

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/17141/2017-5

CAPH/98/2019

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 31 MAI 2019

Entre

A_____ SA, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 septembre 2018 (JTPH/287/2018), comparant par M^e Laurent ISENEGGER, avocat, Meyer Avocats, rue Général Dufour 22, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant par le syndicat C_____, auprès duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 juin 2019.

EN FAIT

- A. Par jugement du 20 septembre 2018, statuant par voie de procédure simplifiée, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de Fr. 6'666.-, avec intérêts 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017, composée (i) d'une somme de Fr. 5'000.- au titre de salaire brut pour le mois d'avril 2017 correspondant au dernier mois contractuel suite à une démission ayant donné lieu à un préavis durant lequel la travailleuse fut libérée de son obligation de travailler et (ii) Fr. 1'666.- à titre de 13^{ème} salaire *pro rata temporis* jusqu'à l'échéance des rapports de service.

A l'appui de sa décision, le Tribunal a considéré que la travailleuse n'avait pas adopté un comportement illicite qui eut justifié une résiliation immédiate des rapports de service le 31 mars 2017 et que le grief invoqué par l'employeuse pour refuser de payer le salaire du mois d'avril 2017 n'était pas étayé par des preuves. Le Tribunal a en outre retenu que l'employeuse n'était pas légitimée à réclamer à son employé le remboursement des frais de formation liés à des cours [auprès de l'établissement de formation] D_____ et a constaté que la poursuite notifiée par A_____ SA à B_____ à ce sujet était sans fondement. Enfin, le Tribunal a condamné A_____ SA à établir un certificat de travail conforme à un projet produit à la procédure par la travailleuse.

- B. A l'encontre de ce jugement, A_____ SA interjette recours, au sens de l'article 319 CPC, par acte du 24 octobre 2018. A l'appui de son recours, la recourante fait grief au Tribunal d'avoir violé les dispositions suivantes : (i) l'article 152 CPC en renonçant à renvoyer les débats pour permettre l'audition de l'administrateur de l'employeuse, empêché le jour de l'audience, au motif que son audition n'était pas nécessaire à la solution du litige, (ii) l'article 337 CO en refusant de considérer que le comportement de l'employeuse violait gravement son devoir de fidélité et justifiait une résiliation immédiate des rapports de service, (iii) l'article 327a al. 1 CO en considérant la travailleuse ne devait pas rembourser les frais de formation avancés par l'employeuse.

- C. Par mémoire de réponse du 26 novembre 2018, B_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris. A l'appui de sa détermination, l'intimée relève que l'audition de l'administrateur de l'employeuse n'aurait pas permis d'apporter des éléments nouveaux sur la problématique soumise à la juridiction des prud'hommes et liée notamment à la validité d'un certificat médical produit par la travailleuse et à la légitimité du remboursement des frais de formation ; l'intimée relève en outre que les accusations de violation de l'obligation de fidélité, voire de concurrence déloyale, invoquées par l'employeuse ne sont étayées par aucun élément probant ; enfin, l'intimée indique que les conditions légales de l'obligation de remboursement des frais de formation ne sont en l'espèce pas réunies.

D. Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants :

a. A_____ SA est une société dont le but est la prestation de services et conseils dans le domaine de la recherche, sélection, recrutement et mise à disposition de personnel temporaire ou stable.

b. Après avoir effectué un stage non rémunéré de 6 mois au sein de A_____ SA, B_____ fut engagée par la société en qualité de spécialiste en ressources humaines, pour une durée indéterminée, à compter du 15 novembre 2016.

c. Le contrat de travail signé le 27 octobre 2016 stipulait un salaire mensuel brut de Fr. 5'000.-, ainsi qu'un 13^{ème} salaire calculé *pro rata temporis* si l'année complète n'était pas réalisée. Le contrat de travail stipulait également que la société « participera à la formation pour le certificat d'assistant RH ».

d. Le contrat de travail est signé par E_____ pour le compte de la société A_____ SA, à l'époque administrateur de ladite société.

e. B_____ a bénéficié d'allocations d'initiation au travail (AIT) durant 3 mois, du 15 novembre 2016 au 4 février 2017. La décision d'allocations d'initiation au travail mentionnait que ladite allocation permettait à B_____ d'obtenir les compétences nécessaires grâce à une formation en interne pour assumer le poste de spécialiste en ressources humaines.

f. Dès le 3 février 2017, B_____ a suivi un programme de préparation au certificat d'assistante en gestion du personnel auprès de D_____, dont le coût s'est élevé à Fr. 2'970.-. Un chèque annuel de formation a pris en charge un montant à concurrence de Fr. 750.-, le solde restant (Fr. 2'220.-) ayant été acquitté par A_____ SA.

g. Par décision de l'assemblée générale des actionnaires de A_____ SA du 3 mars 2017, les actionnaires majoritaires de la société (F_____ et G_____) décidèrent la révocation de la fonction d'administrateur de E_____, également actionnaire minoritaire de la société. Lors de la même assemblée, E_____ a dénoncé son contrat de travail avec effet immédiat et F_____ fut désigné en qualité d'administrateur unique de la société.

h. Le _____ 2017, fut constituée et inscrite au Registre du commerce de Genève une société H_____ Sàrl, ayant pour but tout conseil dans le domaine de la gestion et du placement de personnel, dont E_____ était associé-gérant.

i. Par mail du 4 avril 2017, B_____ s'adressa à F_____ pour lui indiquer que 12 employés de la société s'étaient plaints de ne pas avoir reçu leur salaire du mois de mars 2017 et l'invitait à régulariser la situation dans les meilleurs délais. Elle précisait en outre être usée par cette situation car le fils de F_____, personne

en charge des paiements, se déchargeait de toute responsabilité et ne souhaitait pas parler aux employés réclamant leur salaire.

j. Par lettre du 27 mars 2017, B_____ a résilié son contrat de travail pour le 31 mai 2017. Après discussion, les parties se sont mises d'accord pour une fin des rapports de service au 30 avril 2017, B_____ étant libérée de son obligation de travailler à partir du 19 avril 2017, le solde de son préavis devant compenser des jours de vacances restants.

k. L'employeur et la travailleuse ont échangé des mails de reproches les 5 et 6 avril 2017, B_____ reprochant un ton déplacé et un harcèlement moral à son endroit depuis le départ de E_____, F_____ reprochant à l'employée des menaces liées à des dénonciations au syndicat ou à l'office cantonal de l'emploi, ainsi qu'un refus de collaborer au sein de l'entreprise.

l. B_____ s'est trouvée en incapacité de travail dès le 6 avril 2017 pour cause de maladie.

m. Par lettre du 25 avril 2017, B_____ a exposé à F_____ la manière dont elle s'était sentie traitée depuis le début du mois de mars 2017 et réitéré ses griefs de harcèlement moral en détaillant les mesures discriminatoires dont elle avait été l'objet.

n. Par courrier du 12 mai 2017, B_____ mit en demeure son employeur de lui verser son salaire du mois d'avril 2017, avec le 13^{ème} salaire *pro rata temporis*, soit la somme de Fr. 6'666.67.

o. Par courrier du 14 juin 2017, A_____ SA a réclamé à B_____ le paiement de la somme de Fr. 2'220.- correspondant à la prise en charge des frais de formation « Certificat d'assistant RH ». Par la suite, l'employeur a fait notifier un commandement de payer, poursuite n° 1_____, à B_____ pour une créance de Fr. 2'220.-, poursuite à laquelle B_____ a fait opposition le 4 décembre 2017.

E. Par demande simplifiée déposée le 6 décembre 2017, après l'échec de la conciliation intervenue le 11 novembre 2017, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme brute totale de Fr. 8'044.95, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017, se composant de (i) Fr. 5'000.- à titre de salaire pour le mois d'avril 2017, (ii) Fr. 1'378.95 à titre de vacances non prises, (iii) Fr. 1'666.- à titre de 13^{ème} salaire pour l'année 2017. B_____ a également réclamé la remise d'un certificat de travail dont le projet a été versé à la procédure, ainsi qu'il soit constaté que les frais de formation du cours de D_____ d'un montant de Fr. 2'220.- restent à la charge de A_____ SA.

A l'appui de sa réclamation, B_____ a indiqué que la collaboration avec le nouvel administrateur de la société, F_____, au départ de E_____, était

subitement devenue difficile et problématique en mars 2017 à l'arrivée du nouvel administrateur. Elle indiquait avoir fait l'objet de mesures de discrimination qui relevaient, par exemple, d'un changement de serrures, d'organisation de séances avec des collaborateurs sans la convier, de la restriction de son cahier des charges, avec des tâches dévolues au fils de l'administrateur, du retard dans le paiement des salaires et du refus qu'elle prenne ses vacances à une date déterminée bien qu'elle ait préalablement informé sa hiérarchie de son absence et qu'elle avait acheté les billets d'avion liés à son déplacement. Cette situation avait conduit l'employée à dénoncer son contrat de travail le 27 mars 2017 pour le 31 mai 2017. Par la suite, les parties se sont mises d'accord pour que le contrat prenne fin le 30 avril 2017, l'employée étant libérée de toute obligation de travailler à compter du 19 avril 2017, étant invitée à prendre son solde de vacances jusqu'à l'échéance du préavis. Elle précisait être tombée malade le 6 avril 2017 et avoir adressé à son employeur un certificat médical attestant une incapacité de travail.

S'agissant des frais de formation, B_____ a indiqué, à l'appui de sa réclamation, qu'elle avait bénéficié d'allocations d'initiation au travail pendant 3 mois et que, en contrepartie, l'employeur s'étant engagée à la former et à participer à sa formation pour le « Certificat d'assistant en ressources humaines » en finançant entièrement ladite formation.

- F. Par mémoire de réponse du 10 avril 2018, A_____ SA s'est opposée à la demande. A l'appui de son argumentaire, A_____ SA a indiqué qu'elle avait dû procéder à un audit et à un assainissement des activités de la société à la suite du départ de E_____ dont la gestion administrative et financière était critiquée. Cet audit avait permis de découvrir que de nombreux dossiers de clients avaient disparu. A la même époque, le nouveau dirigeant de A_____ SA avait appris que E_____ allait constituer une entreprise concurrente, active dans le placement du personnel, H_____ Sàrl qui a été constituée au début [du mois de] _____ 2018. A_____ SA ajoutait également que plusieurs de ses clients l'avaient avisée que E_____ les avait contactés pour les inciter à le suivre dans sa nouvelle entreprise. Une plainte pénale avait d'ailleurs été déposée à ce sujet.

S'agissant de B_____, il lui était reproché d'avoir démissionné dans le but exclusif de rejoindre la société H_____ Sàrl, aux fins d'y mener une activité concurrente. La recourante a produit un échange de mails des 8 et 9 février 2018 entre E_____ et B_____ en déduisant de ces communications la mise en place d'une « stratégie » et le fait que la maladie de B_____ fasse partie de cette stratégie. Il était à ce sujet reproché à B_____ d'avoir produit un certificat médical de complaisance, le médecin prescripteur étant un ami de E_____. A_____ SA invoquait ainsi une grave violation du devoir de fidélité et relevait que ce comportement était constitutif d'un juste motif de résiliation au sens de l'article 337 CO, le contrat s'étant ainsi terminé avec effet immédiat le 31 mars 2017, fermant la voie à un paiement de salaire pour le mois d'avril 2017.

S'agissant de la réclamation de Fr. 2'220.- relatif aux frais de formation, A_____ SA invoquait en compensation de ce montant un préjudice subi en relation avec des actes illicites et de concurrence déloyale auxquels s'était prêtée B_____.

- G.** Par ordonnance du 17 avril 2018, le Tribunal a imparti aux parties un délai de 15 jours pour déposer la liste des témoins qu'elles souhaitaient faire entendre dans le cadre de l'instruction du litige. A_____ SA a déféré à cette requête en faisant citer, par liste du 3 mai 2018, F_____, administrateur de la société, en qualité de partie et témoin. B_____ n'a pas déposé de liste de témoins.

Par ordonnance du 15 mai 2018, le Tribunal a fixé une audience débats pour le 14 juin 2018 consacrée à l'instruction du litige.

Par courrier du 11 juin 2018, le conseil de A_____ SA a indiqué au Tribunal que l'administrateur de la société F_____ était en déplacement à I_____ [Espagne] pour la période du 13 juin au 7 juillet 2018 et ne pouvait donc se rendre à l'audience dont il sollicitait le report. A l'appui de sa demande, il produisait des billets d'avion, accompagné qu'un mail de confirmation de la compagnie d'aviation du 5 mai 2018 pour les déplacements précités. Par communication du lendemain, le Tribunal informa le conseil de A_____ SA que l'audience était maintenue mais autorisait ce conseil à représenter son mandant. Par courriel du lendemain, ce dernier réitérait le report de l'audience au motif que la présence de l'administrateur était indispensable au regard des preuves qui devaient être apportées à la procédure. Le Tribunal ayant maintenu l'audience de débats du 14 juin 2018, le conseil de A_____ SA écrivit au Tribunal, le même jour, qu'il n'était pas habilité à représenter son mandant, dont l'absence ne permettrait pas de procéder à une audition contradictoire. Il invoquait en outre un conflit d'agenda qui l'empêchait d'être présent et de représenter son mandant à cette audience.

- H.** A l'audience de débats du 14 juin 2018, A_____ SA n'était ni présente ni représentée. B_____ a maintenu ses conclusions, hormis celle relative à l'indemnité pour vacances non prises à laquelle elle a renoncé. Elle a réitéré la situation délétère et compliquée née de la démission de E_____ et s'est plainte du comportement de son employeur à son endroit ayant suscité sa démission du 27 mars 2017. Elle était, par la suite, tombée malade et avait adressé son certificat médical à son employeur le 6 avril 2017, jour de son établissement par le médecin consulté. Elle précisait que la société H_____ Sàrl n'avait pas encore été constituée lors de l'envoi du certificat médical et qu'elle n'avait pas démissionné pour rejoindre E_____. Elle a en outre précisé être étrangère au contentieux qui pouvaient opposer E_____ et F_____ au sujet de l'actionnariat au sein de la société et n'avoir pas été impliquée dans une quelconque « stratégie » de débauchage de clients. Elle avait certes travaillé pour la société fondée par E_____ mais avait démissionné quelques mois plus tard.

- I.** Le Tribunal rendit le jugement entrepris le 25 septembre 2018.

EN DROIT

1. Interjeté à l'encontre d'une décision finale dans un litige dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions était inférieure à Fr. 10'000.- et dans la forme et le délai prescrits par l'article 321 CPC, le recours de A_____ SA est recevable à la forme.

A teneur de l'article 320 CPC, le recours est recevable au fond en cas de violation du droit ou de constatation manifestement inexacte des faits.

2. Au titre du premier moyen, la recourante invoque une violation de l'article 152 CPC consacrant le droit à la preuve, subsidiairement une violation du droit d'être entendu et du principe contradictoire. A_____ SA conteste l'argumentation du Tribunal selon laquelle la comparution personnelle de F_____ n'était pas nécessaire pour statuer sur le litige au motif que les éléments se trouvant au dossier seraient suffisants et que l'audition de l'administrateur de la société n'aurait dès lors permis que de confirmer les allégués de la défenderesse exposés dans l'écriture de réponse. La recourante fait à ce sujet grief au Tribunal d'avoir refusé de reporter l'audience du 14 juin 2018 à laquelle F_____ ne pouvait se rendre, compte tenu d'un voyage à l'étranger. Elle relève que l'audition du représentant de la recourante aurait notamment permis de démontrer que B_____ s'était sciemment déclarée inapte au travail en avril 2017, alors qu'elle se trouvait, en réalité, en capacité de travailler ; de plus, selon la recourante, la comparution de ce représentant aurait également permis d'établir que les frais de cours D_____ n'étaient supportés par l'entreprise qu'en cas de pérennité de la collaboration de l'employée bénéficiaire de cette formation.

2.1. Le droit à la preuve est une composante du droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 Cst ; il se déduit également de l'article 8 CC et trouve désormais une consécration expresse à l'article 152 CPC (ATF 143 III 297 c. 9.3.2 ; 138 III 374 c. 4.3.1). Il implique que toute partie a le droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile selon la loi de procédure applicable (ATF 140 I 99 c. 3.4 ; 133 III 295 c. 7.1. ; 129 III 18 c. 2.6). Les articles 8 CC et 152 CPC ne régissent pas l'appréciation des preuves et ne disent pas quelles mesures probatoires doivent être ordonnées, ni ne dictent au juge civil comment forger sa conviction (ATF 130 III 591 c. 5.4 ; 128 III 22 c. 2d ; 127 III 519 c. 2a). En outre, le droit à la preuve n'interdit pas au juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis d'acquiescer à une conviction et qu'à l'issue d'une appréciation anticipée des moyens de preuves qui lui sont encore proposés, il a la certitude que ceux-ci ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 143 III 297 c. 9.3.2 ; 141 I 60 c. 3.3).

Si un Tribunal s'abstient d'accepter les éléments de preuve demandés parce qu'il a fondé sa condamnation sur des éléments de preuve déjà acceptés et qu'il peut

présumer sans arbitraire, dans une évaluation anticipée de la preuve, que sa condamnation ne serait pas modifiée par une nouvelle collecte de preuves, la demande de preuves n'est pas violée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2017 du 10 novembre 2017, c. 4.1.2 ; ATF 136 I 229 c. 5.3 ; ATF 134 I 140 c. 5.3 ; 130 II 425 c. 2.1 avec références).

Lorsque le litige est instruit en procédure simplifiée, le Tribunal décide des mesures à prendre pour que la cause puisse être liquidée autant que possible lors de la première audience (article 246 al. 1 CPC). Lorsque le litige porte sur un contrat de travail et que la valeur litigieuse ne dépasse Fr. 30'000.-, le Tribunal établit d'office les faits (article 247 al. 2 lit. b ch. 2 CPC).

En l'espèce, le Tribunal a invité les parties, par ordonnance du 17 avril 2018, à déposer la liste des témoins qu'elle souhaitait faire entendre dans le cadre de l'instruction du litige. A_____ SA a déféré à cette requête en demandant la comparution de F_____ en qualité de partie et de témoin. Hormis la comparution du représentant de la partie défenderesse, les parties n'ont pas sollicité l'audition des témoins. En permettant aux parties de prouver les faits contestés qu'elles alléguaient et de recourir à l'audition de témoins, le Tribunal a ainsi respecté le droit à la preuve des parties à la procédure. Une violation de l'article 152 CPC ne peut dès lors être invoquée.

2.2. En réalité, il est fait grief au Tribunal d'avoir refusé de renvoyer l'audience du 14 juin 2018 au motif du voyage à l'étranger du représentant de la partie défenderesse.

Selon l'article 135 al. 2 CPC, le Tribunal peut renvoyer la date de comparution pour des motifs suffisants, notamment lorsque la demande en est faite avant cette date. La requête de renvoi de comparution doit ainsi être formulée avant l'audience pour laquelle la personne a été citée, dès que l'intéressé a connaissance du motif justifiant le renvoi. Plus la requête intervient rapidement, plus ses chances d'être admise par le Tribunal sont grandes si les motifs invoqués ont un certain poids. Une requête formulée le ou les jours précédant l'audience, voire le jour même, ne sera admise qu'en cas de motifs sérieux, à défaut un abus de droit pourra être reproché au requérant (BOHNET, Code de procédure civile commenté, n°10 ad art. 135 CPC). Selon le Tribunal fédéral (arrêt 5A_293/2017 consid. 4.2), le Tribunal peut, à la requête d'une partie, renvoyer la date d'une comparution pour des motifs suffisants. Les causes du renvoi entrent dans la libre appréciation du Tribunal qui trouve cependant ses limites dans le respect du droit d'être entendu des parties et du principe de la célérité et de l'interdiction du déni de justice. En d'autres termes, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le juge doit procéder à une pesée des intérêts en jeu, à savoir, d'une part, assurer un traitement rapide du procès et, d'autre part, garantir le droit d'être entendu des parties ; il doit notamment tenir compte de l'urgence éventuelle de l'objet de l'audience, de la

gravité du motif d'indisponibilité et de la célérité dans l'annonce du motif de renvoi.

En l'espèce, le Tribunal a convoqué les parties à son audience du 14 juin 2018 par citation à comparaître du 15 mai 2018. Il découle des pièces versées par la recourante à l'appui de sa demande de renvoi que le voyage à I_____ de F_____ était programmé en tout cas depuis le 5 mai 2018, date de la confirmation de la réservation par la compagnie d'aviation. Il appartenait dès lors au représentant de A_____ SA d'informer immédiatement le Tribunal de cette indisponibilité et de ne pas attendre trois jours avant l'audience pour en solliciter le renvoi. En ayant attendu quasiment la veille de l'audience pour solliciter le renvoi alors que l'empêchement était connu depuis déjà presque un mois, la recourante a commis un abus de droit (BOHNET, loc. cit., n° 10 ad art. 135 et les références citées.)

Au demeurant, la procédure simplifiée, applicable en l'espèce, doit obéir au principe de la célérité et la Chambre des prud'hommes relève que A_____ SA avait déjà connu une mansuétude de la première juridiction en ayant obtenu plusieurs délais pour la production de sa détermination au sens de l'article 245 al. 2 CPC, situation inhabituelle lorsque le litige est instruit par procédure simplifiée au sens des articles 243 ss CPC.

La Chambre d'appel relèvera ainsi que les premiers juges n'ont pas violé la loi en refusant le report de l'audience de comparution du 14 juin 2018.

2.3. Au demeurant, la Chambre des prud'hommes fait sienne l'argumentation du Tribunal sur les conséquences de la non comparution de l'administrateur de A_____ SA à l'audience du 14 juin 2018. En sa qualité de représentant de la société défenderesse, F_____ ne pouvait ainsi que confirmer les allégués décrits dans le mémoire de réponse du 10 avril 2018. On ne voit pas les éléments de preuve nouveaux qu'aurait pu apporter F_____ à l'appui des explications factuelles fournies dans l'écriture de A_____ SA du 10 avril 2018. L'argumentation, développée dans l'acte de recours, selon laquelle F_____ aurait été à même de prouver que le certificat médical du 6 avril 2018 était un certificat de complaisance, ne présente ainsi aucune substance. En conclusion, ce grief de la recourante sera rejeté.

- 3.** Comme deuxième moyen, la recourante invoque la violation de l'article 337 CO en reprochant au Tribunal de ne pas avoir retenu que le comportement de B_____ était constitutif d'une grave violation du devoir de fidélité aux motifs que l'employée (i) avait fourni un certificat médical de complaisance et (ii) avait participé à des actes de concurrence déloyale dans le cadre d'une « stratégie » visant à débaucher les clients de A_____ SA en faveur de la nouvelle entité constituée par E_____.

3.1 Le devoir de fidélité est stipulé par l'article 321a CO. Cette disposition consacre l'obligation générale selon laquelle le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur, conformément aux règles de la bonne foi. L'obligation de fidélité comprend à la fois un aspect positif et un aspect négatif. Positivement, elle postule que le travailleur se consacre entièrement à l'exécution de ses tâches et prenne les mesures adéquates pour prévenir la survenance d'un dommage ou en déduire les conséquences. Négativement, elle prescrit au travailleur de s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes et, en particulier d'éviter tout ce qui pourrait lui causer un dommage économique (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., p 76-77 ; DUNAND *in* DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, n°13 et 14 ad art. 321a CO). L'obligation de fidélité trouve ses limites dans les intérêts légitimes du travailleur qui comprennent le droit au libre épanouissement de sa personnalité et le droit à la sauvegarde de ses intérêts financiers (DUNAND, loc. cit., n°17 ad art. 321a CO). La production d'un certificat médical de complaisance, alors que le travailleur est apte au travail, constitue une violation du devoir de fidélité. De même, la préparation d'une activité future peut, sous certaines conditions, constituer une violation du droit de fidélité (WYLER/HEINZER, loc. cit., p. 80-81). Il y a violation de l'obligation de fidélité si les préparatifs contreviennent à la bonne foi. C'est essentiellement le cas lorsque le travailleur se met à faire concurrence à son employeur avant la fin du délai de congé, par exemple en recrutant des employés ou en débauchant les clients (ATF 123 III 257 consid. 5 = JT 1998 I 178 ; ATF 117 II 72 consid. 4a = JT 1992 I 569 ; ATF 104 II 28 consid. 2 = JT 1978 I 514 ; DUNAND, loc. cit., n°68 ad art. 321a CO).

En cas de violation de l'obligation de fidélité, l'employeur peut recourir à diverses actions et sanctions (STREIFF/VON KAELEN/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu art. 319-362 OR, 7^{ème} éd., n°3 ad art. 321a CO ; PORTMAN, Commentaire bâlois, Obligationenrecht I, 5^{ème} éd., n°18 ad art. 321a CO ; DUNAND, loc. cit., n° 79 ad art. 321a CO). Parmi ces sanctions, lorsque les rapports de travail sont en cours, un licenciement avec effet immédiat peut consacrer la violation grave du devoir de diligence et de fidélité de l'employé. La casuistique, très nombreuse en la matière, énonce que seule une violation grave qui ne permet pas la continuation des rapports contractuels justifie une résiliation immédiate des rapports de travail qui doit rester une *ultima ratio* et, en tant que mesure exceptionnelle, la dénonciation immédiate pour justes motifs est ainsi admise de manière restrictive (WYLER/HEINZLER, loc. cit., p. 571 ; GLOOR, Commentaire du droit du travail, n° 22 ad art. 337 et les références citées). De plus, la jurisprudence a instauré les principes de clarté et immédiateté de la réaction, et la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate doit agir sans tarder sous peine de forclusion ; si elle tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (GLOOR, loc. cit., n° 69 ad art. 337 CO).

3.2. En l'espèce, aucune décision de résiliation immédiate des rapports de travail n'a été notifiée au travailleur. Le contrat de travail n'a pas pris fin avec une décision de l'employeur de mettre fin à la relation de service pour justes motifs au sens de l'article 337 CO et le Tribunal s'est mépris en examinant la légitimité d'une résiliation immédiate des rapports de service. En l'absence de toute dénonciation du contrat de travail par l'employeur au 31 mars 2017, force est de constater que la relation de travail s'est éteinte le 30 avril 2017 avec l'échéance du préavis contractuel convenu entre l'employeur et l'employé.

En réalité, la question soumise à la Chambre des prud'hommes consiste à déterminer si le comportement de B_____, pour autant qu'il soit constitutif de la violation de l'obligation de fidélité, aurait occasionné un préjudice à son employeur qui légitimerait ce dernier à invoquer cette réparation de préjudice en compensation du salaire dû pour le mois d'avril 2017. Force est de constater que l'employeuse ne fournit aucun élément probant lié à un quelconque dommage qu'elle aurait subi en relation avec une prétendue violation de l'obligation de fidélité, de telle sorte que sa réclamation est sur ce point sans substance et que le débat peut s'arrêter là pour ce moyen invoqué par A_____ SA à l'appui de son recours.

3.3. Voudrait-on au demeurant apprécier une violation de l'obligation de fidélité à charge de B_____, que les deux griefs invoqués à ce sujet par son ancien employeur sont sans fondement. La recourante n'apporte aucun élément probant relatif à la légitimité du certificat médical établi par le Docteur J_____ le 6 avril 2017. Le simple fait que le Docteur J_____ soit une connaissance de E_____ ne saurait en inférer le caractère complaisant. De plus, la recourante, dans le cadre de l'instruction du litige, n'a pas sollicité l'audition du Docteur J_____ en qualité de témoin et sa contestation sur le bien-fondé du certificat médical est ainsi sans substance.

En outre, les accusations de concurrence déloyale à l'endroit de B_____ ne trouvent aucune assise dans le dossier. Il n'a pas été allégué qu'une plainte pénale aurait été déposée contre l'intimée pour ces agissements. Aucun élément probant n'a été rapporté à l'encontre de la travailleuse sur un vol de données ou de fichiers que la recourante semble imputer à E_____. Les courriels des 8 et 9 février 2017 échangés entre E_____ et B_____ sont insuffisants pour conclure à des actes de concurrence déloyale et s'inscrivent dans la préparation d'une activité future dont il a été rappelé que les actes préparatifs étaient légitimes sauf s'ils devaient contrevenir aux règles de la bonne foi, par exemple en débauchant des clients avant la fin de leur délai de congé. En dehors de ces cas spécifiques, la jurisprudence reconnaît au travailleur le droit de préparer une activité ultérieure, même avant qu'il ait résilié son contrat de travail (106 ATF 117 II 72 consid. a ; JT 1992 I 559). Il n'est en principe pas tenu d'en informer son employeur (TF du 13 décembre 1994 *in* JAR 1995 p. 203) ; de même, il n'a aucune obligation de

communiquer le nom de son nouvel employeur (DUNAND, loc. cit., n° 66 ad art. 321a CO). C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont considéré que B_____ n'avait pas violé son obligation de fidélité et qu'aucune sanction ne pouvait dès lors y être attachée.

4. Au titre de troisième moyen, la recourante invoque la violation de l'article 327a al. 1 CO en faisant grief au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée ne devait pas rembourser à la recourante les frais de formation payés en faveur de cette dernière. A l'appui de son grief, la recourante indique qu'il était tacitement convenu entre les parties que l'employé bénéficiaire de cette formation « *reste en poste un certain temps* ».

4.1. Selon la doctrine et la jurisprudence, une clause de remboursement, en cas de résiliation des rapports de travail, est valable pour autant que l'engagement ait été souscrit par le travailleur avant le début de la formation, que le montant à rembourser et la période de remboursement soient précisés et que la durée de l'engagement soit fixée de manière raisonnable pour ne pas porter atteinte pendant une période excessive au droit de résilier son contrat (DANTHE, Commentaire du droit du travail, n° 17 ad art. 327a et les références citées). C'est exclusivement sous ces trois conditions que la clause de remboursement, qui n'a pas besoin d'être établie par écrit, est valable et efficace.

4.2. Dans le cas d'espèce, la participation de l'employeur à la formation pour un certificat « Certificat d'assistant RH » n'était pas subordonnée à des stipulations particulières. Les conditions d'un remboursement, au sens des réquisits précités, font sans conteste défaut. De plus, A_____ SA n'a pas rapporté la preuve que le paiement de ladite formation était subordonné à la condition que l'employée reste investie dans l'entreprise pendant une durée déterminée. Dès lors, une violation de l'article 327a CO ne peut être retenue.

5. Le jugement du Tribunal ne consacre pas une violation de la loi au sens de l'article 320 CO, et il sera ainsi confirmé par substitution de motifs. Le chiffre 3 du dispositif n'ayant pas été contesté par la recourante, la confirmation s'étendra à l'intégralité du dispositif du jugement entrepris.
6. Au vu de la nature du litige et compte tenu de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclarer recevable le recours interjeté par A_____ SA à l'encontre du jugement JTPH/287/2018 prononcé par le Tribunal des Prud'hommes le 20 septembre 2018 dans la cause C/17141/2017-5.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais:

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

Siégeant :

Monsieur Guy STANISLAS, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BLUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

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

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