé par D_____ SA le 7 avril 2025, sa période d'essai de trois mois est arrivée à échéance le 7 juillet 2025. Le licenciement notifié au recourant le 26 juin 2025, soit durant le temps d'essai, apparaît *a priori* valable, même si celui-ci se trouvait en incapacité de travail, puisque les dispositions sur le congé en temps inopportun n'étaient alors pas applicables.

Les prétentions du recourant en paiement d'arriérés de salaires prétendument dus à compter du 2 juillet 2025 apparaissent donc dénuées de chances de succès, son contrat ayant, *prima facie*, valablement pris fin à cette date, comme retenu par la vice-présidence du Tribunal civil.

Le recourant reproche également à l'autorité de première instance d'avoir considéré que ses prétentions fondées sur le licenciement abusif semblaient dénuées de chances de succès.

Certes, il n'apparaît *a priori* pas exclu que le courrier que le recourant a adressé à son employeur le 26 juin 2025 soit considéré comme une opposition au congé, dans la mesure où le recourant y a clairement manifesté sa volonté de poursuivre les rapports de travail. Cela étant, dans les écritures déposées en conciliation, le recourant n'a pas exposé les raisons pour lesquelles il considérait que son congédiement serait abusif. Il n'a en particulier pas allégué que le motif invoqué par l'employeur, à savoir une insuffisance de performances, ne constituerait qu'un prétexte. Il n'a d'ailleurs formulé aucun allégué sur ce point.

La chronologie des évènements invoquée dans le cadre du présent recours, soit l'entretien du 13 juin 2025 lors duquel l'insuffisance des performances du recourant a vraisemblablement été évoquée, l'incapacité de travail de celui-ci depuis le 17 juin 2025, puis la lettre de licenciement du 23 juin 2025, ne suffit pas à rendre vraisemblable que le motif invoqué par l'employeur serait fallacieux ou que le congé aurait été donné pour un motif abusif. L'entretien relatif aux performances du collaborateur est d'ailleurs antérieur à l'incapacité de travail du précité.

C'est donc également à bon droit que l'autorité de première instance a considéré que la cause du recourant semblait vouée à l'échec sous cet angle.

Ce qui précède suffit à rejeter le présent recours, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les griefs du recourant relatifs à la disproportion (retenue par l'autorité de première instance) entre la valeur litigieuse et le coût de l'assistance juridique

3. 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). Compte tenu de l'issue du litige, 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 8 mai 2026 par A_____ contre la décision rendue le 28 avril 2026 par la vice-présidence du Tribunal civil dans la cause AC/503/2026.

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 B_____ (art. 137 CPC).

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, vice-présidente; Madame Victoria PALLUD, 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 à 15'000 fr.