

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23408/2023

ACJC/1593/2025

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 10 NOVEMBRE 2025

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 avril 2025 (JTPH/113/2025),

et

Monsieur B_____, domicilié _____ (France), intimé, représenté par Me Daniel F. SCHÜTZ, avocat, cours des Bastions 5, 1205 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 novembre 2025.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/113/2025 rendu le 7 avril 2025, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 9 février 2024 par B_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), au fond, condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 2'951 fr. (deux mille neuf cent cinquante et un francs) (ch. 2), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 3'000 fr. (trois mille francs) (ch. 4), dit qu'il ne serait pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion.
- B.**
- a.** Par acte déposé le 26 mai 2025, A_____ SA a formé appel contre ce jugement, concluant à l'annulation des chiffres 2, 3, 4 et 6 de son dispositif, et cela fait, à ce qu'il soit dit et constaté, en tant que de besoin, qu'elle était en droit de prélever un montant net de 2'738 fr du salaire net de B_____ à titre "d'indemnité pour travaux mal exécutés", à ce qu'il soit dit et constaté, en tant que de besoin, qu'aucune indemnité selon l'art. 337c CO n'était due au précité, et au déboutement de B_____ de toutes autres ou contraires conclusions.
- b.** Par réponse du 27 juin 2025, B_____ a conclu, préalablement, à l'admission du certificat de travail du 6 novembre 2023 comme preuve nouvelle, et, au fond, à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de l'appelante de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens.
- c.** Par réplique du 23 juillet 2025, l'appelante a conclu à l'irrecevabilité du certificat de travail du 6 novembre 2023, et persisté dans ses conclusions pour le surplus.
- d.** L'intimé a persisté dans ses conclusions par duplique du 22 août 2025.
- e.** Les parties ont été informées par courrier du greffe de la Cour du 9 septembre 2025 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits suivants ressortent du dossier.
- a.** A_____ SA est une société anonyme de droit suisse dont le but est, en tant qu'entreprise générale du bâtiment, d'effectuer tous travaux de peinture, carrelage, maçonnerie, génie civil ou tous travaux publics; son siège est à Genève. C_____ en est l'administrateur avec signature individuelle (cf. extrait du Registre du commerce).
- B_____ a été engagé par A_____ SA, en qualité de peintre en classe B, à partir du 1^{er} avril 2023.

Sur le questionnaire d'entrée, adressé à la CAISSE DE COMPENSATION D_____, signé par B_____, mais non daté, il est fait mention d'un salaire horaire de 29 fr. La date d'entrée en service auprès de A_____ SA n'y figure pas.

Dans un message WhatsApp du 17 mai 2023 émanant de "B_____ Peintre" il est écrit ce qui suit : *"Bonjour, nous avons discuter hier pour le contrat a 30 fr depuis le début que j'ai commencé à travailler avec vous et 31 fr dans 1 ou 2 mois. Voilà comme ça nous avons une preuve tout les deux merci bonne journée"*.

Le 5 juin 2023, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée, avec comme date d'engagement le 1^{er} avril 2023. Le salaire horaire convenu était de 31 fr. brut. Il était en outre notamment prévu que *"l'employé exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant. Il est tenu de réparer par une indemnité ou de toute autre manière le dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence, voir par imprudence. (Art. 321^e CO)"*.

b. Durant le mois d'avril 2023, A_____ SA a versé à B_____ un salaire horaire de 29 fr. brut puis, dès le mois de mai 2023, un salaire de 31 fr. brut de l'heure.

c. A_____ SA allègue que le 13 juillet 2023, B_____ aurait été surpris, sur le chantier rue 1_____, aux alentours de 13h., en train de fumer du cannabis dans la camionnette de l'entreprise, propriété d'un client, alors que l'apprenti était à côté.

En audience, elle a exposé que sur ce chantier il n'y avait pas de malfaçon mais que ce qui posait problème était l'attitude de B_____, qui pouvait avoir un impact négatif sur les clients.

Entendu comme témoins, E_____ et F_____, tous deux apprentis puis employés de A_____ SA, ont déclaré qu'ils avaient vu B_____ fumer du haschich à au moins deux occasions durant les pauses sur le chantier. Il leur semblait d'ailleurs que celui-ci était également fumeur de cigarettes.

d. Par lettre datée du 31 août 2023, A_____ SA a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 30 septembre 2023 au motif d'une "restructuration".

A_____ SA a allégué que, le 31 août 2023, G_____ était passé sur le chantier no. _____, rue 2_____ pour remettre la lettre de licenciement à B_____, lequel avait refusé de la signer et avait quitté les lieux sans finir son travail. Elle avait dû mandater une entreprise de peinture pour terminer les travaux dans les temps, ce qui lui avait coûté 1'938 fr. B_____ était immédiatement allé voir un médecin.

Entendu par le Tribunal, B_____ a expliqué que le 31 août 2023, il s'était présenté à son travail car durant les vacances ils étaient en sous-effectif, alors

qu'il était souffrant depuis deux semaines. Il avait envoyé un message à G _____ pour le prévenir qu'il devrait s'absenter pour aller voir un médecin et avait demandé à être remplacé. Celui-ci était alors venu sur le chantier pour lui remettre sa lettre de licenciement ordinaire en main propre, mais il avait refusé de la signer. Il avait alors quitté le chantier afin de se rendre chez le médecin. Il avait ensuite transmis son certificat médical à son employeur. Une dizaine de jours plus tard, il avait reçu chez lui le courrier recommandé lui annonçant son licenciement avec effet immédiat en raison d'un abandon de poste.

e. Par courrier recommandé du même jour, A _____ SA a résilié le contrat de travail de B _____ avec effet immédiat invoquant comme motif un abandon de poste. Ce courrier est parvenu à B _____ environ dix jours plus tard, vu son domicile en France.

f. A partir de cette même date (31 août 2023), B _____ s'est trouvé en incapacité de travail totale.

Il a produit à cet égard un certificat médical du 31 août 2023, établi par le Dr H _____, de I _____, attestant que l'état de santé du patient imposait un arrêt de son activité professionnelle du 31 août 2023 au 11 septembre 2023 inclus, pour cause de maladie. Entendu par le Tribunal, B _____ a déclaré qu'il avait envoyé ce document à son employeur par e-mail et par WhatsApp. Il avait eu comme réponse que celui-ci ne le considérait pas en arrêt.

C _____ a confirmé qu'il avait reçu ce certificat médical par WhatsApp à 21h14 le même jour.

Le Dr J _____, chirurgien proctologue à K _____ [centre médical], a établi un autre certificat médical le 11 septembre 2023, attestant d'une incapacité de travail de B _____ du 11 septembre 2023 au 6 octobre 2023.

Le 23 octobre 2023, le Dr L _____, de K _____, a attesté d'une nouvelle incapacité de travail de B _____ dès cette date jusqu'au 6 novembre 2023, pour cause de maladie.

Ce même médecin a annoté, le 8 novembre 2023, la demande de renseignements que lui avait adressée M _____, assurance perte de gain de A _____ SA, concernant B _____. Il en ressort que le précité souffrait d'une lombalgie invalidante, ainsi que d'hémorroïdes.

B _____ a d'ailleurs subi deux interventions les 8 avril et 2 mai 2024, par le Dr J _____.

Devant le Tribunal, B _____ a déclaré qu'il avait débuté sa maladie en consultation le 31 août 2023, et que celle-ci s'était poursuivie jusqu'en mai 2024.

Il avait reçu des indemnités jusqu'au 12 mai 2024 et subi deux opérations dans ce cadre.

g. Selon facture du 12 septembre 2023, à laquelle étaient annexées des photographies, adressée par N_____ à A_____ SA, celle-ci a procédé, le 28 août 2023, au nettoyage d'un appartement sis no. _____, rue 3_____, suite à une "*Demande d'intervention URGENTE suite aux dégâts effectués par le peintre*", pour le prix de 800 fr.

C_____ a allégué qu'il avait dû mandater cette société de nettoyage car B_____ serait parti du chantier sans laisser les lieux propres comme il le lui avait demandé, ce qu'il a confirmé en audience devant le Tribunal. Il a précisé qu'il avait dû faire appel à cette entreprise, car les locataires devaient entrer dans l'appartement et B_____ était occupé sur un autre chantier.

Une facture, non datée, a en outre été adressée à A_____ SA par O_____, entreprise de gypserie et peinture, pour un montant de 1'938 fr., concernant une intervention au no. _____, rue 2_____ à Genève. Le travail effectué consistait essentiellement en "grattage de la peinture cloque ouverture de fissure masticage" dans deux chambres, un petit et un grand placard, ainsi que dans le couloir, puis réfection de la peinture, y compris ponçage et masticage.

h. Au mois de septembre 2023, A_____ SA a prélevé un montant net de 2'738 fr. du salaire de B_____ à titre "d'indemnité pour travaux mal exécuté".

i. Par courrier du 2 octobre 2023 à B_____, évoquant le certificat d'arrêt de travail du 31 août 2023, "*faisant suite à la notification de [la] lettre de congé communiquée lors de [l']entretien tenu le matin du 31 août*" qu'il avait refusé de signer, A_____ SA a fait savoir au précité que son contrat prendrait fin le 31 octobre 2023 en raison de son incapacité de travail.

j. Le 30 octobre 2023, A_____ SA a écrit à B_____ qu'elle avait reçu les indemnités de l'assurance perte de gain, de sorte qu'elle lui versait l'entier de son salaire du mois d'octobre 2023.

k. Par courrier recommandé du 30 octobre 2023, B_____, sous la plume de son Conseil, a pris acte de la résiliation de A_____ SA pour le 31 octobre 2023 et l'a contestée, sans plus de précision, tout en en sollicitant le motif. Il a également mis A_____ SA en demeure de lui verser le salaire des mois de septembre et octobre 2023, ainsi que 213 fr. 10 nets manquants pour le mois d'avril 2023.

l. Le 31 octobre 2023, A_____ SA a contesté retenir les salaires de septembre et octobre 2023, précisant être en attente de la détermination de l'assurance perte de gain sur les indemnités à verser. Par ailleurs, le salaire payé en avril 2023

correspondait à ce qui avait été convenu pour la période d'essai. Dès le mois de mai 2023, celui-ci avait été porté à 31 fr./l'heure, la différence ayant été versée en espèces.

m. Le 1^{er} novembre 2023, le Conseil de B_____ a répondu qu'il était toujours dans l'attente du motif de résiliation. Il a ajouté que le contrat initial prévoyait par erreur un tarif horaire de 29 fr., raison pour laquelle il avait été modifié un mois plus tard.

n. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 8 novembre 2023, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 4'249 fr. 05, à titre de solde de salaire.

Une audience de conciliation s'est tenue le 8 janvier 2024 lors de laquelle B_____ a amplifié ses conclusions pour réclamer 13'918 fr. Faute de conciliation, à l'issue de l'audience une autorisation de procéder a été délivrée à B_____.

o. Par demande simplifiée non motivée déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 9 février 2024, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 13'948 fr., soit 295 fr. bruts à titre de salaire, 1'597 fr. bruts à titre de salaire afférent aux vacances et 9'400 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

p. Par mémoire de réponse du 26 avril 2024, A_____ SA a conclu au déboutement complet de B_____.

Elle a notamment allégué que le salaire horaire initialement convenu était de 30 fr. bruts et qu'il avait été augmenté à 31 fr. bruts dès le mois de mai 2023. Le travail et l'attitude de B_____ ne donnaient pas satisfaction, ce qui avait donné lieu à des avertissements oraux. Le précité avait par ailleurs occasionné des dégâts qui avaient causé des dommages financiers à son employeur à hauteur de 2'738 fr. Enfin, le congé avait été donné pour les raisons précitées ainsi qu'en raison de consommation de cannabis.

Elle a joint à sa réponse un récapitulatif des reproches faits à son employé en lien avec différents chantiers. Outre ceux relatifs aux chantiers no. _____, rue 3 _____, no. _____, rue 2 _____ et l'incident du 13 juillet 2023 (cannabis), sus-évoqués, elle a allégué, et confirmé lors de son audition par le Tribunal, que B_____ n'avait pas effectué les deux couches de peinture prévues contractuellement dans un appartement de 5 pièces sis au 1^{er} étage du no. _____, rue 4 _____, de sorte qu'à la demande de C_____ il avait dû retourner sur place durant un jour et demi pour finir le travail, ce qui avait généré des coûts pour la société.

q. A l'audience de débats du 19 août 2024, B_____ a modifié ses conclusions pour réclamer la somme totale de 13'295 fr., soit 213 fr. bruts, à titre de différence de salaire pour le mois d'avril 2023, 2'738 fr. bruts, à titre de retenues sur le salaire du mois de septembre 2023, 744 fr. bruts, à titre de salaire afférent aux vacances et 9'600 fr. nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

A_____ SA a déposé des déterminations écrites, acceptées par le Tribunal malgré l'opposition de B_____, dans lesquelles elle a exposé les motifs qui avaient donné lieu au licenciement, en sus de la restructuration, soit "insatisfaction du travail accompli, dommages causés à l'entreprise et dégâts eu égard à la mauvaise qualité du travail fourni par M. B_____, et, entre autres, sa consommation de cannabis et son attitude y relative".

Entendu par le Tribunal sur le récapitulatif des reproches établi par A_____ SA, et la facture de O_____ qui lui étaient soumises, B_____ a contesté avoir mal effectué son travail. S'agissant du premier chantier [no. _____, rue 4_____], il avait suivi les indications qui lui avaient été données. Concernant le deuxième chantier [no. _____, rue 3_____], il avait nettoyé les lieux avant de rendre les clés. A_____ SA ne lui avait d'ailleurs pas demandé d'y retourner pour nettoyer. D'une manière générale, sur les quatre chantiers sur lesquels il était intervenu, la précitée ne lui avait jamais reproché des malfaçons ni demandé d'intervenir pour régler des problèmes. Il a ajouté qu'à la fin des chantiers, les peintres devaient enlever les protections et donner un coup de balai ou d'aspirateur. Il ne leur appartenait pas de faire un nettoyage de fin de chantier. Il n'avait jamais reçu de lettre d'avertissement ni de remarques orales négatives de C_____ concernant son travail.

C_____ a déclaré qu'il faisait des remarques quotidiennes au précité; c'est pour cette raison qu'il avait fini par le licencier. Enfin, il avait dû faire appel à une entreprise pour effectuer le travail de B_____ le 31 août 2023, car celui-ci n'était pas revenu sur le chantier après son départ.

C_____ a encore exposé que c'était son fils et lui qui donnaient les instructions aux employés et que c'était lui seul qui contrôlait les fins de chantier. Concernant les fins de chantier, c'était soit son entreprise soit une entreprise de nettoyage qui y procédait; cela dépendait des clients.

Il a par ailleurs admis que les dernières photos qu'il avait produites, sur lesquelles on voit B_____ au travail ainsi que des pièces repeintes par celui-ci, étaient celles de sa maison de vacances.

r. A l'audience du 2 octobre 2024, B_____ a retiré sa prétention relative au salaire afférent aux vacances.

P_____, entendu en qualité de témoin, a expliqué avoir travaillé pour A_____ SA en 2023, régulièrement en même temps que B_____, et détenir une créance contre l'entreprise. Il considérait que le travail de ce dernier était bon et n'avait jamais assisté à des remarques de C_____ sur la qualité du travail de son collègue. Selon lui, ils ne devaient pas systématiquement nettoyer les chantiers une fois ceux-ci terminés. Ils devaient enlever les plastiques et le matériel et, généralement, une entreprise de nettoyage terminait le chantier. Il n'avait jamais constaté que B_____ fumait des joints à sa place de travail.

G_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré être le fils de C_____, et travailler dans l'entreprise depuis cinq ou six ans, initialement comme peintre et actuellement comme technicien chargé d'organiser les chantiers et de les contrôler lorsqu'ils étaient terminés. B_____ rendait parfois un travail correct et parfois de mauvaise qualité. Il avait personnellement remarqué des manquements dans le travail du précité, précisant toutefois que ce dernier était toujours accompagné d'un collègue. Son père et lui contrôlaient les chantiers et ordonnaient au besoin les retouches en toute fin de chantier. Il arrivait que la gérance de l'immeuble leur fasse part de problèmes, de sorte qu'ils devaient retourner sur le chantier pour les régler à leurs frais. Les retouches effectuées dans ce cadre concernaient la peinture et non le nettoyage. Enfin, sur question du Tribunal, il a précisé que le travail de mauvaise qualité de B_____ avait exigé de procéder à des retouches.

E_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré avoir débuté son apprentissage au sein de A_____ SA et travailler actuellement comme peintre en son sein. Il avait travaillé avec B_____ sur deux chantiers et qualifiait le travail de celui-ci de bon. Les peintres étaient chargés d'effectuer un nettoyage à la fin des chantiers. A sa connaissance, il n'était pas fait appel à une entreprise de nettoyage.

Enfin, F_____, entendu en qualité de témoin, a lui aussi déclaré avoir débuté son apprentissage au sein de A_____ SA et être actuellement employé. B_____ n'était pas chargé de le former mais lui donnait des petits conseils. Il avait assisté à des entretiens entre le précité et C_____ durant lesquels la mauvaise qualité de son travail avait été reprochée à B_____.

A 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.

EN DROIT

1. **1.1** Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 311 CPC), l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse de l'intimé et des écritures subséquentes des parties.

1.2 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

1.4 La pièce nouvelle produite par l'intimé est irrecevable, car elle aurait pu l'être déjà devant le Tribunal, sans qu'il ne soit fourni aucune explication à cet égard (art. 317 CPC). En tout état, elle n'est pas pertinente pour l'issue du litige.

2. A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu de la nature des prétentions émises, ainsi que du siège de l'appelante (défenderesse en première instance) et du lieu de l'activité professionnelle exercée (art. 19 ch. 1 de la Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et art. 1 al. 1 Loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH]).

3. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a d'abord considéré que l'appelante avait démontré avoir subi un dommage à hauteur de 2'778 fr., correspondant à une première facture de 800 fr. d'une société de nettoyage pour une intervention qualifiée d'urgente le 28 août 2023 ainsi qu'à une seconde facture de 1'938 fr. établie par une société de peinture qui était intervenue à une date inconnue. Cependant, elle n'avait pas prouvé à satisfaction de droit la violation du contrat par l'intimé ni le lien de causalité entre le comportement de l'intimé et le dommage subi.

S'agissant de la facture de nettoyage de 800 fr., le niveau de diligence attendu de la part des peintres employés par l'appelante en matière de nettoyage de fin de chantier avait été décrit de manière très variée par les différents témoins. Cela démontrait que les instructions et les attentes de l'appelante n'étaient pas claires.

La seconde facture non datée de la société de peinture (de 1'938 fr.) ne contenait aucune date permettant de la relier à l'activité de l'intimé. Certes, l'appelante avait exposé en audience que cette facture correspondait au travail que l'intimé aurait

dû effectuer le 31 août 2023, ce qu'il n'avait pas fait puisqu'il n'était plus revenu sur le chantier après son départ. L'intimé avait demandé à son employeur d'être remplacé pour pouvoir se rendre chez son médecin, lequel lui avait délivré le même jour un certificat médical attestant de son incapacité de travail. Il ne s'agissait dès lors pas d'un manque de diligence de sa part, de sorte qu'il n'était pas justifié de lui imputer la responsabilité du travail qu'il n'avait pas pu effectuer pour cause de maladie.

Le Tribunal ne pouvant statuer *ultra petita*, seul le montant réclamé par l'intimé de 2'738 fr. pouvait lui être alloué.

L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser 2'738 fr. à l'intimé. Deux témoins sur quatre avaient déclaré qu'elle avait fait part à l'intimé de son mécontentement quant aux tâches à exécuter et à l'absence de nettoyage. Le lien de causalité était donné entre le comportement de l'intimé et le dommage était établi. En effet, compte tenu de son âge et de son expérience, il appartenait à ce dernier de vérifier que les lieux étaient rangés, propres et nettoyés à la fin de son travail. Enfin, la "maladie" de l'intimé était due à son licenciement. Celui-ci n'avait par ailleurs pas démontré avoir sollicité de pouvoir quitter le chantier pour aller chez le médecin.

3.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions : un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité naturelle et 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). Ces conditions sont cumulatives. Il suffit que l'une d'elles fasse défaut pour que la demande doive être rejetée.

La violation du contrat survient notamment lorsque le travailleur a fourni son travail d'une manière défectueuse. Tel est en particulier le cas quand il contrevient à son obligation d'exécuter le travail avec diligence (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 18 ad art. 321e CO).

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 (cf. en matière de responsabilité du travailleur, ATF 123 III 257 consid. 5d). Il appartient à l'employeur de prouver l'existence du dommage et son ampleur, ainsi que la violation, par le travailleur, de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité entre cette violation et le dommage (ATF 97 II 145 consid. 5b; arrêt du Tribunal fédéral 4C. 323/1995 du 13 janvier 1997 consid. 4e).

Si une telle preuve est apportée, il appartient alors au travailleur d'établir la preuve qu'il n'a commis aucune faute, celle-ci étant présumée. Le Tribunal fédéral a laissé ouverte la question de savoir si, dérogeant au régime de l'article 97 al. 1 CO, l'article 321eCO met à la charge de l'employeur la preuve de la faute du salarié. Cependant, comme la diligence due se mesure concrètement, l'employeur devant démontrer, en particulier, que les bornes du risque professionnel ont été dépassées, la position du travailleur s'en trouve facilitée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_332/2007 du 15 novembre 2007 consid. 3.1; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n. 10 ad art. 321d CO, p. 106; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 15 ad art. 321e CO, p. 152; AUBERT, in Commentaire romand Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 4 ad art. 321e CO, p. 1985; SUBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, n. 6 ad art. 321e CO, pp. 154 s.; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4e éd. 2006, n. 32 s. ad art. 321e CO, p. 150).

3.2 En l'espèce, s'agissant tout d'abord du montant de 800 fr., facturé au titre de nettoyage d'un appartement sis no. _____, rue 3 _____, "*suite aux dégâts effectués par le peintre*", l'appelante n'a pas démontré que l'intimé en était le responsable, qui plus est unique, étant rappelé que celui-ci n'était jamais seul sur un chantier, et parfois supervisait le travail d'un apprenti, dont on ne saurait attendre la même qualité d'exécution dans les tâches confiées. Le montant global et non détaillé de la facture est important et laisse penser que l'entreprise a effectué de nombreuses heures de travail – lesquelles ne sont pas mentionnées –, qui sont difficiles à mettre en corrélation avec les photographies produites, dont la valeur probante est limitée au vu de leur qualité et de leur contenu. Il est par ailleurs peu vraisemblable que celle-ci n'ait procédé qu'à un nettoyage des locaux, qui aurait incombé au(x) peintre(s), vu son importance. La mention "*suite aux dégâts du peintre*" est à considérer avec retenue, l'entreprise n'ayant pas été entendue sur ce qu'il fallait comprendre par cette formulation toute générale. Le lien de causalité entre un prétendu comportement fautif de l'intimé et le dommage allégué fait ainsi défaut.

En tout état, comme l'a retenu le Tribunal, l'appelante n'a pas démontré à satisfaction de droit la diligence attendue des peintres en matière de nettoyage en fin de chantier, les témoignages étant contradictoires sur ce point. L'eut-elle fait que la solution ne serait pas différente au vu de ce qui précède.

Concernant la facture de 1'978 fr., celle-ci n'est pas datée et ne peut pas non plus être mise en relation avec le travail allégué défectueux prétendument effectué par l'intimé. De plus, l'appelante n'a pas établi que le travail important ressortant de la facture consistait en une retouche – ce qui n'est pas évident à la lecture de la description de ce qui a été fait – suite à une mauvaise exécution de l'appelant. La

preuve du dommage et du lien de causalité avec un comportement fautif fait ainsi défaut.

En conclusion, par substitution partielle de motifs, le jugement du Tribunal sera confirmé en ce qu'il a retenu que l'appelante n'était pas fondée à prélever la somme de 2'738 fr. net du salaire de septembre 2023 de l'intimé, et qu'elle devait en conséquence être condamnée à les lui payer, comme réclamé.

Le grief de l'appelante n'est pas fondé.

4. Dans la décision querellée, le Tribunal a retenu que la résiliation ordinaire remise à l'intimé le 31 août 2023 était valable, car il en admettait en avoir eu connaissance, même s'il avait refusé de la signer. Il avait par la suite reçu la lettre de licenciement avec effet immédiat pour abandon de poste. Ce second licenciement, bien qu'intervenu pendant une période de protection, avait mis fin avec effet immédiat au contrat de travail liant les parties, dès sa réception par l'intimé, soit une dizaine de jours après le 31 août 2023. Les conséquences du licenciement immédiat pendant une période de protection devaient s'examiner à la lumière de l'art. 337c CO.

L'intimé réclamait une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 336a CO et non pour résiliation immédiate injustifiée au sens de l'article 337c CO. Ces indemnités remplissaient toutes deux les mêmes fonctions, à savoir punir le comportement de l'employeur et atténuer les effets du licenciement sur le travailleur.

Le licenciement immédiat était injustifié, car l'absence de l'intimé était due à une incapacité de travail attestée le jour-même par un certificat médical. Il se justifiait d'accorder une indemnité au travailleur malgré l'indication erronée du fondement de ses prétentions à cet égard.

Le licenciement avait été donné sans égard alors que le travailleur s'était rendu sur le chantier malgré son état de santé et avait demandé à être remplacé. La faute de l'employeur était indéniable. Elle devait toutefois être relativisée compte tenu notamment de la brièveté des rapports de travail, qui n'avaient duré que sept mois, de l'âge de l'intimé, qui n'avait que 35 ans au moment du licenciement, et de son comportement qui n'était pas dénué de reproches. Il se justifiait ainsi d'accorder à l'intimé une indemnité inférieure à un mois de salaire, soit 3'000 fr. nets.

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir outrepassé son pouvoir de cognition en argumentant sur l'art. 337c CO au lieu de l'art. 336a CO, et d'avoir de la sorte violé son droit d'être entendue. L'intimé n'avait pas fait opposition au licenciement du 31 août 2023 pour le 30 septembre 2023. La lettre du Conseil de l'intimé du 30 octobre 2023 ne valait pas opposition au sens de l'art. 336b CO. La prétention à une indemnité pour résiliation abusive était irrecevable. Sur le fond,

l'intimé n'avait pas motivé en quoi le licenciement aurait été abusif. Enfin, le juge ne pouvait considérer que l'employeur avait commis une faute en ne reconnaissant pas l'état de santé de son employé et en retenant que celui-ci avait demandé à être remplacé. L'appelante avait démontré que le départ soudain de l'intimé était dû à son licenciement le matin même et il n'était pas établi que celui-ci avait demandé à être remplacé le matin même.

4.1.1 Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service (art. 335c al. 1 CO).

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur et cela durant 30 jours au cours de la première année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 [de l'art. 336a CO] est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art 336a al. 2 CO).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO).

La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. La partie qui a reçu le congé doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b CO).

Selon le Tribunal fédéral, on doit considérer comme opposition au congé "toute manifestation de volonté par laquelle une partie fait connaître son désaccord avec le congé qui lui a été notifié". Le travailleur ne doit pas nécessairement utiliser le terme "opposition", ni motiver son opposition, ou mentionner expressément qu'il considère le congé comme abusif. Il suffit que l'employeur puisse comprendre, à la lecture du document que l'employé s'oppose au congé (DIETSCHY-MARTENET/DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, Berne 2022, n. 10 et 11 ad art. 336b CO).

Le Tribunal fédéral a admis, dans un cas de licenciement abusif suivi d'un congé immédiat, la validité de l'opposition écrite parvenue à l'employeur avant la date à laquelle le contrat aurait pris fin, en l'absence de congé abrupt (DIETSCHY-MARTENET/DUNAND, op. cit., n. 19 ad art. 336b).

4.1.2 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat

doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (art. 337 CO).

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 ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 1 et 3 CO).

La résiliation produit des effets *ex nunc* immédiats dès sa réception par le destinataire, sans égard au fait qu'elle soit justifiée ou non ou que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun. En cas de résiliation injustifiée par l'employeur, les conséquences sont régies par l'art. 337c CO.

En droit privé, en tant qu'elle constitue l'exercice d'un droit formateur résolutoire, la déclaration de résiliation est irrévocable, sauf accord contraire des parties. C'est à celui qui invoque les justes motifs de résiliation de les prouver (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^{ème} édition 2024, p. 820 et 821).

4.1.3 Si un licenciement immédiat est considéré à la fois comme injustifié et abusif, le juge ne pourra allouer qu'une seule indemnité dont le montant s'élèvera au maximum à six mois de salaire. La personne licenciée dans de telles circonstances est dispensée d'observer les règles de l'art. 336b CO, puisque l'on applique l'art. 337c CO, qui ne contient pas de règles de procédure spécifiques (DIETSCHY-MARTENET/DUNAND, op.cit., n. 9 ad art. 336b CO).

Dans un arrêt du 28 février 1995 (ATF 121 III 64 et ss), le Tribunal fédéral a considéré qu'il n'était pas possible de cumuler les indemnités des art. 336a et 337c CO, même si une résiliation abusive et une résiliation pour justes motifs étaient données concomitamment. Dans ce cas, il y avait absence de lien de causalité entre la résiliation abusive et la fin du contrat, qui intervenait à cause du licenciement immédiat, même en l'absence de justes motifs. Dans cette hypothèse, seule entrait en ligne de cause l'indemnité fondée sur l'art. 337c CO. Tout au plus le licenciement abusif préalable pouvait entrer en considération au nombre de "toutes les circonstances" dont il devait être tenu compte pour arrêter le montant de l'indemnité.

4.1.4 Le tribunal applique le droit d'office. Il examine dès lors le bien-fondé des conclusions sous tous les aspects juridiques possibles, sans être lié par les arguments de droit des parties ni – s'il s'agit d'une autorité de recours – par la motivation retenue par l'instance précédente (art. 57 CPC; ATF 135 III 397).

Le Tribunal applique le droit d'office (art. 57 CPC), sans avoir à attirer préalablement l'attention des parties sur l'existence de tel ou tel problème de droit; la jurisprudence aménage toutefois une exception au principe *jura novit curia* lorsque le juge s'apprête à fonder sa décision sur une norme ou un principe juridique non évoqué dans la procédure antérieure et dont aucune des parties en présence ne s'est prévaluée et ne pouvait supputer la pertinence *in casu* (arrêt du Tribunal fédéral 5A_561/2011 du 19 mars 2012).

Le droit d'être entendu sur la qualification juridique des faits ne concerne qu'un motif juridique non évoqué, dont aucune des parties ne pouvait supputer la pertinence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_268/2016 du 14 décembre 2016 consid. 3.2 n.p. in ATF 143 III 1).

4.2.1 En l'espèce, le premier grief de l'appelante, tiré de l'absence d'opposition au congé ordinaire, est infondé. En effet, dans sa lettre du 30 octobre 2023, l'intimé a contesté la résiliation "au 31 octobre 2023", ce qui doit être considéré comme une opposition au sens de l'art. 336b CO. En effet, l'intimé ne devait pas nécessairement utiliser le terme "opposition", ni motiver son opposition, ou mentionner expressément qu'il considérait le congé comme abusif. L'appelante pouvait parfaitement comprendre, à la lecture de ce courrier que l'intimé s'opposait au congé. Bien que parvenue à l'intimée après l'échéance du contrat suite au licenciement immédiat, mais dans le délai du congé ordinaire, cette opposition est valable.

En tout état, ce n'est pas déterminant dans la mesure où le licenciement ordinaire a été suivi d'une résiliation immédiate, irrévocable, qui a mis fin au contrat dès sa réception par l'intimé, ce que le Tribunal a justement constaté.

En application des principes susmentionnés, les conséquences de cette résiliation devaient être examinées à l'aune de l'art. 337c CO, comme l'a fait le Tribunal.

4.2.2 Avec le Tribunal, la Cour considère que le licenciement immédiat n'était pas fondé sur de justes motifs.

En effet, l'empêchement de travailler de l'intimé a été constaté par certificat médical. Même s'il n'a pas été démontré, comme le relève l'appelante, que l'intimé avait prévenu celle-ci le matin même qu'il était souffrant et qu'il devrait être remplacé pendant qu'il irait chez le médecin, il n'y a pas de raison de douter du départ fondé de l'intimé pour se rendre chez le médecin, lequel a attesté que celui-ci n'était pas en capacité de travailler. A cet égard, il sera relevé que

l'absence a duré plusieurs mois pour aboutir à une opération au printemps 2024. L'assurance perte de gain a également considéré que l'absence de l'intimé était fondée, puisqu'elle est entrée en matière. L'appelante elle-même semble avoir douté du fondement du congé immédiat puisqu'elle s'est acquittée du salaire de l'intimé jusqu'au 31 octobre 2023, soit jusqu'à l'échéance ordinaire. Enfin, au vu de ce qui précède, le fait que l'intimé s'est rendu le matin à son travail, alors qu'il était souffrant mais pour rendre service à son employeur comme il l'allègue, et qu'il a quitté son emploi pour se rendre chez le médecin, alors qu'il venait d'être licencié, ne suffit pas à retenir qu'il a abandonné son poste, comme le voudrait l'appelante. Tout plus pourra-t-il en être tenu compte pour fixer l'indemnité, comme l'a fait le Tribunal.

Par surabondance, comme considéré précédemment, les enquêtes n'ont pas permis d'établir que l'intimé avait causé des dommages à l'appelante par la mauvaise qualité de son travail, laquelle n'a pas non plus été démontrée à satisfaction. La consommation de cannabis de l'intimé n'est pas démontrée, le témoignage des deux anciens apprentis et actuels employés de l'appelante, strictement identiques, étant à considérer avec retenue, compte tenu des liens qu'ils entretiennent avec celle-ci. De plus, on ignore à quel moment celle-ci aurait eu lieu et à quel endroit.

Le jugement doit ainsi être confirmé en ce qu'il retient que les conditions posées par l'art. 337c al. 1 et 3 CO, ouvrant le droit à une indemnité étaient réalisées.

4.2.3 Vu l'absence de justes motifs, l'appelante était tenue au versement du salaire de l'intimé jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO), ce qui a été fait et n'est pas litigieux en appel.

Seule est critiquée l'indemnité allouée à l'intimé. Celle-ci, modeste, correspond à moins d'un mois de salaire. Le Tribunal a équitablement tenu compte de toutes les circonstances pour en fixer la quotité. En effet, l'appelante a commis une faute en licenciant l'intimé immédiatement après qu'il était parti chez le médecin, sans attendre ce qu'il adviendrait. Elle a de fait manqué d'égards, ce qui constitue une faute, comme l'ont retenu les premiers juges. Comme déjà mentionné, l'attitude de l'intimé n'est pas non plus dénuée de reproches, puisqu'alors qu'il était venu travailler, bien que souffrant, il est parti avant la fin de son travail pour se rendre chez le médecin. Cette attitude un peu contradictoire, qui a contraint l'appelante à le remplacer rapidement, doit être prise en considération, ce que le Tribunal a également fait. Il a, de plus, été justement tenu compte des autres éléments, soit la brièveté des rapports de travail (7 mois), et l'âge de l'intimé qui n'avait que 35 ans au moment du licenciement.

Le jugement sera donc entièrement confirmé.

4.2.4 Au vu des considérants qui précèdent, les griefs de l'appelante sont infondés.

S'il est vrai que le fondement de la requête était incorrect, et que la motivation du Tribunal n'est pas limpide, celui-ci ayant examiné "la prétention du demandeur à titre d'indemnité pour licenciement abusif" tout en faisant (justement) application de l'art. 337c al. 3 CO, les parties ont pu s'exprimer sur les motifs du licenciement, ainsi que les conséquences de celui-ci, tant dans leurs écritures que lors de leur audition, dans le respect de leur droit d'être entendues.

5. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA le 26 mai 2025 à l'encontre du jugement JTPH/113/2025, rendu le 7 avril 2025 dans la cause C/23408/2023.

Au fond :

Le rejette.

Confirme ce jugement.

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

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; 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.