

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19749/2013-1

CAPH/49/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 23 MARS 2015**

Entre

A\_\_\_\_\_ **SARL**, sise \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 novembre 2014 (JTPH/488/2014), comparant en personne,

d'une part,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant représenté par le syndicat C\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, auprès duquel il fait élection de domicile.

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 mars 2015.

---

## **EN FAIT**

**A. a.** Par jugement du 20 novembre 2014, reçu par A\_\_\_\_\_ SARL le 24 novembre 2014, le Tribunal des prud'hommes (ci-après le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 14 janvier 2014 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SARL (chiffre 1 du dispositif), a condamné celle-ci à verser à B\_\_\_\_\_ les sommes brutes suivantes : 7'468 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2013, sous déduction de la somme nette déjà perçue de 606 fr 65 (ch. 2), 1'611 fr. 90 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (ch. 3) et 55 fr. 15 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (ch. 4), a invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6) et a dit que la procédure était gratuite (ch. 7).

**b.** Par acte déposé à la Cour de justice (ci-après la Cour) le 19 décembre 2014, A\_\_\_\_\_ SARL (ci-après également l'employeur ou l'appelante) a formé appel de ce jugement. Elle a conclu à l'annulation des ch. 2 à 4 de celui-ci, à ce que la Cour constate que B\_\_\_\_\_ (ci-après également l'employé ou l'intimé) a été engagé au sein de son entreprise à temps partiel à raison de 20 heures par semaine, qu'il a abandonné son poste à fin décembre 2012 et qu'aucun montant à titre de salaire, vacances, 13<sup>ème</sup> salaire ou indemnité forfaitaire ne lui est dû.

**c.** Par avis du 11 février 2015, la Cour a informé les parties du fait que l'intimé n'avait pas fait usage de son droit de réponse et que la cause était gardée à juger.

**B.** Les faits suivants résultent du dossier.

**a.** A\_\_\_\_\_ SARL, dont le siège social se trouve à Genève, a comme but social l'exécution de petits travaux de maçonnerie, carrelage et peinture. Jusqu'au 19 février 2015, D\_\_\_\_\_ était seul associé gérant de la société. Depuis cette date, il est uniquement associé, le gérant étant E\_\_\_\_\_.

**b.** A\_\_\_\_\_ SARL a engagé B\_\_\_\_\_ comme aide carreleur avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2012. Le salaire horaire convenu était de 25 fr. de l'heure.

Le questionnaire d'entrée du 3 juillet 2012, établi par les parties à l'attention de la Caisse de compensation du gros et second œuvre, indique que le temps de travail convenu était de 20h00 par semaine.

B\_\_\_\_\_ allègue cependant qu'il a toujours travaillé à plein-temps, ce qui était convenu dès le départ. Son horaire était en principe de 8h00 à 17h00 avec une pause d'une heure pour le déjeuner. Il travaillait parfois jusqu'à 19h00. A\_\_\_\_\_ SARL conteste ces allégations.

**c.** Le dernier jour de travail effectif de l'employé a été le vendredi 21 décembre 2012.

---

B\_\_\_\_\_ allègue qu'après les vacances de Noël 2012, il a contacté son employeur à plusieurs reprises en janvier 2013 pour connaître son emploi du temps; A\_\_\_\_\_ SARL l'avait finalement informé de ce qu'elle n'avait plus de travail à lui donner et de ce qu'il ne devait plus rappeler. A\_\_\_\_\_ SARL conteste ces allégations, faisant valoir que son employé lui a donné son congé fin décembre 2012, au motif qu'il avait décidé de rentrer dans son pays.

**d.** Le certificat de salaire de B\_\_\_\_\_ établi par A\_\_\_\_\_ SARL pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2012 fait état d'un salaire brut de 15'615 fr. 80.

B\_\_\_\_\_ a produit des relevés manuscrits établis par ses soins des heures qu'il avait effectuées entre juin et décembre 2012, lesquels fonts apparaître un total de 1'198,5 heures réparties sur 145 jours de travail pour l'année 2012, soit en moyenne 171,2 heures (1'198,5 : 7 mois).

**e.** Par courrier du 25 février 2013, B\_\_\_\_\_ a réclamé à A\_\_\_\_\_ SARL le salaire qui lui était dû pour 2012 au titre de vacances, 13<sup>ème</sup> salaire ainsi qu'un mois de salaire pour non-respect du délai de congé.

Le 26 février 2013, A\_\_\_\_\_ SARL a répondu que tout avait été réglé concernant l'année 2012.

Par lettre du 9 avril 2013, B\_\_\_\_\_ a maintenu sa demande, chiffrant ses prétentions à 10'481 fr. 50 au total au titre de 13<sup>ème</sup> salaire, droit aux vacances, délai de congé et "panier repas".

Par courrier du 11 avril 2013, A\_\_\_\_\_ SARL a fait savoir à B\_\_\_\_\_ qu'elle ne lui devait plus rien au motif qu'il avait quitté son travail à fin décembre 2012 et n'avait plus donné de nouvelles à son employeur depuis. Ce dernier avait en outre appris qu'il avait travaillé pour un autre employeur dès janvier 2013.

**f.** Par acte expédié au Tribunal le 14 janvier 2014, suite à l'autorisation de procéder délivrée le 17 octobre 2013, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL en paiement de 10'481 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, soit 4'425 fr. bruts à titre de salaire relatif au délai de congé, 2'824 fr. 90 bruts à titre de vacances pour 2012, 2'211 fr. 60 bruts à titre de 13<sup>ème</sup> salaire pro rata temporis pour 2012 et 1'020 fr. nets à titre d'indemnités journalières (120 jours à 8 fr. 50).

**g.** Par réponse déposée le 6 mars 2014, A\_\_\_\_\_ SARL a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Elle a fait valoir que son employé ne s'était plus présenté au travail en 2013 et qu'elle avait appris que celui-ci travaillait pour le cousin de son gérant, F\_\_\_\_\_, lequel exploitait une entreprise de carrelage et maçonnerie à la même adresse que la sienne. Aucun salaire pour le délai de congé n'était dû à B\_\_\_\_\_ qui avait abandonné son poste et n'avait plus offert ses services à son employeur. En outre le salaire convenu était un salaire à mi-temps, soit 1'900 fr. bruts par mois et non 4'425 fr. bruts. En raison de l'abandon de poste,

---

B\_\_\_\_\_ n'avait pas droit à un 13<sup>ème</sup> salaire; les montants déjà versés à cet égard devaient être compensés avec son droit aux vacances. L'indemnité journalière prévue par la Convention collective de travail du second œuvre romand, en 8 fr. 40, avait déjà été versée.

**h.** Lors de l'audience du 21 mai 2014 devant le Tribunal, D\_\_\_\_\_, associé gérant de A\_\_\_\_\_ SARL a indiqué qu'une fois par mois, les ouvriers lui communiquaient les heures effectuées. Il les notait sur des feuilles qu'il transmettait à son comptable qui établissait les bulletins de salaire. Ensuite, les ouvriers signaient leurs fiches de salaire, confirmant ainsi les heures effectuées et les montants reçus. D\_\_\_\_\_ a précisé qu'il n'avait plus les relevés d'heures effectuées par B\_\_\_\_\_ et qu'il ne pouvait produire aucune pièce justificative à cet égard. Il employait en moyenne deux à trois ouvriers en même temps.

B\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré que les fiches de salaire établies par son employeur étaient fausses et qu'il était rémunéré pour un travail à plein temps, sur la base des décomptes manuscrits établis par ses soins et remis à son employeur. Son salaire était payé en espèces, de la main à la main.

**i.** Les éléments pertinents suivants ressortent des témoignages recueillis par le Tribunal :

- G\_\_\_\_\_, employé d'une autre entreprise exploitée par D\_\_\_\_\_ et beau-frère de celui-ci, a déclaré avoir vu B\_\_\_\_\_ en décembre 2012 et janvier 2013 au volant d'une camionnette appartenant à une société tierce. Il l'avait également vu venir chercher des outils. Il avait aussi aperçu une ou deux fois B\_\_\_\_\_ avec F\_\_\_\_\_ entre décembre 2012 et janvier 2013.
- F\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé avec B\_\_\_\_\_ pour A\_\_\_\_\_ SARL jusqu'en décembre 2012. Fin décembre 2012, A\_\_\_\_\_ SARL avait licencié le témoin, B\_\_\_\_\_ ainsi que deux autres employés. La lettre de licenciement qui a été adressée au témoin indique que le congé, donné le 24 décembre 2012 pour le 31 janvier 2013, était motivé par des raisons économiques.
- Le témoin était chef de chantier et il a déclaré être certain que B\_\_\_\_\_ travaillait à plein-temps, car c'était lui qui répartissait le travail. Il avait souvent ramené B\_\_\_\_\_ depuis le lieu du chantier jusqu'au tram ou au dépôt à la fin de la journée. Le nombre d'heures figurant sur les décomptes versés par B\_\_\_\_\_ à la procédure lui paraissait plausible. Il savait que celui-ci était déclaré à 50%, mais travaillait à 100%; il était payé en espèces, "de la main à la main".
- B\_\_\_\_\_ n'avait pas travaillé avec le témoin en janvier 2013, il était sans emploi et cherchait du travail à ce moment-là. Il avait indiqué au témoin avoir contacté A\_\_\_\_\_ SARL en janvier 2013 pour pouvoir travailler.

**j.** Les 4 et 16 septembre 2014, les parties ont déposé des plaidoiries finales écrites, persistant dans leurs conclusions.

**k.** Dans son jugement du 20 novembre 2014, le Tribunal a retenu que l'employé avait été licencié le 21 décembre 2012 de sorte que le délai de congé arrivait à échéance le 31 janvier 2013. L'employé, qui avait offert ses services en janvier 2013, avait droit à son salaire pour le mois de janvier. Il résultait des enquêtes que B\_\_\_\_\_ travaillait à plein temps et touchait une rémunération moyenne brute de 4'280 fr. par mois, montant qui lui était dès lors dû pour janvier 2013. L'employé devait en outre être indemnisé pour ses vacances et son 13<sup>ème</sup> salaire conformément aux dispositions de la Convention collective de travail du second œuvre (CCT-SOR). Il avait de plus droit à une indemnité pour frais professionnels, fixée à 8 fr. 375 par jour de travail, compte tenu du fait qu'un véhicule était mis à sa disposition.

**l.** Les arguments de l'appelante devant la Cour seront examinés ci-après en tant que de besoin.

### **EN DROIT**

- 1.** **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

Il est ainsi recevable.

**1.2** L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves en retenant que c'était elle qui avait résilié le contrat de travail de l'intimé en décembre 2012.

**2.1** Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude ; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En

revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

L'art 8 CC prévoit quant à lui que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

Cette disposition règle, en droit civil fédéral, d'une part, la répartition du fardeau de la preuve et, d'autre part, donne à la partie qui en a la charge le droit d'apporter la preuve de ses allégués pertinents (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; ATF 126 III 315 consid. 4a). L'art 8 CC est notamment violé lorsque le juge cantonal admet comme établis des allégués non prouvés, bien qu'ils aient été contestés par la partie adverse, ou lorsqu'il refuse d'administrer la preuve de faits pertinents (ATF 114 II 289 consid. 2a, JdT 1989 I 84). Toutefois lorsque le juge, en appréciant les preuves, parvient à la conviction qu'un allégué est prouvé ou qu'il est réfuté, la répartition du fardeau de la preuve est sans objet. En ce cas le juge procède à la libre appréciation des preuves, qui n'est pas réglée par l'art. 8 CC (ATF 130 III 591 consid. 5.4, JdT 2006 I 131).

**2.2** Le Tribunal a retenu à juste titre que les dispositions de la Convention collective de travail romande du second œuvre (ci-après CCT-SOR) étaient applicables en l'espèce.

Conformément à l'article 8 al. 1 CCT-SOR, après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit.

La résiliation du contrat de travail n'est en principe soumise à aucune forme particulière. Les parties peuvent cependant réserver contractuellement la forme écrite. En application analogique de l'art. 16 CO, celle-ci est alors présumée constituer une exigence de validité de l'acte et non une simple exigence probatoire (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 501).

Les parties peuvent renoncer par actes concludants au respect de la forme réservée, ce qui renverse la présomption de l'art. 16 CO (ATF 125 III 263 consid. 4 c), SJ 1999 I 469, 473).

**2.3** En l'espèce, en application de l'art. 8 al. 1 CCT-SOR, la résiliation du contrat doit revêtir la forme écrite, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Les deux parties admettent cependant que le contrat a bien été résilié en décembre 2012 et aucune d'entre elles ne conteste la validité de cette résiliation. Il faut donc en conclure qu'elles ont renoncé par actes concludants au respect de la forme écrite pour la résiliation du contrat.

Les parties divergent sur la question de savoir qui est l'auteur de la résiliation, l'appelante alléguant que l'intimé a abandonné son poste et ce dernier faisant valoir qu'il a été licencié.

A cet égard, il ressort sans ambiguïté du témoignage d'F\_\_\_\_\_, chef de chantier de l'intimé, que c'est l'appelante qui a licencié celui-ci, en même temps que lui-même et deux autres employés.

Contrairement à ce que fait valoir l'appelante, le fait qu'un autre employé de l'appelante ait déclaré avoir vu à une ou deux reprises l'intimé en compagnie d'F\_\_\_\_\_ en décembre 2012 ou janvier 2013 ne permet nullement de mettre en doute la véracité du témoignage de ce dernier. Il n'est au demeurant pas contesté que ces deux personnes se connaissaient.

Les allégations de l'appelante selon lesquelles l'intimé lui aurait indiqué à fin décembre 2012 qu'il n'entendait pas reprendre son emploi en janvier ne sont quant à elles corroborées par aucun élément du dossier.

Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante avait licencié l'intimé le 21 décembre 2012.

- 3.** L'appelante fait valoir que l'intimé n'a pas offert ses services en janvier 2013, de sorte qu'il n'a pas droit au salaire afférent au délai de congé.

**3.1** Le délai de congé prévu par l'article 8 al. 1 CCT-SOR, après le temps d'essai, est d'un mois pour la fin d'un mois durant la première et la deuxième année de service.

Durant le délai de congé, l'employé reste tenu de fournir sa prestation, ou à tout le moins d'offrir de le faire, tandis que l'employeur reste tenu de payer le salaire. S'il n'a pas exécuté sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO), et l'employeur peut alors refuser de verser le salaire (art. 82 CO).

En application de l'art. 324 al.1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

La demeure de l'employeur est ainsi soumise à la condition que le travailleur ait correctement offert sa prestation, dans le temps, l'espace et la fonction et de manière personnelle. L'employeur pour sa part doit avoir refusé la prestation de travail de manière injustifiée, étant rappelé que le risque d'entreprise et le risque économique, tel que difficultés financières ou baisse des commandes est à charge de l'employeur, de sorte que si ce dernier refuse les services du travailleur pour un tel motif, il est en demeure (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 193 et 194).

**3.2** En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'intimé avait bien offert ses services à son employeur en janvier 2013.

En effet, les affirmations de l'employé sur ce point sont confirmées par le témoignage d'F\_\_\_\_\_, lequel a précisé que l'intimé recherchait du travail à l'époque. La version de l'intimé, selon laquelle l'appelante n'avait pas de travail à lui offrir, est de plus corroborée par le fait que celle-ci a licencié plusieurs employés en décembre 2012 pour raisons économiques.

Les allégations de l'appelante, selon laquelle l'intimé a travaillé pour un tiers en janvier 2013, raison pour laquelle il ne lui aurait pas offert ses services, ne sont quant à elle corroborées par aucun élément probant.

Le témoignage de G\_\_\_\_\_, qui a indiqué avoir vu l'intimé au volant d'une camionnette en décembre 2012 et janvier 2013 ne permet pas de retenir que l'intimé avait renoncé à travailler pour l'appelante car il travaillait pour un tiers. En effet, il n'est pas contesté qu'en décembre 2012, époque à laquelle le témoin a affirmé avoir vu l'intimé au volant d'une camionnette inconnue, celui-ci travaillait encore pour l'appelante. En outre le témoin n'est pas parvenu à indiquer à quelle entreprise la camionnette en question appartenait. A cela s'ajoute que ce témoignage émanant d'un employé d'D\_\_\_\_\_, qui est de plus parent avec celui-ci, doit être apprécié avec circonspection.

Il convient par conséquent de retenir que l'intimé a bien offert ses services à son employeur, de sorte qu'il a droit à son salaire pour le mois de janvier 2013, à savoir jusqu'à la fin du délai de congé.

- 4.** L'intimée fait valoir que le montant du salaire retenu par le Tribunal est erroné car l'intimé travaillait à mi-temps et non à plein temps.

**4.1** A teneur de l'article 17 CCT-SOR, il existe trois modes de rémunération du travailleur, à savoir (alinéa 1) le salaire horaire (payé à l'heure), auquel il est prévu qu'il s'ajoute le droit aux vacances, aux jours fériés, ainsi qu'au

---

13<sup>ème</sup> salaire, et dont le mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable, (alinéa 2) le salaire « mensuel-constant », payé sur la base du salaire horaire multiplié par 177.7 heures par mois, et pour lequel les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire, à défaut du 13<sup>ème</sup> salaire qui s'ajoute, (alinéa 3) le salaire mensuel (payé au mois), qui doit être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, et pour lequel les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire, à défaut du 13<sup>ème</sup> salaire qui s'ajoute.

**4.2** En l'espèce, il n'est pas contesté par l'appelante que la rémunération de l'intimé dépendait du nombre d'heures effectuées, le tarif horaire convenu étant de 25 fr de l'heure.

F\_\_\_\_\_, chef de chantier de l'intimé, a déclaré de manière claire que celui-ci travaillait à plein-temps. Il a ajouté que le nombre d'heures figurant sur les relevés produits par l'intimé lui paraissait correct.

L'appelante, qui conteste le nombre d'heures de travail effectuées, n'a quant à elle pas été à même de produire les décomptes d'heures qu'elle prétend avoir transmis à son comptable pour qu'il établisse les salaires. Sa version selon laquelle ces décomptes étaient communiqués oralement au gérant par les ouvriers paraît au demeurant peu vraisemblable et difficilement praticable, s'agissant d'une entreprise employant plusieurs personnes.

Le fait que tant la déclaration établie à l'intention de la Caisse de compensation du gros œuvre et second œuvre que le certificat de salaire établi par l'appelante mentionnent une rémunération inférieure à celle retenue par le Tribunal n'est ni déterminant, ni imputable à l'employé. Comme l'a relevé pertinemment le Tribunal, ces documents avaient pour finalité d'éluder les règles impératives relatives aux assurances sociales et l'employeur ne saurait en tirer profit.

Le fait que l'intimé ait signé certaines fiches de paie faisant mention d'un nombre d'heures de travail inférieur n'est pas non plus déterminant. La question de savoir si l'appelante a ou non déjà été sanctionnée pour des infractions à la législation sociale est quant à elle dénuée de pertinence pour l'issue du litige.

Il convient par conséquent de retenir que l'intimé a touché, pendant les rapports de travail, le salaire correspondant aux heures figurant sur les relevés qu'il a produits, à savoir 171,2 heures en moyenne (1'198,5 : 7). Au tarif de 25 fr. brut, le salaire mensuel moyen de l'intimé doit ainsi être fixé à 4'280 fr. C'est donc ce dernier montant qui lui est dû par l'appelante à titre de salaire pour le mois de janvier 2013.

- 5.** Le principe et les modalités du calcul de l'indemnité pour jours de vacances, de l'indemnité à titre de 13<sup>ème</sup> salaire et de l'indemnité pour frais professionnels effectués par le Tribunal ne sont pas remis en cause par l'appelante. En effet, les

griefs de celle-ci portent uniquement sur le montant du salaire et sur la question de l'abandon de poste par l'intimé. Or il ressort de ce qui précède que ces griefs sont infondés.

Le calcul opéré par le Tribunal pour fixer les montants de l'indemnité pour les jours de vacances, de la rémunération due à titre de 13<sup>ème</sup> salaire et de l'indemnité pour les frais professionnels, qui est correct, doit par conséquent être confirmé.

L'appel sera ainsi rejeté et le jugement entrepris entièrement confirmé.

6. La procédure est gratuite, compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC et 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 19 décembre 2014 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/488/2014 rendu le 20 novembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19749/2013-1.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

**Siégeant :**

Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

**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.*