



POUVOIR JUDICIAIRE

C/27865/2017-4

CAPH/35/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 11 FEVRIER 2020**

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 mars 2019 (JTPH/107/2019), comparant par M^c Robert ASSAEL, avocat, Poncet Turretini, rue de Hesse 8-10, case postale 5715, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par M^c Michael RUDERMANN, avocat, Avocats Associés, Boulevard des Tranchées 36, 1206 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 12 février 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement du 19 mars 2019, le Tribunal des prud'hommes a partiellement fait droit à la demande B_____, employé, et a condamné l'employeur A_____ SA à lui verser les sommes de (i) 35'123 fr. 30, avec suite d'intérêts, au titre d'arriérés de salaire et (ii) 1'455 fr., avec suite d'intérêts, au titre d'indemnité pour vacances non prises en nature. En substance, les premiers juges ont considéré que l'employé n'avait pas consenti à la proposition de l'employeur de réduire la rémunération en raison d'une réduction d'activité liée à une formation professionnelle du travailleur.

Dans le jugement précité, le Tribunal des prud'hommes a également débouté A_____ SA des prétentions reconventionnelles formulées à l'encontre de B_____ en paiement des sommes nettes de (i) 48'600 fr., avec suite d'intérêts, à titre de réparation du dommage causé par les prestations insuffisantes de l'employé pendant une période déterminée, (ii) 66'000 fr. à titre d'indemnité en réparation du dommage subi du fait de la fin prématurée des rapports de travail initiée par l'employé et (iii) 5'000 fr. au titre de remboursement d'un prêt consenti par l'animateur de la société employeuse à l'employé. Au sujet de ces réclamations reconventionnelles, les premiers juges ont considéré que l'employeur n'avait pas prouvé un dommage en relation de causalité avec des manquements de son employé, de même que le dommage lié à une résiliation immédiate infondée du contrat de travail par le travailleur n'avait pas été prouvé; s'agissant du prêt, le Tribunal des prud'hommes a considéré que la société A_____ SA n'avait pas la légitimation active pour réclamer ce remboursement qui appartenait à son animateur C_____.

Dans le jugement entrepris, le Tribunal a en outre invité A_____ SA à s'acquitter de la totalité des cotisations sociales dues et l'a condamnée à établir un certificat de travail à l'attention de son employé dont le contenu était rappelé dans la décision. Enfin, le Tribunal a arrêté les frais de la procédure à 1'200 fr. et les a mis la charge de A_____ SA en les compensant avec l'avance de frais effectuée auprès de la juridiction.

- B.** A l'encontre de ce jugement notifié aux parties le 19 mars 2019, A_____ SA interjette appel par acte expédié le 6 mai 2019. Dans sa déclaration d'appel, A_____ SA conclut à l'annulation du jugement du Tribunal des prud'hommes en tant qu'il l'a condamnée à payer à B_____ les sommes de 35'123 fr. 30, et 1'455 fr. et réitère les conclusions reconventionnelles formulées devant la première juridiction, à savoir la condamnation de B_____ à payer à A_____ SA les sommes de 48'600 fr. et 66'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 10 mars 2017.

A l'appui de son appel, A_____ SA soutient que la diminution de salaire afférente à la formation de B_____ avait été consentie et acceptée par l'employé et que les éléments recueillis à la procédure permettent de retenir cet accord. S'agissant de la

demande reconventionnelle, l'employeur relève que les heures facturées par l'employé correspondaient seulement à 10 jours de travail sur une période de deux mois et demi et que B_____ a dès lors été défaillant dans l'exécution de ses tâches en omettant de facturer des heures de travail conformément à son obligation contractuelle. Cette situation a généré un dommage pour l'employeur dont il entend réclamer réparation. S'agissant du dommage causé par la rupture abrupte à l'initiative du travailleur, l'appelante relève qu'une activité jusqu'au terme contractuel aurait généré des facturations pour le travail effectué par l'employé et réclame de ce chef une réparation du dommage à concurrence de 65'000 fr. Dans son appel, A_____ SA ne conteste pas sa condamnation au paiement d'une indemnité au titre de vacances non prises, soit la somme brute de 1'455 fr., ainsi que l'établissement d'un certificat de travail conforme.

- C.** Par mémoire de réponse du 1er juillet 2019, B_____ conclut à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement des conclusions d'appel. L'intimé conclut également à l'irrecevabilité des faits nouveaux et pièces nouvelles produites en appel (Pièces 21 et 22 appelante) produits en contravention de l'article 317 al. 1 CPC. Sur le fond, B_____ retient que c'est à bon droit que les premiers juges ont nié l'existence d'un accord modifiant le salaire de l'employé durant sa formation. C'est également à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a retenu que l'employeur n'avait pas rapporté la preuve d'un dommage en relation avec le prétendu travail insuffisant de son employé et de son départ de la fin des rapports de service consécutive à une résiliation immédiate de la relation de travail par le travailleur.
- D.** Les parties ont dupliqué et répliqué respectivement en date des 26 août 2019 et 9 septembre 2019 en maintenant leurs argumentaires respectifs. Les arguments des parties seront repris dans la mesure utile dans le présent arrêt.
- E.** Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants :
- e.a.** A_____ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce exploitant une fiduciaire, dont C_____ en est l'animateur et l'administrateur-président.
- e.b.** Par lettre du 23 octobre 2008, B_____ a été engagé par A_____ SA en qualité de chef-comptable, moyennant une rémunération annuelle brute de 9'000 fr., payable en 12 mensualités. Compte tenu des charges sociales et des contributions LPP, la rémunération salariale mensuelle nette de l'employé s'élevait à 6'405 fr. 05.
- e.c.** C_____ et B_____ entretenaient des rapports amicaux et le premier caressait le souhait que son employé puisse reprendre l'entreprise. Aussi, dans cette optique, l'employeur a demandé à B_____ de suivre des cours de préparation aux examens d'agent fiduciaire auprès de [l'établissement de formation] D_____ qui se

déroulaient un jour par semaine à E_____ [VD]. La formation s'est déroulée du mois d'août 2012 jusqu'au mois d'octobre 2015.

e.d. Jusqu'à la fin de l'année 2013, nonobstant la formation précitée, B_____ a continué à percevoir son salaire contractuel, soit la somme mensuelle de 6'405 fr. 05. A compter du début de l'année 2014, des montants réduits et irréguliers ont été versés à l'employé au titre de salaire. Le détail des salaires versés par l'employeur est produit sous la pièce 7 du chargé demandeur et consigne les divers montants reçus au titre de salaire pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 mars 2017, faisant état d'un manque par rapport au salaire contractuel de Fr. 35'123.31.

e.e. Les parties divergent sur les circonstances de la réduction de salaire intervenue à compter du 1er janvier 2014. L'employeur soutient que cette modification salariale s'inscrivait dans une réduction de l'activité compte tenu de la formation offerte à l'employé qui effectuait dorénavant un taux d'occupation de 80%. L'employé conteste avoir convenu d'un accord relatif à la réduction de salaire pendant la période de formation et soutient avoir contesté cette réduction auprès de son employeur.

e.f. Par courrier du 4 octobre 2016, B_____ s'est plaint auprès C_____ des paiements irréguliers et incomplets de sa rémunération salariale effectués depuis janvier 2014 et lui indiquait que les arriérés de salaire à cette date s'élevaient à 46'640 fr. 40, situation qu'il ne pouvait accepter davantage et au sujet de laquelle il demandait des garanties, à défaut de quoi il se réservait de résilier immédiatement la relation de travail. L'employé a réitéré sa requête par courrier du 8 novembre 2016 en y joignant un tableau récapitulatif des arriérés de salaire engendrés par ces paiements irréguliers et incomplets. A nouveau, il se réservait le droit de résilier son contrat de travail s'il n'était pas remédié à cette situation.

e.g. Le 13 février 2017, B_____ a reçu de C_____ « sur ces deniers personnels » une somme de 5'000 fr.

e.h. Par courrier du 9 mars 2017, B_____ a résilié avec effet immédiat son contrat de travail du 23 octobre 2008, en application de l'article 337 CO, en invoquant les arriérés de salaire qui n'avaient pas été régularisés moyennant les mises en demeure notifiées à son employé.

e.i. Par courrier, du 11 mars 2017, A_____ SA a contesté le bien-fondé de la résiliation immédiate des rapports de travail par le travailleur. Dans le courrier précité, l'animateur de A_____ SA conteste que la société soit débitrice d'arriérés de salaire et se réserve le droit de réclamer réparation de cette situation.

-
- F.** Par demande déposée au Tribunal des prud'hommes le 26 février 2018, B_____ a assigné A_____ SA au paiement des sommes brutes de 47'419 fr. 35 à titre d'arriérés de salaire, sous déduction d'une somme nette de 5'343 fr. 11 et de 1'455 fr. à titre d'indemnité pour jours de vacances non prises, le tout avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 10 mars 2017 correspondant au dernier jour de travail. A l'appui de sa réclamation, B_____ a produit les relevés bancaires depuis janvier 2013 indiquant les salaires reçus (pièce 8 demandeur), ainsi qu'un tableau récapitulatif des salaires dus et versés au 30 septembre 2016 (pièce 3a demandeur). Il a également produit un tableau récapitulatif des salaires versés au 10 mars 2017, avec indication des mancos par rapport au salaire contractuel. Ce tableau laisse apparaître un montant total de 35'123 fr. 31 à titre d'arriérés de salaire (pièce 7 demandeur).
- G.** Par mémoire de réponse du 30 mai 2018, A_____ SA a conclu au déboutement des conclusions du demandeur et reconventionnellement elle a demandé que B_____ soit condamné à lui payer les sommes nettes de 48'600 fr. à titre de dommage pour la période du 1er janvier au 10 mars 2017 liée à des prestations insuffisantes de l'employé, 66'000 fr. à titre de dommage consécutif à la résiliation immédiate injustifiée du travailleur et 5'000 fr. à titre de remboursement de prêt accordé à B_____. L'employeuse contestait être débitrice d'un arriéré de salaire en indiquant que les parties avaient convenu d'une réduction de salaire compte tenu d'une baisse du taux d'activité de B_____ à 80% au regard de la formation professionnelle qu'il avait suivi et dont le coût était acquitté par l'employeuse. Elle contestait donc le bien-fondé de la résiliation immédiate des rapports de service et demandait réparation du préjudice causé du chef de la non-activité de l'employé jusqu'au terme de son préavis qui aurait généré des ressources pour le compte de son employeuse.
- H.** Lors de l'audience de débats principaux du 12 novembre 2018, A_____ SA a confirmé que l'indemnité pour les vacances non prises en nature, telle que réclamée par l'employé, était due et s'engageait à régler ce montant. L'entreprise a également fait état d'une diminution de son volume d'affaires et des problèmes de trésorerie rencontrés dans le cadre de son activité. L'employeuse a indiqué avoir voulu continuer à payer le salaire complet de B_____, nonobstant la formation professionnelle entreprise, tant que la situation financière de la société le permettait, mais avait été obligé de réduire la rémunération de son employé à compter du 1er janvier 2014, réduction à laquelle B_____ avait consenti. Le Tribunal des prud'hommes a entendu deux témoins essentiellement sur la problématique de la réduction de salaire. F_____, employée à la comptabilité de A_____ SA a relevé que B_____ s'était plaint, tant à elle-même qu'à l'administrateur de la société, de la réduction de salaire lorsqu'il l'avait constatée et que ce débat avait été récurrent jusqu'à la rupture de la relation de travail. G_____, administratrice de A_____ SA, a indiqué n'avoir pas évoqué avec B_____ la problématique de sa réduction de salaire. Selon son souvenir,
-

C_____ avait indiqué à B_____ qu'il serait payé à concurrence de 80% en raison de cette formation, que B_____ ne s'était pas montré d'accord avec cette diminution mais ne l'avait pas exprimé de manière claire, étant précisé que le départ de B_____ avait été abrupt et choquant et que C_____ et F_____, seule employée de la société, avaient dû travaillé intensément pour combler la situation liée à ce départ, ce d'autant plus que B_____ n'avait pas été remplacé. Le témoin a en outre précisé avoir appris par l'animateur de A_____ SA que B_____ n'avait pas remis des décomptes précis sur son travail effectué jusqu'à son départ et que cette situation générerait des difficultés pour la facturation de son travail.

- I. Le 19 mars 2019 le Tribunal des prud'hommes a rendu le jugement entrepris et statué sur les réclamations principales reconventionnelles formulées par les parties, jugement dont le dispositif et les considérants sont résumés sous lettre A. du présent arrêt.

EN DROIT

1. Dirigé contre une décision finale dont les dernières conclusions étaient supérieures à 10'000 fr. et déposées dans le délai et la forme prévue par la loi, l'appel de A_____ SA est recevable (articles 308 et 311 CPC).
2. Dans son appel dirigé contre le jugement du Tribunal, A_____ SA invoque des faits et moyens de preuve nouveaux qui n'avaient pas été développés devant la première juridiction. Il s'agit de la tarification des prestations de A_____ SA (pièce 21 appelante), ainsi qu'un tableau de facturation des prestations de B_____ (pièce 22 appelante) qui tendent à supporter l'allégation nouvelle selon laquelle le tarif horaire de B_____ était facturé à 150 fr.

Selon l'article 317 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération devant la juridiction que (i) s'ils sont invoqués ou produits sans retard et (ii) s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

Force est de constater que ces conditions de recevabilité ne sont pas réalisées en l'espèce et que l'appelante, qui avait la preuve d'établir son dommage, devait produire à la première juridiction les éléments relatifs à la facturation des prestations fournies par B_____ dans le cadre de son activité professionnelle, ce d'autant plus que le principe et la quotité du dommage invoqués dans la demande reconventionnelle était contestée par la partie demanderesse. La Chambre des prud'hommes devra ainsi déclarer irrecevable les pièces nouvelles (21 et 22 appelante) produites à l'appui de l'appel.

3. La Cour d'appel doit déterminer si les salaires réduits versés à compter du 1^{er} janvier 2014 s'inscrivaient dans un accord convenu entre les parties au regard de

la formation professionnelle au bénéfice de B_____ qui impliquait une réduction de son activité au sein de l'entreprise.

3.1. La modification d'un élément contractuel du rapport de travail par accord mutuel ressemble, dans son processus, à la conclusion du contrat de travail. En vertu du principe de la liberté contractuelle (article 19 CO) les parties peuvent se mettre d'accord sur la modification du contrat de la même manière que sur sa conclusion (article 1 CO). Le contrat modificatif n'est en principe soumis à aucune exigence de forme (Aurélien WITZIG, Droit du travail, Schulthess 2018, § 1819 et les réf. jurisprudentielles citées). Toutefois, la partie qui se prévaut d'un contrat modificatif doit prouver que l'autre partie l'a accepté, la règle de l'article 8 CC trouvant alors application. Lorsque le salarié n'a pas clairement exprimé sa volonté sur l'acceptation du contrat modificatif, il faut alors recourir au mécanisme de la présomption d'acceptation, le principe étant l'absence de présomption d'acceptation (WITZIG, loc. cit., n°1823 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème édition, 2019, p. 87). Ainsi, lorsque la modification entraîne une baisse d'avantages pour le travailleur, le Tribunal fédéral considère qu'un tel accord tacite ne doit être reconnu qu'exceptionnellement, le juge devant alors faire preuve de retenue (ATF 109 II 327, JT 1984 I 158, SJ 1984 350 ; TF 21 mai 2003, 4C.62/2003 consid. 3.2 ; TF 27 mars 2015, 4A_434/2014 consid. 3.2). Le consentement du travailleur doit alors être direct, éclairé et clair. L'acceptation doit être ainsi dûment établie et non équivoque, un accord tacite ne peut être déduit du seul fait que le travailleur n'a pas réagi à une décision unilatérale de l'employeur de réduire la rémunération et qu'il ne résilie pas le contrat et continue son travail. Le simple fait de laisser s'écouler du temps tout en agissant contre l'employeur dans le délai de prescription ne dénote pas un abus de droit du travailleur (WITZIG, loc. cit., n°1830 et les réf. jurisprudentielles citées).

En résumé, le juge doit faire preuve de retenue avant de déduire du silence du travailleur que celui-ci accepte une modification du contrat qui lui est défavorable. Une telle acceptation ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, on doit attendre une réaction explicite du travailleur en cas de désaccord de sa part. La charge de la preuve de ces circonstances incombe à l'employeur. Tel est le cas lorsqu'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur en déduit son accord tacite et que, dans le cas contraire, il prendrait d'autres mesures ou résilierait le contrat. Dans ce cas, le travailleur doit exprimer son désaccord dans un délai raisonnable (WYLER/HEINZER, loc. cit., p. 87-88).

3.2. La juridiction d'appel retiendra, avec les premiers juges, que les conditions d'une acceptation de la modification salariale ne sont en espèce pas réalisées.

Cette modification ne ressort d'aucune documentation de quelque nature que ce soit. Elle a été effectuée à compter du 1er janvier 2014, date à laquelle des

paiements irréguliers et aléatoires du salaire ont été versés à l'employé, soit 18 mois après le début de la formation qui impliquait une réduction de l'activité de l'employé compte tenu d'une présence à E_____ un jour par semaine. Si les parties s'étaient mises d'accord sur une réduction de la rémunération de l'employé compte tenu de cette absence du lieu de travail, cette réduction aurait logiquement dû prendre effet en été 2012 au moment où la formation a commencé. L'employeur indique à ce sujet qu'il voulait se montrer magnanime envers son employé et continuer à lui verser une rémunération complète pour autant que les affaires le permettent. Si on doit retenir comme acquise cette démarche louable, l'employeur doit alors prouver de façon certaine la diminution proposée en été 2012 qui n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2014, alors même que son employé suivait une formation depuis déjà 18 mois. La Chambre des prud'hommes retient des débats que B_____ n'a pas consenti à la réduction de salaire qui aurait été proposée par son employeur et le témoin F_____, qui travaillait dans l'entreprise aux côtés de C_____ et B_____, a rappelé que ce dernier s'était plaint auprès d'elle et de son employeur de la diminution de salaire lorsqu'il l'a constaté sur sa fiche de salaire et que ce problème avait été récurrent jusqu'à la fin de l'activité de l'employé. Certes, le témoin G_____ n'a pas un souvenir aussi précis, mais cette dernière, en sa qualité d'administratrice de la fiduciaire, ne vivait pas au quotidien avec les employés de la fiduciaire. Enfin, sur la base de la jurisprudence précitée, on ne peut faire grief à B_____ d'avoir attendu octobre 2016 pour réclamer formellement et par écrit les arriérés de salaire qui lui étaient dus du chef de cette modification imposée par son employeur. Tout d'abord, les paiements étaient aléatoires et irréguliers ce qui rendait difficile la perception d'une diminution précise (20%) de la rémunération de l'employé. Ensuite, il n'était pas reconnaissable à B_____ que, s'il avait réagi en 2014 sur les salaires réduits qui lui étaient versés, l'employeur aurait modifié la relation de travail et résilié le contrat de travail, dès lors qu'il ressort des débats que C_____ voulait s'attacher les services de B_____ dont il espérait qu'il puisse reprendre l'entreprise dans le futur.

C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont considéré qu'aucun accord express ou tacite n'était intervenu entre les parties pour une modification de la rémunération de B_____.

3.3. S'agissant de la quotité des arriérés de salaire dus, c'est également à juste titre que les premiers juges ont retenu que la somme de 35'123 fr. 30, correspondant aux salaires impayés en mars 2017 (date de la fin des rapports de service) devait être prise en considération telle qu'elle découlait du tableau produit par B_____, étant d'ailleurs précisé que l'intimé ne conteste pas cette constatation dans le cadre de la procédure d'appel. Le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

4. Dans son appel, faisant référence à l'article 321e du CO et invoquant une responsabilité contractuelle du travailleur, l'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir dénié sa conclusion reconventionnelle en paiement d'une

somme de 48'600 fr., au titre des dommages causés par le travail insuffisant de l'employé pour la période du 1er janvier au 9 mars 2017. L'appelante indique à ce sujet que son ancien employé n'a facturé que 76 heures lors de cette période, alors qu'il lui incombait de facturer 400 heures au taux horaire de 150 fr.

La mise en œuvre de la responsabilité du travailleur au sens de l'article 321e CO nécessite en effet l'établissement d'un dommage qui doit être prouvé par le lésé. Force est de constater que l'appelante a failli dans cette preuve. Elle n'a tout d'abord pas apporté la preuve que l'employé avait une obligation contractuelle de facturer aux clients une activité de 8 heures journalières, soit 40 heures hebdomadaires de facturation. Les éléments fournis par l'appelante en procédure d'appel (déclarés au demeurant irrecevables au regard de leur tardiveté), s'ils permettent de retenir un tarif horaire d'environ 150 fr. pour l'employé concerné, ne sont pas susceptibles d'établir une facturation de l'employé à concurrence de 8 heures par jour. Au demeurant, l'activité dans un bureau fiduciaire, implique que toutes les heures de travail ne sont pas facturables, certaines heures étant consacrées à du travail administratif ou à la formation de collègues ou à d'autres tâches qui ne peuvent être directement facturées aux clients.

L'employeuse n'établit dès lors pas la preuve qu'elle a subi un dommage du chef d'une facturation insuffisante de son employé et l'acte d'appel ne contient aucune critique motivée à l'encontre de l'argumentation retenue par les premiers juges. Le jugement du Tribunal sera donc confirmé sur ce point.

5. Enfin, A_____ SA fait grief au Tribunal d'avoir rejeté sa réclamation tendant au paiement d'une somme de 66'000 fr., avec suite d'intérêts, au titre de la réparation d'un dommage consécutif à la résiliation immédiate injustifiée de la relation de travail par le travailleur. L'appelante s'accorde à reconnaître avec le Tribunal que la résiliation immédiate intervenue le 9 mars 2017 n'était pas justifiée, mais fait grief au Tribunal d'avoir rejeté sa prétention en dommages et intérêts du chef de cette situation au motif qu'elle n'aurait pas prouvé la quotité de son préjudice.

5.1. Les conséquences en cas de résiliation immédiate injustifiée par le travailleur sont énoncées à l'article 337d CO. Lorsque le contrat de travail est résilié avec effet immédiat, de manière injustifiée, par l'employé, l'employeur peut prétendre à une réparation correspondant à son intérêt positif à l'exécution du contrat, soit à des dommages et intérêts positif pour inexécution (WYLER/HEINZER, loc. cit., p. 772-773). L'article 337d al. 1 CO pose une règle simplificatrice, en ce sens que l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel, mais il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. S'agissant du fardeau de la preuve, dans l'hypothèse où l'employeur réclame plus que l'indemnité forfaitaire égale au quart du salaire mensuel, il lui appartient de prouver son dommage supplémentaire. Ainsi, lorsque l'employeur fait état d'un dommage supplémentaire, il doit établir son principe, sa nature et son étendue (article 8 CC). Si le montant

exact de ce dommage supplémentaire ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en prenant en considération le cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (article 42 al. 2 CO, norme appliquée par renvoi de l'article 99 al. 3 CO). Enfin, le juge fixera l'étendue de la réparation due en vertu de la gravité de la faute du travailleur (article 43 CO), de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur et de son obligation de contribuer à diminuer le dommage (article 44 CO) (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail par DUNAND/MAHON, n°13 ad art. 337d CO).

5.2. La motivation de l'appelante sur la critique de l'arrêt entrepris et la preuve de son dommage sont défailtantes. Là également, A_____ SA se contente d'indiquer que l'employé aurait dû établir des facturations en raison de 8 heures par jour jusqu'à l'échéance du préavis et que ce défaut de facturation engendrait un dommage de l'employeur à raison de 55 jours de non facturation correspondant au délai de préavis non accompli sur la base d'un tarif de 150 fr. En particulier, l'appelante ne démontre pas que le départ abrupt de B_____ ait empêché la facturation de clients jusqu'à l'échéance du délai de préavis de l'intéressé, à concurrence de 8 heures par jour pendant le préavis. Les critiques rappelées ci-dessus par la Chambre des prud'hommes s'appliquent mutatis mutandis à ce poste de la réclamation, mais il n'a pas été établi que, à supposer que l'intéressé soit resté en fonction jusqu'à l'échéance de son préavis, il aurait pu facturer des clients à raison de 8 heures par jour. Il n'a pas non plus été établi que les clients qui, par hypothèse, étaient traités par B_____ n'aient pas pu faire l'objet de facturation, le témoin G_____ ayant au contraire indiqué que les deux opérationnels de la fiduciaire, soit C_____ et F_____, ont dû travailler intensément pour combler les effets du départ de B_____.

C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'employeur n'avait pas prouvé le dommage subi du chef du départ anticipé et abrupt de son employé.

6. Les autres éléments du jugement du Tribunal des prud'hommes n'étant pas contestés par l'appelante, la décision entreprise sera intégralement confirmée.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ SA à l'encontre du jugement JTPH/107/2019 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 mars 2019 dans la cause C/27865/2017-4.

Déclare irrecevable les pièces nouvelles produites par A_____ SA à l'appui de son appel.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais:

Met à charge de A_____ SA les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 2'000 fr. et compensés avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Guy STANISLAS, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

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