



POUVOIR JUDICIAIRE

C/3236/2025

ACJC/1091/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 23 JUIN 2026

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (VD), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 mars 2026 (JTPH/95/2026),

et

B_____, SA, sise _____ [GE], intimée.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 juin 2026.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/95/2026 du 23 mars 2026, reçu le 28 mars 2026 par A_____, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 1^{er} juillet 2025 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif), déclaré irrecevables les conclusions de A_____ en paiement de cotisations LPP et tendant à son affiliation à une institution de prévoyance professionnelle (ch. 2), donné acte à B_____ SA de son engagement à verser à A_____ la somme brute de 2'991 fr. 55 et l'y a condamné en tant que de besoin (ch. 3 et 4), dit que cette somme porterait intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 10 janvier 2025 (ch. 5), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

B. a. Par acte expédié le 22 avril 2026 au greffe de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ a formé appel de ce jugement, concluant à sa réforme en ce sens qu'il soit dit que les rapports de travail ont pris fin le 28 février 2025 et non le 10 janvier 2025 et que B_____ SA soit condamnée à lui verser les montants suivants : l'intégralité de son salaire jusqu'au 28 février 2025, incluant tous compléments contractuels et conventionnels (13^e salaire, vacances, etc.), une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO, une indemnité globale de 10'000 fr., correspondant "*notamment au préjudice subi et telle que sollicitée dès le début de la procédure*", "*l'ensemble des créances salariales liées aux anomalies constatées dans la relation de travail, notamment : heures supplémentaires non rémunérées, heures de nuit, 13^e salaire non intégralement versé, temps de trajet (dépôt-chantier/station) non indemnisé, et toute autre composante salariale due selon le contrat et la convention applicable*" et, enfin, le remboursement de l'intégralité des frais qu'il avait engagés pour la défense de ses droits, incluant les frais de C_____ SÀRL ainsi que les frais juridiques et administratifs liés à la présente procédure. Il concluait encore à ce qu'il soit dit que l'ensemble des montants susvisés porterait intérêts à 5% l'an dès leur exigibilité, B_____ SA devant, pour le surplus, être condamnée en tous les frais et dépens.

Il a produit des pièces nouvelles, à savoir des factures des 6 janvier 2025, 8 avril 2025 et 15 avril 2026 émanant de la société C_____ SÀRL.

b. Dans sa réponse, B_____ SA a indiqué qu'elle maintenait sa position dans la présente procédure.

c. Par avis du greffe de la Cour du 30 avril 2026, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. B_____ SA est une société de droit suisse ayant pour but l'exploitation d'une entreprise de nettoyage et de services du bâtiment, la mise à disposition de personnel ainsi que la vente de fournitures. Son siège est à Genève.

b. A_____ a été engagé par B_____ SA en qualité de nettoyeur d'entretien sans diplôme, à partir du 1^{er} septembre 2024, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 26 juillet 2024.

Le salaire horaire était fixé à 22 fr. 50 brut et le taux d'activité était de 19.25 heures par semaine (art. 3 du contrat de travail). Des suppléments de 15% supplémentaire pour travail de nuit régulier de 23h00 à 6h00 (incidence horaire de 3 fr. 38), de 25% lors de demande ponctuelle (incidence horaire de 5 fr. 63) et de 50% supplémentaire pour le travail des dimanches et jours fériés (incidence horaire de 11 fr. 25) étaient par ailleurs prévus à l'article 3.1 du contrat de travail.

Le temps d'essai était de trois mois, pendant lequel le délai de congé était de sept jours. Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois.

Le contrat prévoyait également que lorsque le travailleur n'entrait pas en service ou abandonnait son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur avait droit à une indemnité égale au quart (25%) du salaire mensuel ainsi qu'à la réparation du dommage supplémentaire.

En raison de difficultés personnelles rencontrées par A_____, la date d'entrée en fonction a, d'un commun accord, été reportée au 1^{er} octobre 2024.

c. Par courrier du 3 janvier 2025 remis en mains propres, B_____ SA a mis fin au contrat de travail de A_____ avec effet au 10 janvier 2025. Elle lui a reproché de ne pas s'être présenté à son poste de travail, d'avoir été à de nombreuses reprises en retard et de ne pas l'avoir tenue informée de ses absences. Elle lui a par ailleurs demandé de remettre son "badge TL", le badge et la clé de la voiture, la veste d'hiver et les vêtements professionnels lavés le 10 janvier 2025; à défaut, une retenue sur salaire serait effectuée.

Par courriel du même jour adressé à B_____ SA, A_____ a contesté le délai de congé. Il a indiqué que, dans la mesure où sa période d'essai de trois mois était terminée, un délai de congé d'un mois pour la fin du mois devait s'appliquer, soit une fin des rapports de service au 28 février 2025. Il a par ailleurs indiqué avoir constaté des anomalies dans ses bulletins de salaire, notamment en ce qui concernait le nombre d'heures effectivement travaillées. Partant, il demandait une rectification de ces erreurs.

d. Par courrier recommandé du 6 janvier 2025 ainsi que par courriel du même jour adressés à A_____, B_____ SA a présenté ses excuses pour l'erreur commise dans le calcul du délai de congé et modifié la date de fin des rapports de travail, fixée désormais au 28 février 2025. L'employeuse a également indiqué que la correction des heures allait être effectuée sur le salaire du mois de décembre 2024.

A_____ a répondu par courriel du même jour en transmettant à B_____ SA des captures d'écran du "*retour de [s]a protection juridique*".

Par retour de courriel du même jour, B_____ SA a indiqué à A_____ avoir pris bonne note de son courriel et l'a informé du fait que les heures de nuit étaient payées à 115% conformément à la CCT.

Toujours par courriel du 6 janvier 2025, A_____ a répondu qu'il considérait son licenciement comme "*abusif*" en raison du non-respect du délai de congé. Selon lui, la société était dans l'obligation de lui verser son salaire jusqu'au 28 février 2025, date de la fin des rapports de travail.

e. Par courriel daté du 8 janvier 2025, B_____ SA a confirmé à A_____ que les rapports de travail prendraient bien fin au 28 février 2025 et que le courrier du 3 janvier 2025 devait être considéré comme "*nul et non avenue*". Elle a par ailleurs confirmé que son salaire allait lui être payé jusqu'à la fin du mois de février 2025 et a ajouté que le solde de vacances devrait être pris pendant le délai de congé.

Par courriel du 10 janvier 2025, A_____ a maintenu sa position selon laquelle son licenciement était abusif. Il a également annoncé qu'il s'agissait de son dernier jour de travail et que le badge et la veste seraient prochainement renvoyés à la société par la poste.

f. Depuis le 10 janvier 2025, A_____ ne s'est plus présenté à son poste de travail.

g. Par courrier du 28 janvier 2025, B_____ SA a rappelé à A_____ que son congé prenait fin au 28 février 2025, qu'il n'avait pas été libéré de son obligation de travailler et que par conséquent, son absence pouvait être considérée comme un abandon de poste. Par ailleurs, elle l'a mis en demeure de retourner le badge TL (100 fr.), le badge géolocalisation du véhicule (20 fr.), la veste d'hiver B_____ SA (90 fr.) et un pantalon (60 fr.) pour un montant total de 270 fr.; à défaut de retour de ces biens au 31 janvier 2025, le montant total serait retenu sur son salaire. Enfin, elle a indiqué que la somme de 472 fr. 50 relative au travail de nuit et du dimanche allait lui être payée.

h. Par courriel du 3 février 2025, A_____ a maintenu sa position selon laquelle son licenciement était abusif et a annoncé avoir saisi le Tribunal. Par ailleurs, il a

indiqué que le badge de géolocalisation, le badge TL et la veste jaune sans logo parviendraient sous peu à la société par colis. S'agissant du pantalon, il l'avait déposé au local le 25 octobre 2024 car il était trop grand. Enfin, il a sollicité la rectification d'erreurs sur son certificat de salaire.

i. Par requête du 11 février 2025, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 18'341 fr. 05.

Une audience de conciliation s'est tenue le 3 avril 2025, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

j. Par demande simplifiée motivée du 1^{er} juillet 2025, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 22'150 fr. 65, décomposée comme suit :

- 18'341 fr. 05 avec intérêts moratoires à 5% dès le 10 janvier 2025, à titre de "*différence de salaire non versée, 13e salaire, indemnité*" ;

- 3'351 fr. 10 à titre de "*frais professionnels engagés*" ;

- 458 fr. 50 à titre d'"*intérêts du 1^{er} janvier au 30 juin*".

A l'appui de ses conclusions, A_____ a en substance allégué avoir fait l'objet d'un licenciement abusif en raison d'une violation du délai de congé, lequel devait être d'un mois pour la fin d'un mois.

Il a expliqué qu'il réclamait le paiement de son salaire jusqu'à la fin du mois de février 2025, son solde de vacances et son treizième salaire au prorata entre le 1^{er} octobre 2024 et le 28 février 2025, précisant que le paiement rétroactif du treizième salaire pour les mois d'octobre à décembre 2024 n'avait pas été effectué.

A_____ a également indiqué que le temps de trajet entre le dépôt à D_____ et le lieu de chantier à E_____ (quinze minutes à l'aller et quinze minutes au retour) devait être rémunéré. En outre, les tournées de ramassages effectuées entre 4h et 5h aux stations F_____ et G_____ devaient être rémunérées au tarif horaire de nuit. Par ailleurs, les heures de nuit avaient été rémunérées au taux de 115% mais sans l'indemnité de vacances de 10%.

De plus, durant son incapacité de travail pour cause de maladie, il avait perçu des indemnités sur la base d'un salaire horaire de jour, alors que son activité se déroulait principalement de nuit.

Par ailleurs, son ancienne employeuse aurait dû l'affilier à une institution de prévoyance professionnelle et les cotisations LPP manquantes devaient être payées.

Il a également expliqué réclamer le paiement d'une "*indemnité punitive*" d'au moins trois mois de salaire, qu'il a chiffré à deux montants différents dans ses écritures, soit 10'008 fr. 25 "*compte tenu des circonstances particulièrement graves entourant [le] licenciement*" et 10'000 fr.

Il demandait encore le remboursement des "*frais professionnels engagés*", soit deux factures d'un montant total de 3'351 fr. 10 établies par la société C_____ SÀRL.

Enfin, B_____ SA devait être condamnée à payer l'intégralité des frais ainsi que des dépens en sa faveur.

k. Dans sa réponse du 20 août 2025, B_____ SA a affirmé que dans la mesure où, par courriel du 10 janvier 2025, A_____ avait indiqué avoir effectué son dernier jour de travail, son contrat de travail avait pris fin à cette date, à sa demande.

En ce qui concernait les temps de déplacement non-rémunérés, B_____ SA a reconnu devoir payer A_____ pour les quelques semaines durant lesquelles il était venu chercher le véhicule d'entreprise au dépôt pour se rendre sur son lieu de travail. N'ayant toutefois pas de détails précis sur les jours concernés, elle a indiqué accepter de verser le temps de déplacement pour l'ensemble des jours travaillés, ce qui correspondait à un montant brut de 810 fr. 20.

En rapport avec le travail rémunéré de nuit, B_____ SA a admis que A_____ exerçait exclusivement de nuit et qu'il aurait donc dû être rémunéré à hauteur de 125%, à l'exception des dimanches pour lesquels le taux était de 150%. Elle a ajouté qu'un montant de 472 fr. 50 avait déjà été versé à A_____ pour rectification en janvier 2025 et a reconnu lui devoir un solde brut de 221 fr. 35.

B_____ SA a par ailleurs reconnu que les indemnités maladie avaient été mal calculées, la part relative aux heures de nuit et du dimanche n'ayant pas été prise en compte. Elle reconnaissait ainsi devoir à A_____ un montant de 1'162 fr. 30 à ce titre.

En outre, en raison d'erreurs dans la comptabilisation des heures de nuit, elle devait verser à A_____ un montant supplémentaire de 125 fr. 35 brut à titre d'indemnité de vacances.

Par ailleurs conformément à la CCT, un treizième salaire était dû à A_____ dès le 1^{er} octobre 2024. Elle lui devait donc un montant supplémentaire de 672 fr. 35 brut à titre de treizième salaire pour les mois d'octobre à décembre 2024.

En ce qui concernait la cotisation à la caisse de prévoyance professionnelle (H_____), B_____ SA a expliqué que, conformément à l'article 7 al. 4 du

règlement de la H_____, les personnes occupées à titre accessoire n'étaient pas admises en qualité d'assurés, sauf si une demande d'affiliation était formulée par écrit. N'étant pas l'employeur principal de A_____ et n'ayant reçu aucune demande officielle de la part de ce dernier, aucune cotisation LPP n'était due.

B_____ SA a conclu devoir à A_____ un montant total de 2'991 fr. 55. Elle a proposé de verser un montant total brut de 3'000 fr. pour mettre un terme au litige.

l. Dans ses déterminations sur la réponse de B_____ SA, A_____ a notamment allégué avoir effectué des heures supplémentaires qui n'avaient pas été comptabilisées et avoir à plusieurs reprises demandé à être affilié à la LPP.

m. B_____ SA a persisté dans ses conclusions. Elle a affirmé que, A_____ étant rémunéré à l'heure, il n'existait aucun compteur d'heures supplémentaires. Par ailleurs, elle n'avait toujours par reçu en retour le matériel professionnel.

n. Lors de l'audience de débats du Tribunal du 11 décembre 2025, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

A_____ a indiqué être incapable de détailler le poste de sa demande s'élevant à 18'341 fr. 05, précisant toutefois qu'il incluait les différences entre les salaires versés et les salaires dus, les temps de déplacement, le treizième salaire et le salaire durant le délai de congé.

B_____ SA a confirmé reconnaître devoir les montants qui ressortaient de ses écritures et proposer de verser une somme arrondie à 3'000 fr. à A_____.

Au sujet du matériel professionnel pour une valeur totale de 270 fr., B_____ SA a indiqué que cette somme avait été déduite du salaire de A_____ du mois de janvier 2025.

Concernant les reproches qui ressortaient de la lettre de licenciement, A_____ a reconnu être arrivé parfois en retard d'une quinzaine de minutes, ajoutant qu'il avait toutefois toujours averti son collègue. Il a en revanche contesté avoir été absent.

A_____ a par ailleurs indiqué que bien que son délai de congé eût été repoussé au 28 février 2025, il avait décidé d'arrêter de travailler le 10 janvier 2025 car il ne se sentait plus à sa place.

Il a ajouté avoir demandé oralement à deux reprises aux RH de l'affilier à la LPP.

B_____ SA a confirmé ne pas avoir été satisfaite des prestations de A_____ en raison de retards, de sa prise d'emploi repoussée d'un mois et de son arrêt pour cause de maladie d'une durée de vingt-deux jours.

Elle a précisé que l'arrêt pour cause de maladie de A_____ était à l'origine de la confusion sur le délai de congé. La gestionnaire RH ayant considéré que l'arrêt maladie avait mis en pause la période d'essai, elle avait estimé qu'au retour de A_____, celui-ci était toujours dans sa période d'essai. Par la suite, la fin du délai de congé avait bien été repoussée au 28 février 2025. Lorsque A_____ lui avait écrit que le 10 janvier 2025 était son dernier jour de travail, elle ne l'avait pas contacté pour qu'il vienne terminer son préavis et cela avait mis fin aux paiements en sa faveur.

Concernant la demande d'affiliation à la LPP faite oralement par A_____, B_____ SA a indiqué considérer que les critères d'une affiliation n'étaient pas remplis en raison du fait que A_____ travaillait à hauteur de 50% auprès d'un autre employeur.

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

- E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a tout d'abord constaté que les rapports de travail étaient soumis à la Convention collective de travail pour le secteur du nettoyage en bâtiment pour la Suisse romande 2018-2021, puis 2025-2028.

Il a considéré qu'il n'était pas compétent, *ratione materiae*, pour examiner la prétention de A_____ en paiement de cotisations LPP et tendant à son affiliation à une caisse de prévoyance professionnelle, de sorte que la demande était irrecevable sous cet angle.

En ce qui concernait la fin des rapports de travail, A_____ avait indiqué que, bien que la fin des rapports de travail eût été repoussée au 28 février 2025, il avait décidé d'arrêter de travailler le 10 janvier 2025 car il ne se sentait plus à sa place. Il avait, de ce fait, abandonné son poste. Les rapports de travail ayant lié les parties avaient donc pris fin le 10 janvier 2025. Par ailleurs, une erreur quant à la date de fin des rapports de travail, en outre immédiatement reconnue et corrigée par l'employeur, ne rendait absolument pas le licenciement abusif. Au surplus l'employé avait admis être arrivé parfois en retard, de sorte que ce motif, invoqué par l'employeuse à l'appui de son licenciement, était réel.

B_____ SA avait reconnu devoir divers montants au titre de la rémunération pour des horaires de nuit, du treizième salaire au prorata, de l'indemnité de vacances et du trajet entre le dépôt et la zone de chantier, sans que A_____ ne conteste les calculs de son ancienne employeuse, si bien qu'il lui était donné acte de son engagement à lui verser ces sommes, soit 2'991 fr. 55 brut.

Enfin, A_____ n'avait pas produit les factures dont il réclamait le remboursement au titre de "*frais professionnels engagés*", ni indiqué à quoi ils correspondaient ou

encore apporté la preuve de la nécessité de ces frais, de sorte qu'il était débouté de ce chef de ses prétentions.

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. au dernier état des conclusions de première instance, de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

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), l'appel est recevable.

1.2 La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 CPC).

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs formulés de manière suffisamment motivée (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). Les maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition s'appliquent (art. 58 CPC).

Aux termes de l'art. 57 CPC, le tribunal applique le droit d'office. Cela ne signifie pas que la cour cantonale doive examiner toutes les questions de fait et de droit qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 311 al. 1 CPC s'agissant de l'appel, il appartient à l'appelant de motiver son appel, respectivement au recourant de motiver son recours, c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5D_65/2014 du 9 septembre 2014 consid. 5.4.1).

Même si l'art. 311 CPC ne le mentionne pas, le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Celles-ci doivent être formulées de telle sorte qu'en cas d'admission de l'appel, elles puissent être reprises telles quelles dans le dispositif de l'arrêt; si elles tendent au versement d'une somme d'argent, elles doivent être chiffrées. Le fait que la maxime d'office soit aussi applicable devant l'instance d'appel n'y change rien. L'interdiction du formalisme excessif (cf. 52 CPC) commande toutefois de ne pas se montrer trop strict dans la formulation des conclusions si, à la lecture du mémoire, on comprend clairement ce que veut l'appelant (arrêt du Tribunal fédéral 5A_441/2011 du 16 décembre 2011 consid. 1.3.1 et les arrêts cités); tel est en particulier le cas lorsque le but et l'objet de l'appel, ou – en cas de

conclusions qui doivent être chiffrées – le montant requis, ressortent sans aucun doute des motifs invoqués, éventuellement associés à la décision attaquée (ATF 137 III 617 consid. 6.2, SJ 2012 I 373). Les conclusions doivent en effet être interprétées, selon le principe de la confiance, à la lumière de la motivation de l'acte (arrêt du Tribunal fédéral 5A_527/2016 du 16 novembre 2016 consid. 3.3.1 et les arrêts cités).

2. L'appelant a produit trois pièces nouvelles en appel.

2.1 L'allégation de faits et moyens de preuve nouveaux n'est admise en appel qu'aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2; 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2023 du 9 septembre 2024 consid. 5.1.1), dont l'examen se fait d'office (art. 57 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 5A_359/2023 du 27 novembre 2024 consid. 4.4).

Selon cette disposition, les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

S'agissant des faits et moyens de preuve qui sont survenus après la fin des débats principaux de première instance (vrais nova), moment qui correspond au début des délibérations (art. 229 al. 1 CPC), la condition de la nouveauté posée par la let. b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée (arrêt du Tribunal fédéral 5A_187/2025 du 3 juillet 2025 consid. 4.3).

Les faits nouveaux présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Commentaire romand CPC, 2ème éd., 2019, n. 3 ad art. 317 CPC).

2.2 En l'espèce, la facture du 15 avril 2026 de C_____ SÀRL n'existait pas lors du prononcé du jugement entrepris le 23 mars 2026. Invoquée sans retard, sa recevabilité, ainsi que les allégués de fait y relatifs, sera admise.

En revanche, l'appelant n'expose pas pour quelles raisons les factures des 6 janvier et 8 avril 2025 n'auraient pas pu être produites en première instance déjà. La condition de l'invocation sans retard n'est dès lors pas réalisée. Partant, ces pièces, ainsi que les allégués de fait qui s'y rapportent, sont irrecevables.

3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu à tort un abandon de poste, en contradiction avec les faits établis.

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).

3.2.1 L'appelant expose que son attitude, à réception de son congé, ne devait pas être comprise comme une manifestation de volonté claire et définitive de mettre fin aux rapports de travail au 10 janvier 2025, mais relevait de la défense de ses droits dans le cadre d'une situation de contestation liée à un licenciement irrégulier. L'employeuse ne pouvait, sans se contredire ni violer le principe de la bonne foi, reconnaître une erreur concernant le délai de congé et admettre la poursuite des rapports de travail jusqu'au 28 février 2025, d'une part, tout en soutenant que le contrat avait pris fin antérieurement, d'autre part. En outre, l'intimée ne lui avait adressé aucune mise en demeure de reprendre le travail. L'absence de réaction de l'intimée excluait de retenir un abandon de poste, de sorte qu'il fallait conclure que les rapports de travail avaient pris fin à l'issue du délai de congé, soit le 28 février 2025.

3.2.2 L'appelant ne convainc pas lorsqu'il nie avoir manifesté la volonté de rompre les rapports de travail au 10 janvier 2025. En effet, alors que l'intimée a

immédiatement reconnu son erreur dans le calcul du délai de congé et a fait savoir à l'appelant, par courriel et par courrier recommandé des 6 janvier 2025, que les rapports de travail prendraient fin dans le délai d'un mois pour la fin d'un mois, soit au 28 février 2025, celui-ci a répondu que le 10 janvier 2025 serait son dernier jour de travail. Interrogé à ce sujet par le Tribunal, il a expliqué qu'il avait décidé d'arrêter de travailler le 10 janvier 2025 car il ne se sentait plus à sa place, ce qui contredit l'argument qu'il tente désormais de faire valoir, en lien avec la défense de ses droits dans un contexte conflictuel. Par ses déclarations, l'appelant a manifesté de manière parfaitement claire et univoque son intention de quitter son poste avant la fin du délai de congé, qu'il a concrétisée en ne se présentant plus à son travail dès le 10 janvier 2025.

Le cas d'espèce se distingue ainsi de celui où l'employé s'absente pendant une courte durée, l'employeur ne pouvant alors se prévaloir d'un abandon de poste avant d'avoir mis en demeure l'employé de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical. L'intimée n'avait ici pas besoin d'exiger de l'appelant qu'il reprenne le travail, compte tenu des déclarations claires et définitives de celui-ci. Du reste, par courrier du 28 janvier 2025, l'intimée a indiqué à l'appelant que son congé prenait effet au 28 février 2025, qu'il n'avait pas été libéré de son obligation de travailler et que par conséquent, son absence pouvait être considérée comme un abandon de poste. L'appelant n'a pas réagi sur ce point, se limitant à réitérer le fait qu'il considérait son licenciement comme étant abusif.

Il découle de ce qui précède qu'en retenant que l'appelant avait abandonné son poste le 10 janvier 2025, le Tribunal a correctement apprécié les faits et tiré la conclusion juridique qui s'imposait. Partant, les rapports de travail ayant pris fin le 10 janvier 2025, l'appelant doit être débouté de sa prétention en paiement d'un salaire au-delà de cette date.

4. L'appelant soutient que son licenciement était abusif et conclut au paiement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO, *"en sus de l'indemnité de 10'000 fr. sollicitée"*.

4.1 Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle. Celle-là est limitée dans certains cas, notamment lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1 et les réf. cit.).

Pour juger si le congé est abusif, ce qui est une question de droit, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève quant à elle du fait (ATF 138 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3).

De manière générale, le congé doit être qualifié d'abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 10 ad art. 336 CO). Ce n'est pas le but premier du congé, soit la fin des rapports de travail, qui donne au congé son caractère abusif, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive la partie à résilier le contrat. Ce motif doit être examiné au moment où le congé est notifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.2).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. cit.).

4.2 Il ressort des considérants du Tribunal que si l'intimée avait tout d'abord licencié l'appelant avec un délai de congé de sept jours, soit pour le 10 janvier 2025, elle avait immédiatement reconnu son erreur et avait confirmé à plusieurs reprises à l'appelant que son contrat prendrait fin le 28 février 2025. C'était ensuite l'appelant qui avait fait le choix de rompre le contrat de travail à la date initialement retenue (à tort) par l'intimée comme étant celle de la fin du délai de congé. L'erreur de calcul commise par l'intimée, immédiatement reconnue et corrigée, ne rendait pas le licenciement abusif, ce d'autant que le motif invoqué par l'intimée à l'appui du congé – les retards de l'appelant – était réel.

Dans ses écritures d'appel, l'appelant se contente d'affirmer que le comportement de l'intimée se caractérise par une erreur dans le délai de congé, des positions contradictoires, une gestion fautive de la relation contractuelle et une insécurité juridique imposée à son employé, sans étayer ses allégations. Il s'écarte ainsi des faits retenus par le Tribunal sans exposer en quoi le jugement attaqué reposerait sur une appréciation erronée des moyens de preuve, pas plus qu'il démontre en quoi le raisonnement du premier juge serait contraire au droit. Dans cette mesure, son grief apparaît insuffisamment motivé, partant irrecevable.

En tout état, comme l'a retenu de manière fondée le Tribunal, une erreur de l'employeur – admise et corrigée – dans le calcul de la date de fin des rapports de travail ne dit rien du motif du congé, encore moins ne démontre que celui-ci aurait été abusif. Aucune indemnité ne lui est par conséquent due à ce titre.

Le grief de l'appelant est ainsi infondé, dans la mesure où il est recevable.

5. L'appelant expose qu'il ressort du dossier "*plusieurs irrégularités*" relatives à sa rémunération, notamment l'absence de rémunération complète des heures supplémentaires, le non-paiement ou paiement insuffisant des heures de nuit, des lacunes dans le versement du 13^{ème} salaire et l'absence d'indemnisation des temps de déplacement entre le dépôt et le lieu de mission. Ces éléments, constitutifs de violation des obligations contractuelles et légales de l'employeur, justifiaient "*un rappel intégral des montants dus*".

Une telle argumentation n'est pas suffisante au regard des exigences minimum de motivation de l'appel. L'appelant se limite à affirmer l'existence d'irrégularités, qu'il ne détaille aucunement, pas plus qu'il ne les chiffre, alors qu'il prétend au versement d'une somme d'argent. Il n'élève aucune critique à l'encontre des considérants du jugement attaqué qui examinent successivement chacun des montants proposés par l'intimée à ces différents titres – calculs que l'appelant n'a jamais pris soin de discuter – et lui donne acte de son engagement de verser à son ancien employé le montant de 2'991 fr. 55 brut.

Par conséquent, en l'absence de conclusions et de critique motivée conformes aux exigences en la matière (cf. consid. 1.3 supra), il ne sera pas entré en matière sur ce point du jugement attaqué.

6. L'appelant réclame le paiement, par l'intimée, des frais qu'il a engagés pour faire valoir ses droits, "*notamment auprès de C_____ SÀRL ainsi que des frais juridiques nécessaires à la présente procédure*". Il semble distinguer cette prétention de celle en paiement de dépens.

6.1 Les frais d'avocat avant le procès civil sont en règle générale inclus dans les dépens prévus par l'art. 95 al. 3 CPC, de sorte qu'ils ne peuvent pas être réclamés dans une action civile séparée ou ultérieure qui serait fondée sur le droit civil fédéral (ATF 139 III 190 consid. 4.2 et 4.4). Les frais d'avocat pré-contentieux liés à un différend contractuel ou à des mesures visant à réparer un préjudice peuvent, dans certaines circonstances, constituer une partie du préjudice à réparer en vertu du droit matériel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_501/2021 du 2 février 2022 consid. 9.2.2). Ils ne peuvent qu'exceptionnellement être réclamés séparément en tant que dommage, en motivant spécialement le fait qu'ils ont été occasionnés de manière illicite par la partie adverse (arrêts du Tribunal fédéral 4A_501/2021 du 2 février 2022 consid. 9.2.2; 4A_148/2016 du 30 août 2016 consid. 2.4).

6.2 Bien qu'il réclame le remboursement de divers frais, l'appelant ne prend aucune conclusion chiffrée, pas plus qu'il n'explicite les frais prétendument engagés pour la défense de ses droits. Il semble se contenter des pièces produites, étant rappelé sur ce point que seule la facture de C_____ SÀRL du 15 avril 2026 est recevable. L'appelant ne développe par ailleurs aucun grief à l'encontre du jugement de première instance qui a écarté ses prétentions au motif qu'elles n'étaient ni détaillées ni prouvées. Aussi, en l'absence de conclusions chiffrées et de grief suffisamment motivé à l'aune duquel lesdites conclusions auraient pu être raisonnablement interprétées, il n'y a pas lieu d'entrer en matière.

Au demeurant, il ressort des considérants qui précèdent que l'intimée n'a pas violé ses obligations contractuelles, de sorte qu'elle ne saurait, en toute hypothèse, être tenue de rembourser quelque frais que ce soit à l'appelant.

Le grief est par conséquent infondé, dans la faible mesure de sa recevabilité.

Au regard de ce qui précède, l'appelant succombe concernant l'entière de ses prétentions. Le jugement entrepris sera ainsi intégralement confirmé.

7. Il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 22 avril 2026 par A_____ contre le jugement JTPH/95/2026 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 mars 2026 dans la cause C/3236/2025.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

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

Déboute les parties de toutes autres ou contraires conclusions.

Siégeant :

Madame Stéphanie MUSY, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.