



POUVOIR JUDICIAIRE

C/15385/2024

ACJC/1489/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 31 AOÛT 2026

Entre

A_____ **SÀRL**, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 décembre 2025 (JTPH/370/2025), représentée par Me Marco ROSSI, avocat, SLRG Avocats, quai Gustave-Ador 2, 1207 Genève,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, représenté par Me Jérôme NICOLAS, avocat, BAROKAS, rue de l'Athénée 15, case postale 368, 1211 Genève 12.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 septembre 2026.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/370/2025 rendu le 10 décembre 2025, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, à la forme, a déclaré recevable la demande formée le 5 novembre 2024 par B_____ contre A_____ SARL (ch. 1 du dispositif), déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 31 janvier 2025 par A_____ SARL (ch. 2), au fond, condamné A_____ SARL à verser à B_____ la somme nette de 17'485 fr. 50 (ch. 3), condamné A_____ SARL à verser à B_____ la somme brute de 10'763 fr. 40 (ch. 4), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 6), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

Le montant de 17'485 fr. 50 net, remis en cause en appel, comprend 80% du salaire net de B_____ du 26 mars au 30 avril 2024 (5'535 fr. 50 nets), 6'000 fr. nets d'indemnité pour licenciement abusif, 450 fr. d'indemnités de déplacement de repas de mars à mai 2024, et 5'500 fr. nets dus à titre de remboursement de la camionnette [de marque] C_____.

La somme brute de 10'763 fr. 40, remise en cause en appel, correspond à 100% du salaire brut de B_____ du 1^{er} au 25 mars 2024 (4'805 fr. 10), plus 100% de son salaire brut du 1^{er} au 31 mai 2024 (5'958 fr. 30).

- B. a.** Par acte expédié le 27 janvier 2026 à la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ SARL (ci-après : A_____ SARL ou l'appelante) a formé appel de ce jugement, concluant à l'annulation des chiffres 3 et 4 de son dispositif, et, cela fait, à la constatation que le licenciement immédiat adressé par elle à B_____ le 8 avril 2024 est justifié, à ce qu'il soit dit que le précité a le droit à une rémunération du 1^{er} mars au 12 avril 2024, à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement de verser à B_____ 5'500 fr. au titre de remboursement du prix d'achat d'un véhicule professionnel, à ce que qu'il soit ordonné à celui-ci de lui remettre les deux clés de service qui lui ont été confiées sous menace des peines prévues à l'art. 292 CP, sous suite de frais et dépens, et au déboutement de B_____ de toutes autres ou contraires conclusions.

Ainsi, A_____ SARL ne remet pas en cause les montants nets de 450 fr. et 5'500 fr. alloués par le Tribunal, et admet qu'elle doit à B_____ son salaire du 1^{er} mars au 12 avril 2024, sans toutefois en chiffrer le montant.

- b.** Par réponse du 2 mars 2026, B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, à la constatation qu'il n'est pas le débiteur des contraventions auxquelles la pièce 31 (recte : pièce 3) fait référence, sous suite

de frais et dépens, et au déboutement de A_____ SARL de toutes ses conclusions.

Il a allégué des faits nouveaux et produit des pièces nouvelles (pièces 29 à 32).

c. A_____ SARL a persisté dans ses conclusions par réplique du 16 avril 2026.

d. B_____ a dupliqué le 19 mai 2026, allégué des faits nouveaux et produit de nouvelles pièces, persistant pour le surplus dans ses conclusions.

e. Les parties ont été informées par courrier du greffe de la Cour du 5 juin 2026 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier.

a. A_____ SARL (ci-après également : la société ou l'employeuse) est une société de droit suisse ayant notamment pour but les installations générales d'électricité, la représentation de _____ et la domotique. Son siège est à Genève. D_____ (ci-après également : le gérant) en est le gérant avec signature individuelle.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 6 décembre 2022, B_____ (ci-après également l'employé) a été engagé en qualité de monteur électricien, à partir du 9 janvier 2023.

Selon le contrat, le salaire mensuel brut après le temps d'essai s'élevait à 5'500 fr., additionné d'un treizième salaire (ch. 4). L'employé était assuré auprès de la compagnie d'assurance collective et accident de l'employeur contre les risques d'une maladie et accident qui ne pouvaient lui être imputés (ch. 10). Le préavis de congé était d'un mois durant la première année et de deux mois dès la deuxième année (ch. 14). Un forfait mensuel de 150 fr. était octroyé pour l'utilisation du véhicule personnel ainsi que pour "les paniers".

c. Le 10 mars 2023, l'employeur a remis à l'employé deux clés de service, soit une clé magnétique et une clé mécanique.

d. Le 5 février 2024, le salarié a acheté pour le compte de son employeur un véhicule C_____ d'une valeur de 6'500 fr. Les parties avaient convenu que ce montant lui serait remboursé.

Le 12 mars 2024, A_____ SARL a versé à l'employé la somme de 1'000 fr. en indiquant "remboursement camionnette" comme motif de versement. Elle ne conteste plus devant la Cour devoir encore lui verser 5'500 fr., pour le même motif et pour solde.

e. Le 25 mars 2024, B_____ a remis à A_____ SARL un certificat médical attestant d'une incapacité de travail totale du 25 mars au 14 avril 2024.

Par message du même jour, D_____ a demandé à B_____ de lui rendre la clé du dépôt et la clé SIG qu'il avait en sa possession. Le lendemain, l'employé a répondu qu'il viendrait lui donner les clés dès que possible.

f. Le 4 avril 2024, alors que le gérant de la société était en vacances, le travailleur a conduit un collègue, E_____, sur un chantier de l'entreprise. Il est resté toute la journée sur le chantier puis a raccompagné E_____ chez lui.

g. Le 8 avril 2024, le travailleur s'est rendu dans les locaux de la société et a bu un café avec E_____ et le gérant. Dans le cadre de la conversation, le fait qu'il s'était rendu sur un chantier de son employeuse le 4 avril 2024 a été mentionné.

h. Par courrier daté du 8 avril 2024, A_____ SARL a résilié avec effet immédiat les rapports de travail, au motif que B_____ était intervenu sur un chantier alors qu'il était au bénéfice d'un arrêt maladie à 100%. Cet acte constituait une sérieuse violation du code du travail et un accident aurait donné lieu à de graves conséquences pour l'entreprise.

i. L'arrêt de travail du demandeur a été prolongé le 15 avril 2024 jusqu'au 30 avril 2024.

j. Le 3 mai 2024, l'employé, sous la plume de son conseil, a contesté son licenciement, au motif que celui-ci ne respectait pas la loi. Il avait accompagné un collègue sur un chantier car ce dernier avait mal à la cheville, mais n'avait pas travaillé.

S'en est suivi un échange de messages entre les parties, pour tenter de trouver une solution amiable à la fin de leurs rapports contractuels, mais sans succès, D_____ considérant que B_____ avait commis une faute grave en se rendant sur un chantier le 8 avril 2024 alors qu'il était en arrêt maladie, même si cela partait d'un bon fond et que celui-ci était "un jeune très doué et sympathique".

k. Par requête du 2 juillet 2024, non conciliée le 15 août 2024, une autorisation de procéder étant délivrée, puis demande simplifiée du 5 novembre 2024, B_____ a assigné A_____ SARL en paiement de la somme totale de 29'804 fr. 45, soit 17'854 fr. 45 brut pour les salaires des mois de mars à mai 2024, 6'000 fr. net à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée, 450 fr. net pour le forfait mensuel des mois de mars à mai 2024 et 5'500 fr. net pour le remboursement du prix de la camionnette C_____. B_____ a également demandé la délivrance d'un certificat de travail et des fiches de salaire à compter du 1^{er} janvier 2024, ces derniers points n'étant pas remis en cause en appel.

l. Par mémoire de réponse et de demande reconventionnelle du 31 janvier 2025, A_____ SARL a conclu, sur demande principale, au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions et, subsidiairement, à ce que ses éventuelles prétentions

fondées soient compensées à concurrence de 1'995 fr. 15. Sur demande reconventionnelle, elle a conclu à ce qu'il soit ordonné au précité de lui remettre les deux clés de service qui lui avaient été confiées, sous menace des peines prévues par l'article 292 du Code pénal.

Le montant de 1'995 fr. 15 comprend des amendes en lien avec un véhicule [de marque] F_____ de la société pour 1'140 fr., et des frais de réparation dudit véhicule de 855 fr. 14. La société ne réclame plus ces montants (écartés par le Tribunal) devant la Cour.

m. Par mémoire de réponse sur demande reconventionnelle déposé le 7 mars 2025, B_____ a essentiellement persisté dans les conclusions de sa demande, et, sur demande reconventionnelle, a conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions.

n. Le 22 avril 2025, A_____ SARL a déposé des déterminations sur le mémoire de B_____ du 7 mars 2025.

o. A l'audience des débats principaux du 7 juillet 2025, le Tribunal a ensuite procédé à l'interrogatoire des parties.

o.a B_____ a confirmé avoir remis les deux clés SIG au gérant le 8 avril 2024, en présence de E_____. Il s'était rendu au dépôt dans ce but, car il savait que D_____ revenait de vacances et ce dernier lui avait donné l'instruction de rendre ces clés en raison de son incapacité-maladie annoncée le 25 mars 2024. Il avait bu un café avec l'équipe. Au cours de la discussion, E_____ avait mentionné l'assistance qu'il lui avait portée le 4 avril 2024. D_____ n'avait pas réagi sur le moment.

Concernant le 4 avril 2024, il a précisé que son collègue, E_____ l'avait appelé pour l'informer qu'il s'était tordu la cheville et qu'il n'était pas en mesure de conduire pour se rendre sur le chantier le lendemain. Il avait conduit E_____ sur le chantier en question, l'avait aidé à porter le matériel dans l'appartement, avait posé ce matériel par terre et était resté à sa disposition s'il avait besoin d'aide pour lui éviter de marcher. Le travail consistait à tirer des câbles électriques et à les raccorder sur le tableau électrique. Il s'était limité à donner les outils à E_____. Ils étaient restés la journée entière sur le chantier. A la fin de la journée, il avait rassemblé le matériel, l'avait redescendu dans sa camionnette, et avait raccompagné son collègue chez lui. Il avait accepté d'aider son collègue sur insistance de celui-ci. Il n'avait pas envisagé que cela puisse porter préjudice à l'entreprise. Il n'avait pas vraiment réfléchi aux conséquences potentielles et n'avait pas tenté de contacter son employeur.

Il estimait être un bon élément pour l'entreprise; il s'était pleinement investi depuis le début des rapports de travail. Il faisait passer les intérêts de son

employeur avant les siens. Dès son engagement, le gérant lui avait promis qu'il allait pouvoir reprendre l'entreprise ou au moins faire partie de la direction. Il lui avait laissé entendre que s'il investissait du temps et de l'argent dans la société, il pourrait en récolter les fruits. Il avait toutefois réalisé par la suite que ces promesses n'aboutissaient pas. Les relations avec D _____ s'étaient compliquées vers la fin des rapports de travail.

A son engagement, il avait racheté pour 4'000 fr. cash à D _____ une camionnette F _____ qu'il utilisait tant à titre professionnel que privé. La carte grise de ce véhicule était restée au nom de l'entreprise, sans qu'il ne puisse dire pourquoi. Ce véhicule avait rapidement posé problèmes et l'entreprise avait dû racheter d'autres véhicules, car l'un de ceux de l'entreprise était accidenté. Il avait alors acheté deux véhicules dont la C _____. D'autres collègues pouvaient également conduire ces véhicules, étant précisé que pendant les rapports de travail, l'entreprise comptait entre deux et quatre monteurs en électricité, lui-même inclus.

B _____ a également déclaré qu'il ignorait avoir commis des contraventions avec le véhicule F _____ notamment. D _____ ne lui avait jamais parlé d'un total de 1'140 fr. le concernant. Il reconnaissait avoir fait l'objet de contraventions pour des questions de parking, mais non pour des excès de vitesse. Il ne pouvait pas dire si les contraventions comportant une indication manuscrite à son nom le concernaient vraiment. C'était l'entreprise qui prenait les amendes à sa charge.

S'agissant de la réparation des freins du véhicule F _____, il estimait que ces frais devaient être à la charge de son employeur car il utilisait beaucoup ce véhicule pour se rendre sur les chantiers. Le gérant était au courant qu'il fallait changer les freins de ce véhicule et l'avait encouragé à faire cette réparation. Il avait lui-même un autre véhicule privé qu'il utilisait en dehors du travail pour ses propres déplacements et ceux de son épouse.

Il n'avait pas reçu d'indemnités assurance maladie pour la période du 25 mars au 30 avril 2024.

Il avait ouvert une entreprise de télécommunications dès le 1^{er} juin 2024, en son nom propre.

o.b D _____ a déclaré qu'il était revenu au bureau le 8 avril 2024 après ses vacances et a confirmé avoir appris que B _____ avait prêté une assistance à E _____ lors d'un café en sa présence. L'employé avait raconté qu'il avait tiré des fils afin que ce chantier soit terminé dans les temps. D _____ n'avait pas réagi à cette annonce sur le moment. Il avait pris la décision de licencier le précité avec effet immédiat, car il considérait que son comportement était constitutif d'une faute grave.

B_____ ne lui avait pas rendu la clé du dépôt et la clé SIG. Si tel avait été le cas, il lui aurait remis une quittance.

D_____ a encore exposé que B_____ n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement et était un bon élément. Il avait effectivement ressenti un manque de motivation chez ce dernier. Il l'avait interrogé à ce propos, mais celui-ci était resté vague.

A son engagement, l'employé avait précisé souhaiter avoir son propre véhicule. Ils avaient convenu que celui-ci rachèterait le véhicule F_____, qui resterait toutefois enregistré pour des questions d'assurance et de plaques au nom de l'entreprise. Le véhicule était exclusivement utilisé par l'employé, pour ses projets professionnels et privés. Il utilisait également ce véhicule les week-ends. Le gérant a encore indiqué que la seule autre personne qui aurait pu conduire ce véhicule était lui-même à une ou deux occasions. Selon lui, les frais de réparations des freins du véhicule F_____ n'incombaient pas à l'entreprise. Il n'avait donc pas payé cette facture.

Il n'avait pas non plus payé les factures liées aux contraventions citées sur sa pièce dont il réclamait paiement. Il s'agissait de factures ouvertes. Il payait ses propres contraventions et demandait à ses collaborateurs de payer les leurs. Le gérant a confirmé que E_____ conduisait également la camionnette C_____.

À la fin de l'audience des débats principaux du 7 juillet 2025, A_____ SARL s'est engagée à remettre B_____, dans la semaine, le certificat de salaire 2024.

p. A l'audience des débats principaux du 28 août 2025, le Tribunal a entendu E_____, employé de A_____ SARL, en tant que témoin.

E_____ a déclaré qu'il avait entretenu des relations amicales avec B_____, qu'il considérait comme son "supérieur" de par son ancienneté auprès de la société et en raison des bonnes relations que ce dernier entretenait avec D_____. D'après les déclarations de celui-ci, B_____ était pressenti pour reprendre la société.

Le témoin avait téléphoné au précité le 3 avril 2024, afin qu'il le conduise et l'assiste sur un chantier qu'il devait terminer le lendemain. B_____ avait d'abord hésité en raison de son incapacité de travail, puis avait accepté par solidarité. En raison des vacances du gérant, il n'avait pas eu d'autres options que de solliciter son aide. Le 4 avril 2024, le précité l'avait accompagné sur le chantier, l'avait aidé à porter les outils, ainsi qu'à pousser les fils électriques afin que lui-même puisse les tirer. Ils étaient restés toute la journée sur le chantier. D'après ses souvenirs, ils avaient travaillé de 7h30 à 16h.

E_____ a confirmé qu'il avait lui-même averti le 8 avril 2024 le gérant de l'assistance prêtée par son collègue. D_____ s'était montré surpris d'apprendre cela, mais n'avait pas particulièrement réagi.

B_____ était venu le 8 avril 2024 au dépôt pour rendre les clés à D_____. Selon ses souvenirs, tant le premier cité que le gérant lui en avaient parlé. Selon lui, l'employé avait dû restituer les deux clés ce jour-là. Il n'avait pas vu le gérant les lui réclamer.

q. A l'audience des débats principaux du 10 septembre 2025, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger.

- D. a.** Dans la décision entreprise, le Tribunal a retenu, s'agissant des points contestés en appel, que, concernant les événements qui avaient mené au licenciement avec effet immédiat, il était établi que l'employé avait été sollicité par E_____ le 3 avril 2024 et qu'il n'avait pas lui-même cherché à travailler durant son incapacité de travail. Au contraire, il avait hésité à intervenir et n'avait accepté d'assister son collègue que par solidarité, car le chantier en question devait impérativement être fini le lendemain. L'employé avait ainsi travaillé pour la société dans l'intérêt de cette dernière. Il s'agissait donc d'un acte d'engagement, qui n'avait entraîné aucune conséquence négative pour la société, mais avait au contraire permis de finir un chantier dans les temps.

L'employeuse n'avait pas développé quels étaient les risques importants prétendument encourus en cas d'accident ou d'un contrôle de chantiers, lesquels n'étaient pas évidents pour le Tribunal. Ces risques n'apparaissaient pas non plus clairs de prime abord pour les parties, puisque l'employé et E_____ n'avaient pas cherché à dissimuler l'état de fait en question, et que le gérant n'avait pas tout de suite réagi lorsqu'il l'avait appris le matin du 8 avril 2024. Dans tous les cas, ces risques ne s'étaient pas réalisés. La faute de l'employé, pour autant qu'elle puisse être admise, serait tout au plus légère. L'on voyait mal en quoi la relation de confiance entre les parties était détruite sur le plan subjectif, ou pour quelles raisons la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne pouvait pas être attendue de la société. Le licenciement avec effet immédiat était ainsi injustifié.

Concernant le délai de congé applicable, tant l'employé que la société interprétaient le délai de congé contractuel comme un délai de deux mois net dès la deuxième année de service. L'employé avait commencé une nouvelle activité comme indépendant dès le 1^{er} juin 2024.

Le salaire mensuel de l'employé s'élevait à 5'500 fr. brut, versé treize fois l'an, soit 5'958 fr. 30 par mois. B_____ avait droit à 100% de son salaire brut pour la période du 1^{er} au 25 mars 2024 ($5'958 \text{ fr. } 30 / 31 \times 25 = 4'805 \text{ fr. } 10$ brut), puis à 80% de son salaire en net pour la période du 26 mars au 30 avril 2024

$(80\% \times [5'958 \text{ fr. } 30/31 \times 5 + 5'958 \text{ fr. } 30] = 5'535 \text{ fr. } 50 \text{ net})$, puis à 100% de son salaire brut pour la période du 1^{er} au 31 mai 2024 (5'958 fr. 30 brut).

Le Tribunal a ainsi condamné A_____ SARL à verser à B_____ la somme de 10'763 fr. 40 brut et 5'535 fr. 50 net.

b. S'agissant de la clé du dépôt et de la clé SIG, l'employé avait exposé de manière claire et cohérente qu'il s'était rendu au dépôt de l'entreprise le 8 avril 2024 pour rendre celles-ci à D_____, ce qu'il avait fait. Il avait ainsi donné suite au message reçu du gérant le 25 mars 2024 qui lui demandait de remettre ces clés en raison de son arrêt de travail.

E_____ avait également déclaré qu'il s'agissait du but de la venue de l'employé sur son lieu de travail en date du 8 avril 2024 et que tant celui-ci que le gérant lui en avaient parlé selon son souvenir. Selon lui, l'employé avait dû restituer les deux clés ce jour-là. Il n'avait pas vu le gérant les lui réclamer. Les déclarations de l'employé et de E_____ correspondaient et emportaient la conviction du Tribunal. La conclusion reconventionnelle de la société en remise des clés devait être rejetée.

c. Concernant enfin l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a retenu que, certes, les rapports de travail n'avaient pas duré particulièrement longtemps et l'employé ne pouvait pas être considéré comme un travailleur âgé. Cela étant, il avait été brutalement licencié avec effet immédiat alors qu'il se trouvait en incapacité de travail et qu'il s'était fortement engagé pour le compte de la société, ce que cette dernière avait reconnu. Il s'était retrouvé, du jour au lendemain, sans aucun revenu, alors qu'il avait travaillé jusqu'alors dans l'intérêt de la précitée. Il devait être fait droit à la conclusion de l'employé, représentant près d'un mois de salaire, treizième salaire inclus, de sorte que A_____ SARL était condamnée à verser à l'employé la somme de 6'000 fr. net.

EN DROIT

- 1. 1.1** Formé dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

Sont également recevables la réponse, ainsi que les réplique et duplique respectives, pour avoir été déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC).

1.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. La motivation, c'est-à-dire la démonstration du caractère erroné de la motivation attaquée, doit être

suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Le recourant doit motiver son appel, que la cause soit soumise à la maxime des débats ou à la maxime inquisitoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_203/2013 du 6 juin 2013 consid. 3.2). Si elles tendent au versement d'une somme d'argent, les conclusions doivent être chiffrées (ATF 137 III 617 consid. 4.5).

En l'espèce, l'appelante a conclu à l'annulation des chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement entrepris, tout en admettant, dans le corps de son acte, devoir les sommes de 5'500 fr., 450 fr., qu'elle a été condamnée à verser à l'intimé, ainsi que le salaire du 1^{er} mars au 14 avril 2024, sans chiffrer ce montant, lequel ne ressort pas non plus de la motivation de son appel. La recevabilité de ses conclusions non chiffrées peut cependant demeurer indécise, au vu des considérations qui suivent.

1.3 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

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

2. L'appelante a produit des pièces nouvelles, recevables, dans la mesure où elles sont postérieures à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal, et où elles ont été versées à la procédure sans retard, sans préjudice de leur pertinence.
3. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir considéré le licenciement de l'intimé comme abusif.

3.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment 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, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Selon l'article 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (ATF 130 III 213 consid. 3.2).

Les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation, mais d'autres circonstances peuvent également justifier une telle mesure; ainsi, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs du contrat de travail ne doit être admise que de manière restrictive (ATF 130 28 consid. 4.1. = JdT 2004 I 63; 127 III 351 consid. 4a = JdT 2001 I 369). Seul un manquement particulièrement grave l'autorise; si ce manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 = JdT 2016 II 327; 130 III 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Zurich, 2012, p. 1098 N. 2 ad art. 337 CO). Par manquement, l'on entend, en règle générale, la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, y compris de textes en faisant partie, ou, d'une façon générale, d'obligations découlant de la loi.

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 ab initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1).

3.2 En l'espèce, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat donné par l'appelante à l'intimé était injustifié. Tout d'abord, il est acquis que l'intimé avait jusque-là donné pleine satisfaction à l'appelante, étant par ailleurs pressenti comme repreneur de l'entreprise. Le 4 avril 2024, l'intimé n'avait fait que répondre à une demande de son collègue, en l'aidant sur un chantier qui devait être terminé le lendemain. Il avait donc agi dans le seul intérêt de l'appelante, n'ayant tiré aucun profit de son acte. Par ailleurs, il ne saurait être retenu qu'il a accompli une journée de travail ordinaire et exécuté toutes les tâches lui incombant en temps normal. Selon les déclarations du témoin que rien ne permet de mettre en doute, il s'est limité à aider son collègue, blessé, en l'aidant à porter les outils ainsi qu'à pousser des fils électriques. Le fait que l'intimé et le

témoin aient évoqué sans retenue devant l'appelante, l'aide apportée par le premier au second démontre également que l'intimé a agi en toute bonne foi, et dans un esprit de fidélité à son employeuse.

C'est également à juste titre que le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas allégué et encore moins rendu vraisemblables, quels risques avait ainsi pris l'intimé, qui auraient pu lui porter préjudice. A cet égard, il n'est pas évident que l'intimé aurait pu avoir un accident, au regard de l'activité qu'il a déployée, pas plus qu'un contrôle de chantier aurait conduit à une sanction éventuelle de l'appelante.

En tout état, comme l'a considéré le Tribunal, s'il fallait admettre que l'intimé a commis une faute, celle-ci ne saurait être qualifiée que de légère, et sans conséquence sérieuse sur la relation de confiance entre les parties ou ne justifiant pas qu'il soit mis fin immédiatement à la relation contractuelle entre les parties, étant rappelé que jusque-là celle-ci avait été bonne et que l'intimé n'avait jamais fait l'objet d'aucun avertissement.

Le jugement sera ainsi confirmé en ce qu'il retient que le licenciement immédiat était injustifié.

Le délai de congé et les montants alloués n'étant pas critiqués, il n'y a pas lieu d'y revenir et ils peuvent également être confirmés.

4. L'appelante reproche au Tribunal de n'avoir pas ordonné à l'intimé de lui restituer les deux clés de service qu'elle lui avait remises.

4.1 Conformément à l'article 321b al. 1 CO, le travailleur est tenu de rendre compte exactement et en temps voulu à son employeur de tout ce qu'il a reçu. Dans le cadre de son activité contractuelle, la personne salariée reçoit souvent des sommes d'argent, des marchandises, des documents ou d'autres choses, de la part de tiers, pour la partie employeuse. Son devoir de fidélité à l'égard de cette dernière lui impose d'en rendre compte et de les lui remettre (DUNAND/LEMPEN, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 5 ad art. 321b CO, p. 96).

Au moment où le contrat de travail prend fin, c'est l'article 339a CO qui s'applique au devoir de rendre des comptes et de restituer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_343/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.4 ; DUNAND/LEMPEN, op. cit., n. 1 ad art. 321b CO, p. 96), lequel dispose qu'au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre (al. 1).

4.2 En l'espèce, concernant la remise des clés de service, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré qu'il n'était pas démontré que l'intimé les avait conservées.

Au contraire, il ressortait des déclarations de celui-ci, corroborées par celles du témoin que tel avait bien été le cas le 8 avril 2024.

L'appelante se contente de soutenir que le Tribunal s'est fondé de manière erronée sur les déclarations des précités, sans exposer quels autres éléments permettaient de s'en écarter.

Sa critique, pour autant qu'elle soit suffisante, n'emporte pas conviction. En effet, on voit mal quel intérêt l'intimé aurait eu à conserver lesdites clés et rien au dossier ne permet de mettre en doute les déclarations du témoin, par ailleurs encore employé de l'appelante.

Le jugement doit également être confirmé en ce qu'il déboute l'appelante de ses conclusions en restitution des deux clés de service.

5. L'appelante reproche enfin au Tribunal d'avoir alloué à l'intimé une indemnité pour résiliation injustifiée.

5.1 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

La pénalité prévue par l'art. 337c al. 3 CO a une fonction mixte punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle. Son montant est fixé en équité par le juge d'après la gravité de la violation contractuelle et de l'atteinte portée aux intérêts du travailleur. Peuvent également être pris en considération, par exemple, la gravité de la faute de l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, la situation économique des parties, les effets économiques du licenciement, etc.

L'indemnité est due, sauf cas exceptionnels, pour tout congé immédiat injustifié (ATF 135 III 405 cons. 3.1).

5.2 En l'espèce, en allouant à l'intimé une indemnité correspondant à environ un mois de salaire, le Tribunal a justement tenu compte des éléments du dossier.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'a pas considéré que l'intimé avait commis une faute. L'eût-il fait que celle-ci devait être considéré comme légère, étant rappelé que celui-ci a avant tout rendu service à son collègue, dans l'intérêt de l'entreprise, afin qu'un chantier puisse être achevé à temps, et qu'il n'a tiré aucun avantage de son geste. Son licenciement a été d'autant plus inattendu et partant brutal, que jusque-là l'intimé avait donné entière satisfaction à l'appelante puisqu'il avait même été pressenti comme repreneur de l'entreprise. Enfin, c'est également à bon droit que le Tribunal a pris en considération le fait que l'intimé

avait été privé de salaire pendant plusieurs semaines, pour fixer le montant de l'indemnité qui ne saurait être qualifié d'excessif.

En conclusion, le jugement sera confirmé sur ce point également.

6. Il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 27 janvier 2026 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/370/2025 rendu le 10 décembre 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15385/2024.

Au fond :

Confirme ce jugement.

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

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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