



POUVOIR JUDICIAIRE

C/22961/2023

ACJC/807/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 11 MAI 2026

Entre

A_____ **SA**, sise _____ (VD), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 août 2025 (JTPH/241/2025), représentée par Me Raphaël QUINODOZ, avocat, Banna & Quinodoz, rue Verdaine 15, case postale 3015, 1211 Genève 3,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [GE], intimé, représenté par M. C_____, juriste auprès du Syndicat D_____.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 mai 2026.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/241/2025 daté du 6 août 2025, communiqué aux parties le 15 décembre 2025 pour notification, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a, statuant par voie de procédure simplifiée, déclaré recevable la demande formée le 15 avril 2024 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1 du dispositif), déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 8 juillet 2024 par A_____ SA contre B_____ (ch. 2), renoncé à ordonner à E_____ SA de produire les relevés d'heures de travail de B_____ du 1^{er} juin 2022 au 3 février 2023 (ch. 3); sur demande principale : condamné A_____ SA à payer à B_____ le montant brut de 15'847 fr. 77 (quinze mille huit cent quarante-sept francs et septante-sept centimes), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 8 février 2023, sous déduction de la somme nette de 2'868 fr. 80 (deux mille huit cent soixante-huit francs et quatre-vingts centimes) déjà versée (ch. 4), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné A_____ SA à payer à B_____ le montant net de 220 fr. (deux cent vingt francs), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 8 février 2023 (ch. 6), condamné A_____ SA à délivrer à B_____ ses fiches de salaires rectifiées du mois de juin 2022 au mois de février 2023 (ch. 7), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8); sur demande reconventionnelle, condamné B_____ à payer à A_____ SA le montant brut de 961 fr. 25 (neuf cent soixante et un francs et vingt-cinq centimes), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 8 juillet 2024 (ch. 9), condamné B_____ à payer à A_____ SA le montant net de 110 fr. (cent dix francs), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 8 juillet 2024 (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11), la procédure étant gratuite et aucun dépens n'étant alloué (ch. 12).

En substance s'agissant des éléments encore contestés en appel, le Tribunal a retenu que le travailleur ne s'était pas rendu coupable d'un abandon de poste, et que l'employeuse l'avait licencié dès lors avec effet immédiat sans motif et de manière injustifiée. En outre, s'agissant des sommes qui étaient dues au travailleur, il est parvenu à un montant en faveur de l'employé supérieur à celui réclamé mais a limité sa condamnation à ce qui était requis du fait de l'interdiction de statuer *ultra petita*. Il a de même fait droit partiellement aux conclusions reconventionnelles de l'employeuse, allouant à celle-ci certains montants restreints, essentiellement dans la mesure admise par le travailleur.

- B.** Par acte déposé au greffe de la Cour le 29 janvier 2026, l'employeuse A_____ SA a formé appel dudit jugement. Elle a conclu à l'annulation des ch. 4, 5, 6, 7 et 8 du dispositif, le travailleur devant être débouté de toutes autres ou contraires conclusions.

En substance, elle fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que le travailleur avait abandonné son poste, soutenant qu'il n'avait pas été tenu compte en

particulier des faits pertinents relatifs à l'organisation propre de l'entreprise, le Tribunal s'étant pour le surplus fondé sur un seul témoignage contestable.

Par réponse à l'appel du 23 février 2026, B_____ a conclu à son rejet et à la confirmation du jugement attaqué, faisant siens les considérants du Tribunal.

Par réplique du 17 mars 2026, l'appelante a persisté dans ses conclusions.

C. Ressortent pour le surplus de la procédure les faits pertinents suivants :

a. A_____ SA est une société anonyme de droit suisse dont le but est l'exploitation d'une entreprise générale de construction, plus particulièrement la construction et pose de chapes pour petites et grandes surfaces industrielles; son siège est à F_____, dans le canton de Vaud. Au bénéfice d'une signature individuelle, G_____ en est l'administrateur unique.

B_____ a été engagé par A_____ SA, en qualité de chapeur en classe C, à partir du 1^{er} juin 2022, par contrat de travail à durée indéterminée signé le même jour. Il est domicilié à Genève.

Le salaire horaire initialement convenu était de 28 fr. brut, auquel était ajoutée une indemnité vacances correspondant à 10.60% de la rémunération de l'employé jusqu'à 50 ans et un treizième salaire payé mensuellement.

Le temps d'essai était de trois mois, durant lesquels le contrat pouvait être résilié moyennant un préavis de cinq jours. Au-delà du temps d'essai, le contrat pouvait être résilié avec un préavis d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service et de deux mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service et jusqu'à la neuvième année de service.

Le salaire horaire a été augmenté à 29 fr. brut dès le mois d'octobre 2022.

b. Le 1^{er} février 2023, à la suite d'un différend au sujet d'un lavabo tâché sur un chantier entre B_____ et G_____, B_____ a informé son employeur ne plus vouloir travailler au sein de A_____ SA par message WhatsApp.

B_____ ne s'étant pas présenté à son poste le lendemain, le 2 février 2023, A_____ SA l'a sommé par courrier recommandé du même jour de se présenter au travail le lendemain à 7h du matin, sous peine de considérer qu'il avait abandonné son poste, pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat.

À réception du courrier précité, B_____ a informé A_____ SA par message *WhatsApp* qu'il respecterait son contrat de travail et retournerait à son poste le lendemain, 3 février 2023.

c. Le 3 février 2023, l'employé s'est présenté dans l'enceinte du siège de l'entreprise à 7h du matin, puis s'est rendu sur le chantier où travaillait l'équipe à

laquelle il avait été assigné à proximité, y rencontrant le chef d'équipe H_____. Ne parvenant pas à joindre le responsable de l'employeuse, il l'a fait appeler par ce dernier pour lui annoncer sa présence. Ledit responsable a fait savoir qu'il ne voulait plus qu'il reprenne le travail.

Par courriel du même jour à l'employeuse, B_____ a transmis à A_____ SA une copie d'un courrier qu'il lui adressait, relatant s'être présenté comme convenu "pour continuer à travailler" à l'entrepôt le 3 février 2023 à 6h47, le chef d'équipe H_____ en ayant informé G_____ sur le moment, ce dernier ayant refusé de le laisser reprendre le travail. Dans le courrier en question, il a sollicité le paiement de toutes les heures non payées depuis le début des rapports contractuels, y compris l'indemnité vacances et le treizième salaire y afférent.

En date du 8 février 2023, A_____ SA, considérant être resté sans nouvelle de sa part depuis le 2 février 2023, a informé B_____ par courrier "avoir pris acte de sa volonté d'abandonner son poste et mettre fin aux rapports de travail avec effet au 3 février 2023". L'employeuse a également informé B_____ estimer qu'une indemnité s'élevant au quart de son salaire mensuel lui était due en conséquence, soit une somme de 1'000 fr., ainsi que des dommages supplémentaires qu'elle chiffrait à 936 fr.

Par courriel du même jour, B_____ a contesté ces allégations, indiquant s'être bel et bien présenté à son poste le 3 février 2023 à 7 heures, étant dans l'entrepôt ce jour-là à 6h47. Il a également contesté avoir causé un dommage. Il a mentionné que A_____ SA avait plusieurs dettes à son égard et que son salaire de janvier lui était toujours dû. B_____ a mis en demeure son employeur de rembourser ces dettes d'ici au 10 février 2023.

Par courrier du 21 mars 2023 sous la plume du Syndicat D_____, B_____ a, une nouvelle fois, contesté le contenu du courrier du 8 février 2023. Il a rappelé s'être présenté au travail le 3 février 2023 mais que A_____ SA avait refusé qu'il reprenne son poste. De ce fait, il considérait avoir été licencié ce jour-là avec effet immédiat sans motif. Par ailleurs, après contrôle de ses fiches de salaires, plusieurs irrégularités avaient été relevées.

Le 9 mai 2023, A_____ SA a contesté les allégations de B_____. Elle a soutenu que l'employé avait quitté son poste le 1^{er} février 2023 et que, partant, une réduction de 25% sur les salaires de janvier et février 2023 allait être opérée, soit un montant de 761 fr. 15. Elle a également répété avoir subi un dommage supplémentaire de 936 fr. en raison de l'abandon de poste, montant auquel elle accepterait de renoncer si B_____ signait ses fiches d'heures.

d. Par requête de conciliation déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 1^{er} novembre 2023, B_____ a assigné A_____ SA en paiement des sommes totales de 15'373 fr. brut et 365 fr. net.

Suite à l'échec de la tentative de conciliation, B_____ a assigné A_____ SA, par demande simplifiée motivée déposée à l'office postal le 15 avril 2024, en paiement de la somme totale de 12'877 fr. 20, soit 15'373 fr. brut, avec suite d'intérêts moratoires calculés à date moyenne, sous déduction de la somme nette de 2'868 fr. 80 et 373 fr. net, avec suite d'intérêts moratoires calculés à date moyenne. En sus, B_____ a conclu à la remise des fiches de salaire rectifiées pour toute la période travaillée.

En substance, et dans la mesure du solde du litige pendant devant la Cour, il a allégué s'être bel et bien rendu sur son lieu de travail le 3 février 2023, plus précisément au dépôt de la défenderesse, mais que les portes étaient fermées et les lumières éteintes. Il s'était alors rendu avec son chef d'équipe, H_____, sur un chantier se trouvant à proximité du dépôt afin de se procurer ses habits de travail laissés sur place. H_____ avait informé A_____ SA de la présence du travailleur par téléphone, mais celle-ci avait refusé qu'il prenne son poste et l'avait sommé de rentrer chez lui. Il avait considéré ce refus comme un licenciement immédiat injustifié. En outre, il a réclamé son droit au salaire pendant le délai de congé, soit jusqu'au 31 mars 2023, ainsi que le paiement des indemnités forfaitaires non versées, admettant avoir perçu les sommes de 2'675 fr. 30 et de 193 fr. 50 par virements bancaires du 13 décembre 2023, correspondant partiellement aux salaires de janvier et février 2023.

e. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle déposé au greffe le 8 juillet 2024, A_____ SA a conclu à ce que B_____ soit débouté de l'ensemble de ses conclusions. À titre reconventionnel, elle a conclu au paiement de la somme de 2'354 fr. 25 à titre de salaire et d'indemnités forfaitaires versés en trop par erreur avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 8 juillet 2024.

Elle a en particulier allégué que l'employé avait abandonné son poste le 2 février 2023 à la suite d'une dispute et qu'il avait été sommé de retourner à son poste le lendemain. Or, il ne s'était pas présenté dans le dépôt de l'entreprise le lendemain, mais uniquement dans le périmètre du dépôt, de sorte qu'il ne lui avait pas proposé ses services et que les équipes avaient dû être composées avec les collaborateurs présents à l'intérieur du dépôt. L'employé connaissait parfaitement l'organisation de l'entreprise. Cet abandon de poste avait entraîné l'expiration immédiate des rapports de travail.

Sur demande reconventionnelle, A_____ SA a notamment allégué avoir versé par erreur, en trop, 2'244 fr. 35 à titre de salaire pour des heures non effectuées, précisant que l'employé inscrivait régulièrement des heures de travail différentes de celles de ses collègues avec lesquels il se rendait sur les chantiers et en repartait. Par ailleurs, elle a ajouté que deux indemnités forfaitaires au mois d'août 2022, deux au mois de septembre 2022 et deux au mois de novembre 2022 avaient été versées en trop et lui étaient dues.

f. Par mémoire de réplique et réponse à la demande reconventionnelle déposé à l'office postal le 16 septembre 2024, l'employé a conclu au déboutement de son adverse partie et a persisté dans ses conclusions.

Par écriture du 30 octobre 2024, A_____ SA a persisté intégralement dans ses conclusions principales et sur demande reconventionnelle.

g. A l'audience du 2 juin 2025 du Tribunal, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. Le Tribunal a constaté l'absence de G_____ et a procédé à l'interrogatoire de B_____, ainsi qu'à celui de plusieurs témoins.

B_____ a notamment déclaré que, suite à un différend au sujet d'un lavabo tâché le 1^{er} février 2023, il avait écrit à son employeur qu'il quittait son emploi et n'était pas retourné travailler le lendemain. Il avait reçu le 2 février 2023 un courriel de G_____ le mettant en demeure de se rendre au travail au dépôt le lendemain, le 3 février 2023 et lui avait répondu par message *WhatsApp* qu'il respecterait son contrat de travail et retournerait à son poste le lendemain comme demandé. Il a précisé s'être rendu au dépôt le 3 février 2023 un peu avant 7 heures où s'y trouvaient cinq à six employés devant le portail. B_____ s'était rendu sur le chantier sur lequel il avait travaillé le 1^{er} février 2023 pour récupérer ses habits de travail. Il y avait rencontré H_____ qui avait informé A_____ SA par téléphone de sa présence. G_____ avait répondu que B_____ n'avait rien à faire là. Ce dernier était alors rentré chez lui et avait immédiatement écrit à A_____ SA.

Entendu en qualité de témoin, H_____, chapeur responsable d'équipe pour A_____ SA en janvier et février 2023, a déclaré que B_____ avait arrêté le travail le soir du 1^{er} février 2023 et qu'il était revenu le 3 février 2023 sur le chantier près du dépôt à 6h50. H_____ avait téléphoné à G_____, en sa qualité de chef d'équipe, pour l'informer de la présence de B_____ sur le chantier. G_____ lui avait alors répondu que B_____ n'avait pas besoin de travailler.

Entendu en qualité de témoin, I_____, chapeur pour A_____ SA, a déclaré avoir travaillé avec B_____ un ou deux mois dans la même équipe. Il a affirmé ne pas savoir quel était le dernier jour de B_____ et qu'habituellement, tous les collaborateurs devaient se rencontrer au dépôt à 7h pour commencer les chantiers à 7h30. C'était à ce moment que le technicien répartissait les chantiers. I_____ a ajouté que B_____ devait se rendre au dépôt tous les matins à F_____ [VD], même les jours où il travaillait sur un chantier à Genève, mais qu'il n'était pas obligé de rentrer au dépôt à la fin de la journée, avec l'accord du patron. C'était le cas pour tous les collaborateurs.

À l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

h. Le Tribunal a prononcé le 6 août 2025 un jugement non motivé JTPH/241/2025 dont le dispositif correspondait à celui dont il est fait appel. Le 13 août 2025,

A_____ SA a demandé la motivation du jugement. Celle-ci lui a été communiquée pour notification en date du 15 décembre 2025.

EN DROIT

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

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

1.2 La Chambre des prud'hommes de la Cour de justice connaît des appels et recours dirigés contre les jugements du Tribunal des prud'hommes (art.124 let. a LOJ).

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

2. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

Dans la mesure où, en l'espèce, la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 CPC).

3. Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante fait grief au Tribunal d'avoir méconnu l'organisation de la société et de ne pas avoir retenu que l'intimé avait abandonné son poste, entraînant l'expiration immédiate des rapports de travail, ne se fondant que sur un témoignage contestable.

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

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge

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

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

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

3.2 Dans le cas d'espèce, le Tribunal a retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir la volonté définitive de l'employé d'abandonner son emploi. L'appelante avait admis que son employé s'était rendu dans l'enceinte de l'entreprise le 3 février 2023. En téléphonant à l'appelante, par l'entremise de son chef d'équipe, et en l'informant qu'il était à disposition de cette dernière pour commencer son emploi le jour dit, l'employé avait effectivement offert ses services à l'appelante, ce que le témoin H_____ avait confirmé au Tribunal. L'appelante avait alors refusé les services de l'employé, ce qui avait été corroboré par le témoin en audience. L'appelante n'avait pas convaincu lorsqu'elle avait soutenu que l'employé n'avait pas offert ses services car il n'était pas dans le dépôt mais uniquement dans l'enceinte de l'entreprise à l'heure dite le jour en question. Le Tribunal a retenu qu'il n'y avait aucune explication si ce n'est celle d'offrir ses services à la présence de l'employé, venu de Genève jusqu'à F_____ à 6h50 du matin le jour en question. L'employé l'avait immédiatement fait savoir par écrit à son employeuse après son refus de lui permettre de travailler. Par ailleurs, la volonté de l'employé de quitter son emploi, certes exprimée antérieurement, avait été suivie d'une mise en demeure de l'employé par l'appelante de reprendre son poste, ce qu'il avait fait en se présentant au travail le lendemain, 3 février 2023, soit le jour dit, et ayant offert ses services, de sorte que la volonté exprimée antérieurement n'était pas définitive au sens nécessité par la loi pour que l'abandon de poste soit retenu.

En faisant essentiellement valoir que l'employé ne s'était pas rendu précisément dans son dépôt, l'employeuse ne remet pas valablement en question le raisonnement

tenu par le Tribunal et rappelé ci-dessus, ainsi que la conclusion qu'il en a tirée. En effet, il ressort de l'instruction du Tribunal qu'en principe les employés de l'appelante se présentent chaque matin au dépôt de l'entreprise où ils sont répartis sur les chantiers. Il ressort également de l'instruction que l'intimé était bien présent dans l'enceinte de l'entreprise le jour en question, puis sur le chantier adjacent où il avait travaillé précédemment, puisqu'il y a rencontré ses collègues et son chef d'équipe H_____. A 6h50, présent pour reprendre son travail, il a fait appeler l'appelante par son chef d'équipe depuis le chantier sur lequel ce dernier se trouvait pour l'informer de sa présence, puisque celle-ci ne lui répondait pas. Aucun élément ne ressort du dossier qui contredirait l'appréciation du Tribunal sur la question de la présence ce jour-là de l'employé sur son lieu de travail, attestée par ses collègues, et dès lors de sa volonté de reprendre le travail le jour dit.

En effet, ayant fait le déplacement de Genève (son domicile) à F_____ (lieu de l'entreprise), comme il l'avait annoncé la veille à son employeur, pour reprendre le travail et s'étant présenté à son lieu de travail le jour dit, l'employé a manifestement fait part de son intention d'offrir ses services conformément au contrat. Par voie de conséquence, une volonté définitive d'abandonner son poste, condition nécessaire, ne peut à l'évidence pas être retenue à son encontre, comme l'a justement admis le Tribunal.

L'appelante lui fait encore grief de ne s'être basé que sur un seul témoignage pour parvenir à cette conclusion. Or, conformément à ce qui a été exposé plus haut, les faits de la cause conduisent, dans leur ensemble, à retenir l'appréciation faite par le Tribunal. Par ailleurs, le témoignage du témoin H_____ ne perd, sur le point pertinent en l'espèce, aucune crédibilité du fait que les rapports entre lui-même et son employeur se sont mal terminés. Les faits pertinents relevés par ce témoin ne sont pas contestés et il aurait été loisible à l'appelante, si telle avait été son intention, de faire citer d'autres témoins pour démontrer par hypothèse l'inverse de ce qu'il a déclaré.

En résumé, en retenant que l'employé était présent auprès de son employeur, lui a offert ses services et n'a pas abandonné son poste, le Tribunal a correctement apprécié les faits et tiré la conclusion juridique qui s'imposait.

L'appel, limité à cette question, sera en conséquence rejeté, le jugement étant pour le surplus et en tant que de besoin confirmé.

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 29 janvier 2026 par A_____ SA contre le jugement JTPH/241/2025 rendu le 6 août 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22961/2023.

Au fond :

Rejette cet appel et confirme ledit jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

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

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.