



POUVOIR JUDICIAIRE

C/1669/2024

ACJC/847/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU VENDREDI 15 MAI 2026

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 juillet 2025 (JTPH/230/2025), représentée par Me Yvan JEANNERET, avocat, KEPPELER AVOCATS, rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 6090, 1211 Genève 6,

et

1) **Monsieur B**_____, domicilié c/o C_____, _____, intimé, représenté par Me Anne MEIER, avocate, rue de Lyon 77, case postale, 1211 Genève 13,

2) **CAISSE DE CHOMÂGE D**_____, sise _____, autre intimée.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 20 mai 2026.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/230/2025 du 23 juillet 2025, reçu le lendemain par les parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevables la demande formée le 1^{er} juillet 2024 par B_____ à l'encontre de A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), la demande reconventionnelle formée le 23 octobre 2024 par la précitée (ch. 2), ainsi que la demande d'intervention formée le 3 juillet 2024 par CAISSE DE CHOMÂGE D_____ (ch. 3), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 14'885 fr. 78, avec intérêts à 5% dès le 19 juillet 2023, sous déduction de la somme nette de 2'582 fr. 10 due à CAISSE DE CHOMÂGE D_____ (ch. 4), condamné A_____ SA à verser à la précitée ladite somme (ch. 5), ainsi qu'à B_____ la somme nette de 13'725 fr., avec intérêts à 5% dès le 19 juillet 2023 (ch. 6), débouté A_____ SA de ses conclusions (ch. 7), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 8), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 9) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 10).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 15 septembre 2025 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA a formé appel de ce jugement, sollicitant l'annulation des chiffres 4 à 10 de son dispositif. Cela fait, elle a conclu, sur demande principale, au déboutement de B_____ et CAISSE DE CHOMÂGE D_____ de toutes leurs conclusions et, sur demande reconventionnelle, à ce que la Cour condamne ce dernier à lui verser 1'747 fr. 47, avec intérêts à 5% dès le 10 juillet 2023. Subsidairement, elle a sollicité le renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision.
 - b.** Dans sa réponse, B_____ a conclu au rejet de cet appel, sous suite de frais judiciaires et dépens.
 - c.** CAISSE DE CHOMÂGE D_____ a persisté dans les termes et conclusions de sa demande d'intervention du 3 juillet 2024.
 - d.** Dans sa réplique, A_____ SA a persisté dans ses conclusions et a conclu, subsidiairement, si une indemnité pour licenciement injustifié devait être octroyée à B_____, à la limitation de celle-ci à un mois de salaire.
 - e.** Dans sa duplique, B_____ a persisté dans ses conclusions.
 - f.** Les parties se sont encore déterminées les 22 janvier et 5 février 2026.
 - g.** Par avis du greffe de la Cour du 6 mars 2026, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :
- a.** La société genevoise A_____ SA a pour but l'exploitation d'une entreprise de transports, la fourniture et la commercialisation de prestations de transport par bus

et tout autre moyen de transport public, ainsi que toute prestation de services connexes, et la construction, l'exploitation et l'administration des infrastructures et installations qui y sont liées.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 29 novembre 2021, B_____, né le _____ 1964, a été engagé par A_____ SA en qualité de conducteur de bus à partir du 1^{er} décembre 2021.

Le revenu mensuel brut convenu était de 4'575 fr., versé treize fois l'an, auquel s'ajoutaient des indemnités pour le travail effectué le samedi dès 12h00, le dimanche et les jours fériés, conformément à la CCT applicable.

Ce contrat prévoyait qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou accident, A_____ SA pouvait exiger la remise d'un certificat médical dès le 1^{er} jour. B_____ bénéficiait de cinq semaines de vacances et celles-ci étaient fixées d'entente avec la direction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars pour l'année entière. Le contrat pouvait être résilié moyennant un préavis écrit dont la durée était fixée conformément à la loi, soit notamment de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service.

B_____ a également établi et signé, le 2 octobre 2021, une attestation sur l'honneur, à teneur de laquelle il confirmait avoir cessé son activité de chauffeur VTC.

c. B_____ a planifié des vacances entre le 12 juin et le 9 juillet 2023 et devait reprendre le travail le lundi 10 juillet 2023.

d. Le 3 juillet 2023, durant ses vacances en Tunisie, B_____ a consulté un médecin, lequel l'a mis en arrêt de travail pour une durée de quinze jours, selon certificat médical daté du "3 juin 2023".

e. Par échange de messages WhatsApp du 4 juillet 2023, B_____ a transmis ce certificat médical à son supérieur hiérarchique, E_____, lequel a répondu que celui-ci n'avait aucune valeur juridique, de sorte qu'il était en congé sans solde pendant quinze jours.

f. Par échange de messages WhatsApp du 5 juillet 2023, E_____ a relevé que ledit certificat médical mentionnait une date d'établissement erronée.

B_____ a répondu qu'il s'agissait d'une erreur, mais étant donné que ce certificat médical n'avait pas de valeur juridique, il n'en demanderait pas la rectification et essaierait de consulter son médecin en Suisse à son retour prévu le lendemain.

g. A_____ SA a inscrit sur le planning des employés, consultable en ligne, que B_____ était en congé sans solde du 3 au 17 juillet 2023 inclus.

h. Par message WhatsApp du 7 juillet 2023, B_____ a indiqué à son supérieur hiérarchique ne pas comprendre les raisons pour lesquelles il avait été "placé" en

congé sans solde à partir du 3 juillet 2023, alors qu'il était en vacances jusqu'au 9 juillet 2023. Il a précisé que s'il se sentait mieux, il reprendrait son travail le lundi suivant, soit le 10 juillet 2023.

Ce message est resté sans réponse.

i. B_____ ne s'est pas présenté à son poste le 10 juillet 2023.

j. Par message WhatsApp du 14 juillet 2023, le supérieur hiérarchique de B_____ a requis de celui-ci la confirmation quant à sa reprise le lundi 17 juillet 2023.

Ce message est resté sans réponse, de même que l'appel téléphonique du même jour.

k. B_____ ne s'est pas présenté à son poste le lundi 17 juillet 2023, ni le lendemain.

Le précité a allégué avoir consulté, le 14 juillet 2023, le planning en ligne, lequel mentionnait qu'il était en congé sans solde jusqu'au 23 juillet 2023 inclus, avec un retour prévu le lundi 24 juillet 2023 à 5h21.

A_____ SA a allégué avoir prolongé sur le planning en ligne, le 18 juillet 2023, le congé sans solde de B_____ jusqu'au 23 juillet 2023 inclus (allégué n° 41 et 42 de son mémoire réponse de première instance).

l. Le 18 juillet 2023, E_____ a tenté de joindre B_____ par téléphone et message WhatsApp, sans succès.

Le même jour, F_____, responsable des ressources humaines, s'est entretenue avec B_____ au téléphone. Cet entretien a été suivi d'un courriel, à teneur duquel F_____ priait le précité de contacter son supérieur hiérarchique afin d'organiser la reprise de son travail.

m. Le matin du 19 juillet 2023, B_____ a établi avoir consulté le planning en ligne, lequel mentionnait qu'il était en congé sans solde jusqu'au 23 juillet 2023 inclus.

Il a allégué qu'il ne s'était donc pas rendu sur son lieu de travail et pensait reprendre son poste le 24 juillet 2023.

n. Par courrier recommandé du 19 juillet 2023, anticipé par courriel, A_____ SA a résilié le contrat de travail de B_____ pour abandon de poste avec effet au 10 juillet 2023.

A_____ SA a précisé qu'une indemnité, correspondant à un quart de son salaire mensuel, soit 1'143 fr. 75, était due compte tenu de l'abandon de poste et que le solde de ses vacances au 10 juillet 2023 était négatif, soit -12.75 jours, de sorte que ceux-ci allaient être déduits de son prochain salaire. A cet égard, A_____ SA

a expliqué que son droit aux vacances du 1^{er} janvier au 10 juillet 2023 était de 17.25 jours, qu'il bénéficiait d'un solde positif de 0.5 jour pour l'année 2022 et qu'il avait pris 30 jours de vacances en 2023.

o. Par courriel du 25 juillet 2023, A_____ SA a transmis à B_____ sa fiche de salaire du mois de juillet 2023 et sollicité le remboursement de 1'747 fr. 47 d'ici au 31 août 2023.

Cette fiche mentionnait notamment les montants suivants : 1'525 fr. de revenus pour la période du 1^{er} au 10 juillet 2023; 25 fr. 50 de prime "samedi"; 138 fr. 60 de 13^{ème} salaire; 15 fr. 20 pour les heures supplémentaires; 90 fr. 83 de prime "dimanche"; -1'143 fr. 75 d'indemnité pour abandon de poste; -2'905 fr. 40 de "paiement vacances" et 137 fr. 95 à titre de "déduction pour absence".

p. Par courriels des 26 juillet et 2 août 2023, B_____ a sollicité de F_____ l'envoi de toutes ses fiches de salaire, afin de s'inscrire au chômage.

Par courriel du 3 août 2023, F_____ a répondu favorablement à ces demandes, tout en requérant de B_____ la confirmation de ce qu'il s'engageait à rembourser 1'747 fr. 47 à A_____ SA.

Par courriel du jour même, le précité a répondu par l'affirmative, en précisant solliciter un entretien concernant le calcul de ses vacances.

q. Par message WhatsApp du 31 août 2023, E_____ a rappelé à B_____ qu'il devait rembourser 1'747 fr. 47 à A_____ SA.

r. Par courriels des 14 et 15 septembre 2023, après avoir consulté CAISSE DE CHOMÂGE D_____, B_____ a expliqué à A_____ SA ne jamais avoir eu l'intention d'abandonner son poste et être prêt à retourner travailler.

s. Par courrier du 25 septembre 2023, B_____ a expliqué à A_____ SA qu'il estimait avoir été licencié de manière injustifiée. De plus, ce licenciement le privait de la possibilité de travailler auprès d'un des partenaires de la précitée, qui terminait "sa mission en fin d'année pour avoir perdu toutes les lignes".

t. Par courrier du 1^{er} novembre 2023, B_____, soit pour lui son conseil, a fait opposition à son licenciement immédiat, au motif que celui-ci était injustifié. Il a demandé à pouvoir être replacé au sein de l'une des entreprises partenaires de A_____ SA, à l'instar des autres chauffeurs, dans la mesure où elle cessait ses activités en décembre 2023, et réclamé le paiement de son salaire pour les mois de juillet à septembre 2023, ainsi que tout éventuel solde de vacances en sa faveur.

u. Par courrier du 27 novembre 2023, A_____ SA a répondu en contestant le caractère injustifié du licenciement immédiat de B_____. Elle a précisé ne pas donner suite à sa demande de réintégration et qu'un montant de 1'395 fr. 82 restait dû.

- D. a.** Par acte du 1^{er} juillet 2024, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 14'885 fr. 80, avec intérêts à 5% dès le 11 juillet 2023, due à titre de salaire pour les mois de juillet à septembre 2023 (13'611 fr.), de primes et compensation pour les heures supplémentaires et le travail effectué le samedi et le dimanche durant le mois de juillet 2023 (131 fr. 03) et de 13^{ème} salaire du 1^{er} juillet au 30 septembre 2023 (1'143 fr. 75).

Il a soutenu ne pas avoir abandonné son poste. En consultant le planning en ligne, il avait constaté que A_____ SA l'avait "placé" en congé sans solde et prévu son retour le 24 juillet 2023, de sorte qu'il n'avait pas de raison de revenir avant cette date. Il s'était, de bonne foi, fié à ce planning. Lors de l'entretien téléphonique avec F_____ du 18 juillet 2023, cette dernière avait confirmé que son retour était prévu pour le 24 juillet 2023. Il n'avait pas été en mesure de répondre à l'appel de son supérieur hiérarchique du 18 juillet 2023, car il quittait à ce moment-là la Tunisie par bateau. Compte tenu de son congé sans solde, son état de santé et l'absence de réponse de A_____ SA, il avait prolongé son séjour dans ce pays durant cette période.

S'agissant de son droit aux vacances, il n'avait pris que 20 jours de vacances (du 12 juin au 9 juillet 2023) au lieu des 19 jours auxquels il avait droit pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2023. En ajoutant son solde positif d'une demi-journée pour l'année 2022, seul un solde négatif d'une demi-journée pouvait être retenu sur son salaire.

- b.** Dans sa réponse et demande reconventionnelle, A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions et à ce que ce dernier soit condamné à lui verser 1'747 fr. 47, avec intérêts à 5% dès le 10 juillet 2023, à titre d'indemnité pour abandon de poste (1'143 fr. 75) et remboursement du solde de 12.75 jours de vacances pris en trop (603 fr. 72).

Elle a soutenu que B_____ avait abandonné son poste en ne revenant pas travailler au terme de ses vacances, soit le 10 juillet 2023. Le certificat médical transmis n'attestait pas de sa prétendue incapacité de travail. Il avait toutefois été inscrit au planning, pour des raisons organisationnelles, comme étant en congé sans solde jusqu'au 18 juillet 2023 et ce, dans l'attente qu'il fournisse un certificat médical valable. Il ne s'était toutefois pas présenté à son travail le 10 juillet 2023 ni le 18 juillet 2023 et n'avait pas répondu à ses nombreuses sollicitations. Lors de l'entretien téléphonique entre B_____ et F_____, cette dernière avait expliqué qu'il devait immédiatement contacter son supérieur hiérarchique afin de planifier son retour et qu'il encourait un licenciement pour abandon de poste.

Dans la mesure où B_____ avait abandonné son poste et pris 12.75 jours de vacances en plus pour la période du 1^{er} janvier au 10 juillet 2023, l'indemnité pour abandon de poste et le remboursement du solde de jours de vacances pris en trop lui étaient dus. Elle lui reprochait également de ne pas avoir cessé son activité de

chauffeur VTC, malgré l'interdiction faite en ce sens et sa déclaration sur l'honneur. A cet égard, elle a produit des publications du profil Facebook de B_____ des 23 et 8 juillet 2022.

c. Dans sa réponse sur demande reconventionnelle, B_____ a conclu au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions. Sur demande principale, il a amplifié ses conclusions, sollicitant le paiement de la somme totale de 28'610 fr. 80 (14'885 fr. 80 + 13'725 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié), avec intérêts à 5% dès le 11 juillet 2023.

Il a allégué que, si initialement le planning en ligne indiquait qu'il était en congé sans solde jusqu'au 18 juillet 2023, A_____ SA avait, le 14 juillet 2023, modifié celui-ci de manière unilatérale et prolongé ledit congé jusqu'au 23 juillet 2023 inclus. La précitée n'avait pas fait mention d'un licenciement pour abandon de poste lors de l'entretien téléphonique du 18 juillet 2023. Il n'avait pas pris 30 jours de vacances en 2023 et avait cessé son activité de chauffeur VTC en 2021, les publications de son profil Facebook ne permettant pas d'établir le contraire.

d. Lors de l'audience du Tribunal du 6 mai 2025, A_____ SA a persisté à conclure au déboutement de toutes les conclusions de B_____ et déposé des déterminations sur l'écriture susvisée. Elle a produit un décompte des vacances du précité pour l'année 2023, dont il ressort qu'il avait pris 6 jours en janvier, 17 jours en juin et 7 jours en juillet 2023.

B_____ a persisté dans ses dernières conclusions et contesté le décompte susvisé.

e. CAISSE DE CHOMÂGE D_____ s'est subrogée dans les droits de B_____ à concurrence du montant de 2'582 fr. 10 versé à titre d'indemnités journalières.

f. Lors de l'audience du 28 mai 2025, B_____ a déclaré avoir pris 5 jours de vacances en janvier 2023. A_____ SA décomptait 6 jours de vacances par semaine, alors qu'il ne fallait en compter que 5. Le 3 juillet 2023, pendant ses vacances en Tunisie, il avait souffert de douleurs lombaires; une sciatique lui avait été diagnostiquée. Il n'avait pas remarqué l'erreur de date mentionnée sur le certificat médical établi ce jour-là. Il n'avait pas requis la modification de cette date, dès lors que son supérieur hiérarchique lui avait dit que le certificat médical n'avait pas de valeur juridique. Ce dernier n'avait d'ailleurs pas répondu à son message du 7 juillet 2023. Il avait manqué les appels téléphoniques de son supérieur hiérarchique en raison de l'absence de réseau internet et n'avait pas recontacté ce dernier entre le 14 et le 18 juillet 2023, car le planning mentionnait qu'il était en congé sans solde jusqu'à cette date. Il n'avait pas réagi à la différence entre ce qu'indiquait E_____ dans son message du 14 juillet 2023 et ce qu'indiquait le planning en ligne, car il était malade. Durant cette période, il avait à nouveau consulté ledit planning et constaté que son congé sans solde avait été prolongé

jusqu'au 23 juillet 2023 inclus. Lors de l'entretien téléphonique avec F_____ du 18 juillet 2023, il avait confirmé revenir à son poste le 24 juillet 2023.

A_____ SA, soit pour elle F_____, a déclaré que le planning en ligne ne pouvait pas rester vide, de sorte qu'elle avait dû "codifier" l'absence de B_____ en congé sans solde dans l'attente d'un nouveau certificat médical. Celui transmis n'était pas valable en raison de sa date erronée et du fait que les certificats établis au-delà de 100 km n'étaient pas considérés par l'assurance perte de gain, admettant ne pas avoir soumis ledit certificat à son assurance pour vérification. Si la case restait vide dans le planning, cela déclenchait la planification d'un autre conducteur, au même titre que lorsque la case indiquait que l'employé était en congé sans solde. Lors de l'entretien téléphonique du 18 juillet 2023, B_____ avait été sommé de contacter immédiatement son supérieur hiérarchique et avait indiqué qu'il serait présent le lendemain. Il n'était pas venu et avait été immédiatement licencié, compte tenu des multiples tentatives pour le contacter; il se moquait d'elle. B_____ n'avait pas été prévenu d'une éventuelle sanction prévoyant une retenue de salaire en cas d'abandon de poste. Concernant le calcul de ses jours de vacances, il avait droit à 30 jours sur 12 mois et bénéficiait d'un solde d'une demi-journée sur l'année 2022. De manière générale, lorsqu'un employé prenait une semaine de vacances, 6 jours étaient décomptés.

Entendu en qualité de témoin, E_____, responsable hiérarchique de B_____, a déclaré que le certificat médical transmis par ce dernier n'était pas valable, car établi par un médecin situé à plus de 50 km du lieu de travail. Lorsqu'un employé ne transmettait pas d'arrêt de travail, il devait mentionner "congé sans solde" sur le planning, ce qui permettait de réattribuer les services des collaborateurs absents. S'il avait inscrit que B_____ était en arrêt maladie, alors que ce n'était pas le cas, ce dernier aurait été payé et lui-même se serait fait "retoquer" par le service des ressources humaines. Pensant que B_____ reviendrait avec un certificat médical confirmant les 15 jours d'arrêt, il avait pris la décision de le "codifier" en congé sans solde pour la durée totale de l'arrêt. Il avait modifié le planning à deux reprises. F_____ était déconcertée par la situation et lui avait indiqué ne pas comprendre le quiproquo avec B_____, précisant que ce dernier attendait d'être contacté. Il avait tenté à plusieurs reprises de téléphoner à ce dernier, qui avait également reçu un courriel définissant une date butoir à laquelle il devait se présenter, faute de quoi son absence serait considérée comme un abandon de poste. Il se souvenait être en copie de ce courriel. Durant deux ans, il avait toujours pu avoir un contact direct avec B_____ et à ce moment-là c'était devenu difficile.

A l'issue de l'audience, le Tribunal a gardé la cause à juger.

- E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que B_____ n'avait pas abandonné son poste, de sorte que son licenciement immédiat était injustifié. Ce dernier avait contacté, à plusieurs reprises et sans succès, A_____ SA afin de

connaître les raisons de son placement en congé sans solde et s'était, à juste titre, fié au planning en ligne mentionnant un tel congé jusqu'au 23 juillet 2023. Il ne pouvait pas savoir que A_____ SA avait "codifié" son absence de cette manière en attente d'un nouveau certificat médical. A cela s'ajoutait qu'aucun élément au dossier n'établissait que A_____ SA aurait sommé B_____ de revenir travailler. Par ailleurs, la précitée avait remis en cause le certificat médical de ce dernier en lien avec les directives de l'assurance perte de gain quant aux prestations octroyées lors d'un séjour à l'étranger et non en lien avec l'existence ou non d'une incapacité de travail.

Le licenciement litigieux ayant été notifié le 19 juillet 2023, le délai de congé ordinaire de B_____ aurait pris fin le 30 septembre 2023. Il avait ainsi droit à son salaire pour les mois de juillet à septembre 2023, soit 13'725 fr. bruts (4'575 fr. x 3 mois), à ses primes et compensations pour les heures supplémentaires et les jours travaillés durant le week-end en juillet 2023, soit 131 fr. 53 bruts (25 fr. 50 + 15 fr. 20 + 90 fr. 83), et son 13^{ème} salaire pour les mois de juillet à septembre 2023, soit 1'143 fr. 75 (4'575 fr. / 12 mois = 381 fr. 25 x 3 mois).

Il avait également droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à trois mois de salaire, soit 13'725 fr. nets. A_____ SA avait fait fi du certificat médical transmis – dont seule la validité avait été remise en question et non l'incapacité de travail – et avait sciemment décidé de ne pas le transmettre à son assurance perte de gain pour vérification. De plus, elle n'avait pas mis en demeure B_____ de revenir à son poste et avait manqué d'égard envers ce dernier en le qualifiant de mauvaise foi et en ne lui ayant pas laissé l'opportunité de s'expliquer. Elle n'avait pas non plus pris en compte son âge et la difficulté qu'il aurait à retrouver un emploi.

Enfin, dès lors que A_____ SA était responsable de la fin des rapports contractuels, elle ne pouvait pas exiger le remboursement des 12.75 jours de vacances pris en trop selon ses calculs.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

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

- 1.2** Déposé dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

2. 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).

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. – tant pour la demande principale que pour la demande reconventionnelle (cf. art. 94 al. 1 CPC) –, la procédure simplifiée est applicable (art. 243 CPC).

3. Les parties ne contestent pas que les rapports de travail étaient soumis à la Convention collective conclue le 15 décembre 2015 entre le Groupement des Entreprises sous-traitantes des TPG et le Syndicat du personnel des transports et Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après : CCT-GEST).
4. Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que l'intimé avait abandonné son poste, avec effet au 10 juillet 2023, subsidiairement, qu'elle était en droit de le licencier immédiatement au vu de son comportement.

4.1.1 L'abandon de poste, au sens de l'art. 337d CO, entraîne l'expiration immédiate du contrat. Il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C_303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2 et 4C_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 135 III 410 consid. 3.2) est déterminant (arrêts du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 et 4C_339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, soit quelques jours, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C_370/2001 précité consid. 2a).

Il n'y a pas d'abandon d'emploi lorsque le travailleur malade ou accidenté tarde à faire parvenir à l'employeur un certificat médical. Si l'absence est motivée par, ou pourrait être due à une incapacité de travail, et si l'employeur nourrit des doutes à ce propos, il ne saurait conclure de suite à un abandon d'emploi, ni encore procéder à un licenciement immédiat; il doit d'abord sommer le salarié de reprendre son travail ou de produire un certificat médical; ce n'est que si ces démarches sont restées vaines, ou d'emblée inutiles, qu'un abandon d'emploi peut être retenu (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 9 ad. art. 337d CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 770).

Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 précité consid. 3.1).

A teneur de l'art. 337d al. 1 CO, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel.

4.1.2 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 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 (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

L'absence injustifiée d'un travailleur – moyennant avertissement selon les circonstances – peut constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 4.1). Il résulte, en effet, du devoir de fidélité que le travailleur doit notamment informer immédiatement l'employeur de ses absences imprévisibles, comme une maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_521/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.4 et 3.5). Cela étant, ne permet pas un licenciement immédiat une absence injustifiée de courte durée (un à deux jours) et ne constituant pas un cas de récidive. Une absence pour cause de maladie, sans production immédiate d'un certificat médical attestant de l'incapacité de travail, ne justifie pas non plus la résiliation immédiate du contrat; l'employeur doit d'abord mettre le travailleur en demeure de lui en fournir un (GLOOR, op. cit., n° 29 ad art. 337 CO).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

4.1.3 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

Selon l'art. 53 CCT-GEST, après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés, pour la fin d'un mois, en respectant un délai de congé d'un mois durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai de 56 jours, les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25% (art. 28 CCT-GEST). Le salaire pour le travail fourni le samedi est majoré de 25% et celui pour le travail fourni le dimanche est majoré de 10 fr. par heure (art. 37 CCT-GEST).

Un 13^{ème} salaire est versé en une ou deux fois, au mois de juin et/ou décembre. Si le collaborateur entre ou quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13^{ème} salaire est versé proportionnellement (art. 35 CCT-GEST).

4.1.4 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner celui-ci à verser au travailleur une indemnité dont

il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 765).

4.1.5 A teneur de l'art. 329a al. 3 CO, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

Si le travailleur a pris trop de vacances au moment de la fin des rapports de travail, il ne devrait rembourser le salaire y afférent que lorsque le congé lui est imputable et si les vacances anticipées relèvent de sa propre initiative. Dans les autres cas, il n'y a pas lieu à remboursement, sauf accord contraire (DIETSCHY-MARTENET, Commentaire romand CO I, 2021, n° 6 ad art. 329a CO et les références citées).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante se prévaut du fait que l'intimé ne s'est plus présenté sur son lieu de travail, sans justification, depuis la fin de ses vacances, soit à partir du 10 juillet 2023, jusqu'à son licenciement le 19 juillet 2023, malgré ses nombreuses sollicitations.

Indépendamment de la durée de cette absence, l'appelante ne pouvait pas déduire des circonstances que l'intimé avait abandonné son emploi. Elle n'a d'ailleurs pas

démontré une intention ferme et définitive de ce dernier de ne plus continuer à fournir sa prestation de travail. Au contraire, durant ses vacances, l'intimé lui a remis, le 4 juillet 2023, un certificat médical, à teneur duquel il était en arrêt de travail durant quinze jours, soit du 3 au 17 juillet 2023 inclus. Les questions concernant la validité de ce certificat médical et le fait de déterminer si l'appelante a ou non formellement contesté l'incapacité de travail en résultant ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige, de sorte qu'elles peuvent demeurer indécises. En effet, à réception de ce certificat médical, l'appelante a immédiatement et de manière péremptoire informé l'intimé de ce qu'il était considéré en congé sans solde durant cette période, sans autre explication ni directive, et a complété le planning en ligne en ce sens.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, la nécessité de cette mention audit planning pour des raisons organisationnelles n'est pas pertinente pour la résolution du litige. En effet, l'élément déterminant réside dans le fait que l'appelante n'a pas établi avoir expliqué à l'intimé que cette annotation était provisoire et ce, dans l'attente qu'il transmette un certificat médical valable selon les règles internes de l'entreprise. Le seul fait que l'intimé a, par message du 5 juillet 2023, indiqué à l'appelante qu'il tenterait de consulter un médecin à son retour en Suisse ne saurait suffire à pallier cette absence d'explication. D'autant plus que l'appelante n'a pas répondu à ce message, ni à celui du 7 juillet 2023, par lequel l'intimé sollicitait expressément des explications sur le fait qu'il était considéré en congé sans solde. L'appelante aurait dû l'informer de ce qu'elle restait dans l'attente d'un certificat médical valable et que la mention inscrite au planning était provisoire et non définitive.

Dans ces circonstances, comme retenu, à juste titre, par les premiers juges, l'intimé était fondé à se fier aux indications figurant sur le planning et ainsi comprendre de bonne foi qu'il n'était attendu à son poste de travail qu'en date du 18 juillet 2023. Le fait que ce dernier a indiqué, dans son message du 7 juillet 2023, qu'il reprendrait éventuellement son travail le 10 juillet 2023, s'il se sentait mieux, ne saurait modifier ce qui précède. L'appelante a d'ailleurs admis qu'elle s'attendait à ce que l'intimé revienne au travail le 17 ou le 18 juillet 2023.

L'intimé ne s'est certes pas présenté à son poste le 18 juillet 2023, ni le lendemain, mais compte tenu de cette courte absence l'appelante ne pouvait pas conclure à un abandon d'emploi et le licencier pour ce motif le 19 juillet 2023.

A cela s'ajoute que l'appelante n'a pas établi avoir mis l'intimé en demeure de reprendre son activité, ni requis de celui-ci un certificat médical ou des explications concernant son absence, ce qui lui incombait si elle suspectait un abandon de poste. En effet, la teneur de la conversation téléphonique entre les parties du 18 juillet 2023 est contestée et les éléments précités ne ressortent pas du courriel de l'appelante faisant suite à cet entretien.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, l'appelante ne pouvait pas, de bonne foi, comprendre le comportement de l'intimé comme un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution de son travail et ce même si ce dernier n'a pas répondu à ses sollicitations du 14 juillet 2023. Elle n'a donc pas démontré que l'intimé aurait abandonné son poste au sens des principes rappelés *supra*.

Il s'ensuit que la conclusion de l'appelante tendant au versement d'une indemnité pour abandon de poste au sens de l'art. 337d CO n'est pas justifiée et a été, à juste titre, rejetée par les premiers juges. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'intimé aurait admis, par courriel du 3 août 2023, qu'il s'acquitterait d'une telle indemnité ne saurait modifier ce qui précède.

4.2.2 Un abandon de poste ne pouvant pas être retenu, reste à déterminer si l'absence de l'intimé constitue ou non un juste motif de résiliation immédiate.

Comme retenu ci-dessus, l'absence de l'intimé entre le 10 et le 17 juillet 2023 ne saurait être considérée comme injustifiée et donc constituer un juste motif de licenciement immédiat. En effet, le précité était mentionné dans le planning en ligne comme étant en congé sans solde jusqu'à cette date et l'appelante ne lui a pas expliqué attendre un certificat médical valable selon son règlement, ni que cette mention était provisoire.

La courte absence de l'intimé entre le 18 et 19 juillet 2023 ne saurait non plus justifier un licenciement immédiat et être considérée comme une faute grave rompant le lien de confiance entre les parties, d'autant plus sans avertissement préalable. En effet, comme retenu *supra*, l'appelante n'a pas établi avoir mis en demeure l'intimé de reprendre immédiatement son travail ni averti celui-ci des éventuelles conséquences de son absence, notamment lors de la conversation téléphonique du 18 juillet 2023. Elle n'a pas non plus requis de l'intimé qu'il lui transmette un certificat médical valable ou des explications concernant son état de santé. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'absence de réaction du précité après son licenciement immédiat n'est pas déterminante et ne saurait démontrer qu'une mise en demeure aurait été vaine. Il en va de même du seul fait que l'intimé n'a pas contacté son supérieur hiérarchique le 18 juillet 2023, malgré l'injonction en ce sens contenue dans le courriel du même jour.

L'appelante n'a d'ailleurs pas allégué, ni *a fortiori* établi, que l'intimé aurait été souvent absent, sans justification, depuis son engagement. Le témoin E_____ a d'ailleurs déclaré que le silence de l'intimé était inhabituel, le contact avec celui-ci ayant toujours été aisé. Il s'ensuit que l'absence de l'intimé durant deux jours, soit du 18 au 19 juillet 2023, ne justifie pas une résiliation immédiate des rapports de travail le 19 juillet 2023. D'autant plus que l'appelante a allégué, dans son mémoire réponse (allégués n° 41 et 42), avoir prolongé le congé sans solde de

l'intimé jusqu'au 23 juillet 2023 inclus en date du 18 juillet 2023. Elle n'est pas fondée en appel à revenir sur cette allégation en soutenant avoir effectué cette prolongation après le licenciement litigieux. En se fiant au planning en ligne, l'intimé pouvait de bonne foi comprendre dès cette date que son retour au travail était prévu par l'appelante pour le 24 juillet 2023.

Dans ces circonstances particulières, le comportement de l'intimé ne constitue pas un manquement grave à ses devoirs justifiant son licenciement immédiat. Il a donc droit à ce qu'il aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin de manière ordinaire, soit le 30 septembre 2023.

Les premiers juges étaient ainsi fondés à condamner l'appelante à verser à l'intimé les sommes brutes de 13'611 fr. à titre de salaire pour les mois de juillet à septembre 2023, 1'143 fr. 75 à titre de 13^{ème} salaire durant cette période – étant relevé que les parties ne soulèvent aucun grief à l'encontre de ces montants, de sorte qu'ils seront confirmés – et 131 fr. 03 à titre de primes et compensation pour les heures supplémentaires et le travail effectué les samedis et dimanches durant le mois de juillet 2023. Les montants afférents auxdites heures ressortent expressément de la fiche de salaire produite, établie par l'appelante, de sorte qu'elle n'est pas fondée à les remettre en cause.

4.2.3 Le licenciement immédiat de l'intimé étant injustifié, les premiers juges ont également accordé à ce dernier une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, correspondant à trois mois de salaire, ce qui n'est pas critiquable.

En effet, l'appelante ne pouvait pas considérer le comportement de l'intimé comme un abandon de poste, alors même que, comme retenu ci-dessus, elle ne l'a pas enjoint à reprendre son activité ou à justifier son absence. L'intimé aurait certes dû répondre aux sollicitations de l'appelante du 14 juillet 2023, toutefois celle-ci n'avait pas donné suite au message de ce dernier du 7 juillet 2023, par lequel il demandait des explications, et l'avait mis en congé sans solde jusqu'au 17 juillet 2023 inclus, sans lui expliquer qu'elle attendait un certificat médical valable. Elle ne peut donc pas se prévaloir du fait que seule l'attitude de l'intimé aurait engendré une "grande incertitude" quant à sa date de reprise d'activité.

L'appelante n'est pas non plus fondée à se prévaloir du fait que l'intimé n'aurait pas été un "employé exemplaire". En effet, les seuls extraits du profil Facebook de ce dernier ne suffisent pas à démontrer qu'il aurait maintenu une activité parallèle de chauffeur VTC.

Par ailleurs, bien que les rapports de travail aient été relativement courts, soit environ vingt mois, l'intimé était âgé de 59 ans au moment des faits ayant conduit à son licenciement immédiat. Il n'a d'ailleurs pas pu être engagé par une des sociétés partenaires de l'appelante, qui cessait ses activités à la fin de l'année 2023,

ce qui n'est pas contesté. Ces éléments accentuent les effets économiques du licenciement subi par l'intimé.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, il n'est pas critiquable d'avoir fixé l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié à trois mois de salaire.

4.2.4 Contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges étaient fondés à retenir qu'elle n'était pas légitimée à réclamer à l'intimé le remboursement de ses jours de vacances pris en trop en 2023, dont le nombre est d'ailleurs contesté par ce dernier.

En effet, le licenciement immédiat de l'intimé, qui plus est injustifié, est imputable à l'appelante et il n'est pas allégué qu'un accord aurait été conclu entre les parties s'agissant du remboursement des vacances prises en trop par le précité.

4.2.5 Au regard de l'ensemble des considérants qui précèdent, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

- 5. 5.1** L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*). Les chiffres du dispositif du jugement attaqué y afférents seront donc également confirmés.

5.2 La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 15 septembre 2025 par A_____ SA contre le jugement JTPH/230/2025 rendu le 23 juillet 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/1669/2024.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

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

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, 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.