

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22694/2012-1

CAPH/85/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 30 MAI 2014**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SARL**, sise \_\_\_\_\_ GE, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 novembre 2013 (JTPH/384/2013), comparant par M<sup>e</sup> Jean-Charles SOMMER, avocat, Place Longemalle 16, Case postale 3407, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**Monsieur B** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, FRANCE, intimé, comparant par L'Autre Syndicat Interprofessionnel, M. Philippe SAUVIN, auprès duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 juin 2014.

---

## EN FAIT

- A.** Par jugement du 14 novembre 2013, communiqué pour notification le jour même, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ SARL à payer à B\_\_\_\_\_ (sic) la somme brute de 8'350 fr. plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 9 août 2012 (chiffre 2 du dispositif), invité la partie qui en a la charge opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à payer à B\_\_\_\_\_ (sic) la somme nette de 3'000 fr., plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 9 août 2012 (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à délivrer à B\_\_\_\_\_ (sic) un certificat de travail conforme au considérant 6 de la décision ainsi qu'un certificat de salaire relatif à l'intégralité des rapports de travail (ch. 5 et 6), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

Par acte du 12 décembre 2013, A\_\_\_\_\_ SARL forme appel contre ce jugement dont elle sollicite l'annulation. Elle conclut au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et à la compensation des créances des parties en cause, si par impossible, B\_\_\_\_\_ faisait valoir une prétention. Subsidiairement, elle conclut au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dans le délai imparti, B\_\_\_\_\_, représenté par l'Autre Syndicat interprofessionnel, conclut au rejet de l'appel et a maintenu ses conclusions de la demande du 19 février 2013.

Par réplique du 30 janvier 2014, A\_\_\_\_\_ SARL a demandé que B\_\_\_\_\_ s'explique concrètement au sujet de son affirmation contenue dans sa réponse à l'appel dans les termes suivants: *"la société A\_\_\_\_\_ SARL ne sachant pas chez quel autre client placer B\_\_\_\_\_ et fort de son éloignement, a jugé qu'il était plus facile d'utiliser un quelconque manquement en profitant par la même de lui soustraire ses salaires et indemnités"*.

Par courrier du 7 février 2014, B\_\_\_\_\_, par l'intermédiaire de l'Autre Syndicat, a répondu à deux autres questions formulées par A\_\_\_\_\_ SARL dans sa réplique et a maintenu les conclusions de sa demande du 19 février 2013.

Par courrier du 10 février 2014, la Cour de justice a informé les parties que la cause était gardée à juger.

- B.** **a.** A\_\_\_\_\_ SARL est une société de droit suisse dont le but est des prestations de service dans le domaine du bâtiment et ingénierie dans le domaine industriel; son siège est à \_\_\_\_\_, Genève.

**b.** B\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité de superviseur de chantier \_\_\_\_\_, à partir du 2 mai 2012, par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 5 avril 2012 et soumis au droit suisse.

Le salaire annuel brut de base convenu était de 50'100 fr. versé en douze mensualités de 4'175 fr., pour un horaire hebdomadaire de 40 heures. Les débours pour frais et dépenses étaient remboursés sur justificatifs. Le droit aux vacances était de quatre semaines annuelles.

Les parties avaient convenu que B\_\_\_\_\_ s'engageait à respecter les instructions qui pouvaient lui être données par l'employeur et à se conformer aux règles relatives à l'organisation et au fonctionnement interne de la société.

**c.** Les parties ont signé les 5 et 20 avril 2012 un contrat de mission temporaire à effectuer par B\_\_\_\_\_ en faveur d'une entreprise cliente d'A\_\_\_\_\_ SARL, E\_\_\_\_\_, sise à Lyon (France) (ci-après E\_\_\_\_\_), d'une durée de trois mois à compter du 2 mai 2012. Le contrat prévoyait que les dispositions du contrat s'appliquaient en règles générales. Une indemnité de déplacement de 3'000 fr. par mois était convenue en sus. Il était enfin précisé que l'entreprise de mission n'était pas soumise à une Convention collective de travail étendue et que la Convention collective de travail concernant la location de service s'appliquait.

**d.** Les salaires des mois de mai et juin 2012 ont été versés à B\_\_\_\_\_.

**e.** Par courriels des 27 et 30 juillet 2012 B\_\_\_\_\_ a adressé son décompte-horaire pour le mois de juillet 2012, à différentes personnes de la société E\_\_\_\_\_ et à C\_\_\_\_\_, associé-gérant d'A\_\_\_\_\_ SARL, avec copie à D\_\_\_\_\_, responsable en assistance technique d'A\_\_\_\_\_ SARL. Il y mentionnait sa fin de mission auprès du client lyonnais le 27 juillet 2012, conformément aux directives d'un dénommé F\_\_\_\_\_ de la société E\_\_\_\_\_ (ci-après E\_\_\_\_\_). Le décompte horaire joint au courriel portait la mention manuscrite à la teneur suivante : "*fin de contrat suivant accord tacite avec F\_\_\_\_\_*".

**f.** Par lettre recommandée du 9 août 2012, A\_\_\_\_\_ SARL a reproché à B\_\_\_\_\_ un abandon de poste, "sans justification vis-à-vis [du] client et [d'eux-] mêmes" et a indiqué qu'à "titre d'indemnisation du préjudice moral et financier" subi par le client et la société, son dernier salaire était retenu.

**g.** Par courriel du 29 août 2012, B\_\_\_\_\_ a contesté l'abandon de poste, en indiquant qu'il avait signifié à son employeur sa fin de mission auprès de la cliente E\_\_\_\_\_ par courriel du 30 juillet 2012, sans réaction de la part d'A\_\_\_\_\_ SARL; aucune autre mission ne lui avait été confiée. Il a expliqué avoir, en vain, tenté de joindre la société, laissant plusieurs messages téléphoniques et lui a demandé de la contacter rapidement. Il a réclamé qu'elle lui signifie son préavis de

congé conformément à ses obligations d'employeur et lui paye les montants qu'il considérait comme encore dus.

Par e-mail du 19 septembre 2012, B\_\_\_\_\_ a informé C\_\_\_\_\_ de son intention d'informer l'Office cantonal d'inspection des relations du travail à Genève à défaut de réponse de sa part au 24 septembre suivant.

**h.** Par lettre recommandée du 27 septembre 2012, B\_\_\_\_\_ a contesté avoir abandonné son poste et devoir une quelconque indemnisation pour préjudice moral et financier subi par l'entreprise cliente d'A\_\_\_\_\_ SARL. Il a, en outre, sollicité une lettre de licenciement avec le versement de l'intégralité de ses salaires, ses indemnités de déplacement, ses congés payés et autres indemnités ainsi qu'une "attestation employeur" et un solde de tout compte.

**i.** Par courriel du 29 novembre 2012, D\_\_\_\_\_ a exposé à C\_\_\_\_\_ la chronologie des événements concernant le projet de la société E\_\_\_\_\_ dans le cadre duquel B\_\_\_\_\_ avait été sollicité: le 2 juillet 2012, elle s'était déplacée sur le chantier afin d'effectuer un état des lieux de l'avancement du projet, ce qu'elle avait fait en compagnie de B\_\_\_\_\_. Ce dernier l'avait interpellée concernant une autre mission à lui confier et elle avait indiqué qu'elle reviendrait à lui la semaine suivante. Le 11 juillet 2012, elle avait contacté B\_\_\_\_\_ pour lui indiquer que la mission auprès de E\_\_\_\_\_ était prolongée jusqu'au 10 août 2012 et que le 20 août 2012 un autre projet de supervision sur un chantier de Grenoble lui serait confié pour une durée de trois mois. Le 30 juillet 2012, la cliente E\_\_\_\_\_ l'avait contactée téléphoniquement pour lui indiquer que B\_\_\_\_\_ ne s'était pas présenté sur le chantier. Elle avait ensuite contacté ce dernier qui lui aurait indiqué avoir trouvé une autre mission et souhaité prendre des vacances avant de commencer.

**j.** Par demande simplifiée parvenue au Tribunal des prud'hommes le 19 février 2013, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL en paiement de la somme de 11'350 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2012. Ladite somme se décompose comme suit:

- 4'175 fr. brut, à titre de salaire pour le mois de juillet 2012;
- 4'175 fr. brut, à titre de paiement du délai de congé d'un mois;
- 3'000 fr. net, à titre d'indemnité pour les frais de déplacement du mois de juillet 2012.

Il a également sollicité la remise d'un certificat de travail, d'un relevé de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 à la fin des rapports de travail et d'attestations relatives au paiement des charges légales.

A l'appui de ses conclusions B\_\_\_\_\_ a, en substance, allégué que le vendredi 27 juillet 2012, le chef de chantier F\_\_\_\_\_, lui avait signifié la fin de sa mission

pour le même jour. Dès le 30 juillet 2012, il avait communiqué la fin de sa mission à A\_\_\_\_\_ SARL, qui ne lui avait pas confié de nouvelle mission à l'issue de celle-ci et l'avait à tort accusé d'abandon de poste.

**k.** Par conclusions motivées déposées à l'Office postal le 26 mars 2013, reçues par le greffe du Tribunal des prud'hommes le 27 mars 2013, A\_\_\_\_\_ SARL a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, avec suite de dépens.

A\_\_\_\_\_ SARL a notamment allégué que la mission confiée à B\_\_\_\_\_ était renouvelable, ce dont ce dernier avait été informé. Le 11 juillet 2012 D\_\_\_\_\_ avait informé B\_\_\_\_\_ de la prolongation de sa mission jusqu'au 10 août 2012 et que dès le 20 août elle avait un autre projet de supervision de chantier pour la même société E\_\_\_\_\_ ; celle-ci l'avait informée, le 30 juillet 2012, que le demandeur ne s'était pas présenté sur le chantier. Contacté par D\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ lui avait répondu qu'il avait trouvé une autre mission et qu'il souhaitait prendre des vacances avant de la commencer.

A\_\_\_\_\_ SARL a également allégué que la société cliente s'était trouvée dans une situation extrêmement critique du fait de l'abandon de poste de B\_\_\_\_\_, qui lui avait engendré un manque à gagner de 5'400 fr. qu'elle invoquait en compensation.

**l.** Par courrier du 24 avril 2013, B\_\_\_\_\_ a contesté avoir reçu une communication de D\_\_\_\_\_ le 11 juillet 2012 relative à une nouvelle mission dès le 20 août 2012 pour une durée de trois mois à Grenoble. De même il a contesté avoir indiqué à cette dernière, le 30 juillet 2012, qu'il avait trouvé une autre mission et qu'il souhaitait prendre des vacances avant celle-ci.

**m.** A l'audience de débats du 12 juin 2013, B\_\_\_\_\_ absent, représenté par son syndicat, a indiqué qu'il n'avait pas pris le travail qu'il souhaitait au mois d'août 2012 et qu'il s'était inscrit à POLE EMPLOI à partir du 10 septembre 2012 et avait été indemnisé jusqu'au 5 novembre 2012. Sur interrogatoire des parties, A\_\_\_\_\_ SARL a confirmé avoir engagé B\_\_\_\_\_ en qualité de travailleur pour une durée indéterminée. Le contrat de mission était un contrat de durée déterminée. Il était prévu que B\_\_\_\_\_ prenne ses vacances du 10 au 20 août 2012. Elle a enfin confirmé avoir reçu les courriels de B\_\_\_\_\_ figurant dans la procédure.

Elle a sollicité qu'B\_\_\_\_\_ soit amendé et condamné à une indemnité de 1'000 fr.

Le Syndicat représentant B\_\_\_\_\_ a rappelé avoir précisé dans son courrier du 24 avril 2012 que celui-ci ne serait pas présent à l'audience et qu'il serait représenté. Il a également indiqué que cela était conforme à l'art. 204 al. 3 let. a CPC.

Les parties se sont accordées sur le texte du certificat de travail réclamé par B\_\_\_\_\_ à la teneur suivante:

---

"L'entreprise A\_\_\_\_\_ SARL confirme avoir employé B\_\_\_\_\_ du 2 mai au (le Tribunal tranchera pour la date de fin), en qualité de superviseur de chantier \_\_\_\_\_.

*Ses compétences sur le plan techniques et professionnelles sont pleinement reconnues.*

*L'entreprise A\_\_\_\_\_ SARL souhaite à B\_\_\_\_\_ plein succès pour la suite de sa carrière professionnelle".*

Le témoin D\_\_\_\_\_, ancienne employée d'A\_\_\_\_\_ SARL, a déclaré avoir rencontré B\_\_\_\_\_ deux fois au mois de mai et début juillet 2012. Début juillet 2012, B\_\_\_\_\_ lui avait fait visiter le chantier sur lequel il travaillait, et lui avait demandé si la mission se poursuivait. Elle lui avait répondu qu'elle le tiendrait au courant. Le 11 juillet 2012, elle avait appris que la mission du chantier sis à Lyon était prolongée jusqu'au 10 août 2012. Elle avait également parlé avec B\_\_\_\_\_ d'une autre mission qui devait commencer le 20 août 2012 sur un chantier sis à Grenoble. Celui-ci était content de cette deuxième mission; cela lui permettrait de prendre dix jours de vacances entre la première et la deuxième mission. Fin juillet 2012, la cliente l'avait appelée pour lui dire que B\_\_\_\_\_ n'était plus sur le chantier. Compte tenu de l'absence de B\_\_\_\_\_, le maître d'ouvrage avait eu de gros problèmes pour mettre en route le système et n'avait plus souhaité par la suite travailler avec A\_\_\_\_\_ SARL. Ce mandat était important pour A\_\_\_\_\_ SARL; l'entreprise E\_\_\_\_\_ est une entreprise importante qui a des chantiers en France, en Suisse et également en Afrique du nord. Elle avait perdu sa place de travail suite à l'arrêt des contrats entre A\_\_\_\_\_ SARL et E\_\_\_\_\_, qui avait pris fin le 31 août 2012. Elle a enfin précisé qu'il n'y avait pas eu d'échanges écrits avec B\_\_\_\_\_ qu'elle avait appelé le 11 juillet 2012, elle conservait une trace de cet appel téléphonique.

A l'issue de l'audience, les parties ont renoncé aux plaidoiries finales et le Tribunal a réservé la suite de la procédure.

- C. Les premiers juges ont considéré que B\_\_\_\_\_ n'avait pas exprimé un refus conscient, intentionnel et définitif d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution des obligations découlant du contrat de travail, de telle sorte que son comportement puisse être indubitablement interprété comme une résiliation. Ils ont dès lors retenu que la résiliation immédiate des rapports de travail était injustifiée. L'employé avait donc droit à ses frais de déplacement pour juillet 2012 ainsi qu'à son salaire pendant le délai légal de la résiliation des rapports de travail après la période d'essai, soit de juillet à août 2012, tels que réclamés par l'employé, le Tribunal étant lié par les conclusions des parties. A ces montants s'ajoutaient les intérêts moratoires à 5% l'an, dès la date de la résiliation immédiate injustifiée, soit dès le 9 août 2012.

Le Tribunal a enfin considéré que l'employé n'avait pas manqué à ses obligations et que l'employeur n'avait pas démontré son dommage, de sorte que les conditions de l'art. 321e CO n'étaient pas réalisées et l'exception de compensation soulevée par l'employeur devait être écartée.

### **EN DROIT**

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'occurrence, l'appel respecte les dispositions précitées, de sorte qu'il est recevable.

**1.2** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu d'une valeur litigieuse limitée à 11'350 fr. en première instance et de l'objet du litige concernant un contrat de travail, la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et les faits sont établis d'office (art. 247 al. 2 let. b CPC).

2. Le Tribunal a, à juste titre, déclaré que le droit suisse était applicable au présent litige et admis sa compétence *ratione materiae* et *loci*, compte tenu de la clause d'élection de droit contenue dans le contrat de travail et du siège de l'appelante (défenderesse en première instance) en Suisse (art. 2 al. 1 CL et art. 121 al. 1 de LDIP).
3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte en retenant qu'elle n'avait pas prouvé, alors que la preuve lui incombait, d'avoir sollicité l'intimé pour une nouvelle mission. A bien la comprendre, elle invoque une mauvaise application des art. 337d CO et 337 al. 1 CO. Elle estime qu'elle était en droit de résilier les rapports de travail avec effet immédiat sans avertissement et a en conséquence droit à une indemnité correspondant à son manque à gagner qu'à tout le moins elle oppose en compensation.

**3.1** L'abandon d'emploi ou la non entrée en service est un cas de résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur (STREIFF/VON KAENEL, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5<sup>ème</sup> éd., n. 2 ad art. 337d CO).

Il y a abandon d'emploi selon l'article 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (arrêt du Tribunal fédéral

4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; ATF 112 II 41 consid. 2).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier, dans les situations peu claires, doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b et les références). Si l'employeur a clairement mis en demeure, sans effet, le travailleur de réintégrer son poste, il appartiendra à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas la volonté de mettre fin au contrat par son absence, cette dernière se justifiant par une maladie, une libération de la part de l'employeur ou le fait que le contrat avait déjà été résilié (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 390 ; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 1 ad art. 337d CO).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi.

Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut 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. A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi. Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

**3.2** Les premiers juges ont retenu que l'appelante ne pouvait partir du principe que l'intimé avait exprimé un refus conscient, intentionnel et définitif d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution de ses obligations.

D'après l'appelante, les premiers juges auraient mal apprécié les preuves s'agissant du témoignage de D\_\_\_\_\_ et auraient dû instruire d'office sur deux questions demeurant indéterminées, soit celle de savoir ce que l'employé avait fait le jour où il avait été attendu au travail, le 30 juillet 2012, et comment il avait pris ses vacances alors qu'elles étaient prévues du 10 au 20 août 2012.

Or, au vu des circonstances, l'on ne pouvait déduire du comportement de l'intimé respectivement de ses courriels qu'il souhaitait mettre un terme aux rapports de

travail le 27 juillet 2012 ou prendre ses vacances à ce moment-là. Au contraire, il ressort de ses messages que la mission confiée pour une entreprise sise à Lyon prenait fin à la date du 27 juillet 2012, selon les indications d'un dénommé F\_\_\_\_\_.

Il appartenait dès lors à l'appelante de s'assurer que son employé souhaitait mettre un terme à ses relations de travail et, le cas échéant, d'interpeller celui-ci concernant un éventuel abandon de poste, ce d'autant plus que dans son mémoire d'appel, l'appelante reconnaît que, d'après les directives du dénommé F\_\_\_\_\_, la mission auprès d'E\_\_\_\_\_ se terminait initialement le 27 juillet 2012. Il ne ressort pourtant pas du dossier que l'appelante ait demandé à l'intimé de réintégrer son poste à réception des courriels précités.

En outre, c'est à juste titre que les premiers juges ont accordé moins de crédibilité au témoignage de D\_\_\_\_\_, l'ancienne employée de l'entreprise, qui a déclaré avoir confié une nouvelle mission à l'intimé lors de sa visite en juillet 2012, dès lors que celui-ci n'est pas corroboré par des pièces et que l'ancienne employée a été licenciée après cet événement. Le grief de l'appelante est à cet égard infondé.

En tout état de cause, le témoin D\_\_\_\_\_ n'a pas indiqué avoir réagi aux courriels de l'intimé des 27 et 30 juillet 2012 et il ne ressort d'aucune pièce que l'appelante y ait donné suite.

Par ailleurs, c'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas instruit pour savoir ce que l'intimé avait fait le 30 juillet 2012, respectivement s'il avait pris des vacances jusqu'à réception du courrier recommandé de l'appelante, dès lors qu'au vu des circonstances évoquées ci-dessus, l'appelante ne pouvait en tout état de cause résilier le contrat avec effet immédiat sans interpeller l'intimé au préalable et que celle-ci n'a pas prouvé l'avoir interpellé après réception de ces courriels précités.

En indiquant à l'intimé par lettre recommandée du 9 août 2012, qu'elle estimait qu'il avait abandonné son poste, sans l'interpeller au préalable, l'appelante ne pouvait se prévaloir d'un abandon de poste et d'une fin des rapports de travail au 27 juillet 2012.

Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'abandon de poste invoqué par l'appelante ne pouvait être retenu.

- 4. 4.1** En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.1).

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). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements. (Arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011)

**4.2** L'appelante estime qu'elle pouvait résilier les rapports de travail, dès lors que l'employé avait pris des engagements pour une autre mission auprès d'un autre employeur. Il aurait violé son devoir de fidélité à l'égard de son employeur.

Or, contrairement à ce que soutient l'appelante, il ne ressort pas du dossier que l'intimé ait accepté une autre mission avant la fin des rapports de travail.

Cela étant, une activité concurrente de l'intimé, qui aurait été constitutive d'une violation contractuelle de nature à justifier une résiliation des rapports de travail n'a pas été invoquée par l'appelante pour mettre en demeure l'intimé respectivement pour résilier son contrat.

Le grief de l'appelante sera par conséquent rejeté, vu l'absence de juste motif de résiliation immédiate.

**5. 5.1** En vertu de l'art. 337c al. 1, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé.

**5.2** L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a al. 1 CO). Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (art. 327a al. 3 CO).

**5.3** Ni l'appelante, dans une éventuelle argumentation subsidiaire, ni l'intimé n'ont critiqué le principe et la quotité des montants accordés par les premiers juges en application de l'art. 337c al. 1 CO, lesquels apparaissent corrects.

Le jugement querellé sera par conséquent confirmé sur ces différents points.

- 6. 6.1** Selon l'art. 321e al. 1 CO, qui reprend le principe général de la responsabilité contractuelle, subordonnée à la réalisation des conditions posées par l'art. 97 al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

La responsabilité du travailleur suppose donc la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2). La faute est présumée.

En vertu de l'art. 321e al. 1 CO, l'employé répond pleinement d'un dommage causé intentionnellement à l'employeur (SUBILIA/DUC, Droit du travail, 2010, n. 8 p. 155; BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2004, no 7 p. 78; GEISER/MULLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, n. 471 p. 180).

Pour ce qui est de la négligence, celle-ci sera appréciée en fonction de l'obligation de diligence du travailleur (SUBILIA/DUC, op. cit., no 10 p. 156, BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit. no 2 p. 76). Selon l'art. 321e al. 2 CO, qui ne contient pas une liste exhaustive de facteurs de réduction (arrêt du Tribunal fédéral du 23 octobre 2006, 4C.155/2006 consid. 7.3.1), la mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Peuvent être pris en compte notamment le montant du salaire, l'absence de contrôle adéquat de l'exécution du travail et la gravité de la faute (ATF 110 II 344 consid. 6c, JAR 2002 p. 180 consid. 4b).

Les circonstances énumérées à l'art. 321e al. 2 CO peuvent aussi être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 42 à 44 CO, par renvoi de l'art. 99 al. 3 CO), la jurisprudence disposant en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 344 consid. 6b).

Le juge détermine le mode ainsi que l'étendue de la réparation, d'après les circonstances et la gravité de la faute (art. 43 al. 1 CO), la faute intentionnelle étant la plus lourde qui soit (ATF 99 II 228 = JT 1974 I 270 consid. 5).

Le dommage réside dans la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 p. 471 et les arrêts cités).

La preuve du dommage incombe au demandeur (art. 42 al. 1 CO). Lorsque le montant exact du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (al. 2).

L'art. 42 al. 2 CO contient une règle de droit fédéral en matière de preuve, qui a pour but de faciliter au lésé la preuve du dommage. Cette disposition laisse au juge, dans les cas où la preuve stricte du dommage ne peut être apportée, un large pouvoir d'appréciation, en lui permettant de considérer le préjudice comme établi sur la base d'une simple estimation. Elle n'est pas seulement applicable lorsque l'ampleur du dommage ne peut être chiffré, mais aussi lorsqu'il n'est pas possible d'apporter la preuve stricte de la survenance même du dommage (ATF 122 III 219 c. 3a, JdT 1997 I 246).

**6.2** Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 130 al. 1 CO). Le débiteur peut opposer la compensation même si sa créance est contestée (art. 130 al. 2 CO), étant précisé que la compensation n'a lieu qu'autant que le débiteur fait connaître au créancier son intention de l'invoquer (art. 124 al. 1 CO). Les deux dettes sont alors réputées éteintes, jusqu'à concurrence du montant de la plus faible, depuis le moment où elles pouvaient être compensées (art. 124 al. 2 CO).

L'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit prouver des actes ou des omissions du travailleur qui soient contraires aux obligations contractuelles de cette partie et qui lui soient imputables à faute; il doit aussi établir l'existence d'un lien de causalité entre eux et une altération spécifique de son propre patrimoine (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 321e n. 11).

**6.3** L'appelante oppose en compensation un manque à gagner qu'elle évalue à 5'400 fr. Elle fonde sa prétention sur l'art. 337d CO. Elle estime qu'elle n'a pas à prouver son dommage, à moins qu'il soit supérieur au quart du salaire mensuel.

Or, d'une part, au vu de ce qui précède l'intimé n'a commis aucun abandon de poste, de sorte que l'appelante n'a pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 337d al. 1 CO.

D'autre part, il n'a pas été établi que l'intimé aurait violé ses obligations contractuelles à l'égard de l'appelante et cette dernière n'a pas établi son dommage allégué, alors que la preuve lui incombait.

Partant, c'est à bon droit que les premiers juges ont écarté l'exception de compensation soulevée par l'appelante.

7. S'agissant de la délivrance de certificats de travail et de salaire, qui n'est pas remise en cause par l'appelante, le jugement sera également confirmé à cet égard.
8. Compte tenu de ce qui précède, l'appel est totalement infondé et le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

La valeur litigieuse s'élève à moins de 50'000 fr. en appel, de sorte qu'aucun émolument ne sera perçu (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10).

Il n'est en outre pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**À la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/384/2013 rendu le 14 novembre 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22694/2012.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais d'appel :**

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Elena SAMPEDRO, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié, Madame Véronique BULUNDWE, 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.*