



POUVOIR JUDICIAIRE

C/8163/2020-2

CAPH/221/2021

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 30 NOVEMBRE 2021

Entre

A _____ **SARL**, sise _____ [VD], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 avril 2021 (JTPH/143/2021), comparant en personne,

et

Monsieur B _____, domicilié _____ (France), intimé, comparant par le Syndicat C _____, _____, au sein duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 7 décembre 2021.

EN FAIT

- A. Par jugement JTPH/143/2021 du 26 avril 2021, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ SARL à verser à B_____ la somme brute de 6'485 fr. 65 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} mars 2020 (chiffre 2 [*recte* 3] du dispositif dudit jugement), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3 [*recte* 4]), condamné A_____ SARL à verser à B_____ la somme nette de 500 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} mars 2020 (ch. 4 [*recte* 5]), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 5 et 6 [*recte* 6 et 7]).

En substance, le Tribunal des prud'hommes, après avoir considéré que les rapports de travail entre les parties étaient régis par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels restaurants et cafés du 6 juillet 1998, respectivement par la nouvelle CCNT du 1^{er} janvier 2017, a considéré que l'employé n'avait pas abandonné son emploi en étant absent du 13 au 26 janvier 2020 de sa place de travail et, subsidiairement, que le licenciement immédiat prononcé de ce fait par l'employeur n'était pas justifié, l'employé étant en incapacité de travail durant cette période de sorte qu'il avait droit au paiement des montants dus au titre de salaire, de treizième salaire et de vacances non prises. En outre devait lui être payé un montant retenu sur son salaire précédemment de manière injustifiée.

Ledit jugement a été communiqué pour notification aux parties le 26 avril 2021 et reçu le 27 avril 2021 par l'employeur.

- B. Par acte du 20 mai 2021, A_____ SARL a formé appel contre ledit jugement concluant principalement à ce que la demande de l'employé soit déclarée irrecevable, subsidiairement à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause du Tribunal des prud'hommes et, plus subsidiairement encore à la réforme du jugement en ce sens que A_____ SARL est condamnée à verser un montant de 500 fr. à l'employé avec intérêts au taux de 5% dès le 1^{er} mars 2020, uniquement. Elle prend des conclusions préalables en ordonnance de production de pièces, soit notamment toute pièce permettant de démontrer que l'employé ne savait pas avant le 10 janvier 2020 qu'il devait se faire opérer le 13 janvier 2020, toute pièce permettant de démontrer que l'opération subie le 13 janvier 2020 était urgente et ne pouvait pas être agendée plus tard, ainsi que les attestations de chômage et extraits bancaires de l'employé attestant qu'il n'aurait perçu aucun revenu du 13 janvier au 29 février 2020.

L'appelante fait tout d'abord grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir fait une application arbitraire du principe de la charge de la preuve et de la maxime d'office, d'avoir violé son droit constitutionnel à un procès équitable et son droit d'être entendu en refusant d'administrer les preuves requises aux fins de démontrer

que l'opération à laquelle s'était prêté l'employé n'avait aucun caractère d'urgence, ainsi qu'en refusant d'administrer les preuves permettant le cas échéant d'imputer sur ce qu'elle devait à l'employé les montant que celui-ci aurait gagné durant le délai de congé, en particulier durant le mois de février 2020, requête qui avait expressément été faite au Tribunal par elle. Elle reproche en outre au Tribunal d'avoir fait une application erronée des articles 321a al. 1 et 337 CO, ne retenant pas qu'il devait être reconnu que l'employé ayant violé son devoir de fidélité, son licenciement reposait sur de justes motifs. Pour le surplus, elle ne conteste pas devoir rembourser la retenue sur salaire de 500 fr. effectuée par elle.

L'intimé n'a pas répondu à l'appel, de sorte que la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées le 7 juillet 2021.

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

a. A _____ SARL, dont les associés gérants étaient D _____ et E _____, est une société de droit suisse qui a pour but l'exploitation, de manière directe ou par voie de franchisage, d'établissements publics, notamment dans le domaine de la cuisine asiatique. Elle exploite le restaurant à l'enseigne F _____ à Genève.

b. B _____ a été engagé par A _____ SARL, en qualité de plongeur, à plein temps, au sein du restaurant à l'enseigne F _____ à Genève, à partir du 1^{er} septembre 2019, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 10 septembre 2019. Ledit contrat était notamment régi par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT).

Le salaire mensuel brut convenu était de 3'487 fr., versé treize fois l'an.

c. Le décompte de salaire du mois de décembre 2019 mentionnait, outre le paiement du salaire et du treizième salaire, une retenue de salaire de 500 fr. pour non-respect des directives relatives au "I _____".

d. Le vendredi 10 janvier 2020, B _____ a informé, dans la soirée, le directeur du restaurant F _____ de son incapacité de travail dès le lundi 13 janvier 2020.

e. Du 13 au 26 janvier 2020, B _____ a été en incapacité de travail conformément à un certificat médical français daté du 13 janvier 2020.

f. Par courrier du 14 janvier 2020, A _____ SARL a indiqué à B _____ qu'il ne s'était pas présenté la veille, le 13 janvier 2020, à son poste de travail sans l'avoir avertie préalablement, si bien qu'elle constatait un abandon de poste. Dans ce courrier, il était également précisé que si l'abandon de poste ne devait pas être retenu, elle prononçait un licenciement immédiat à l'encontre de son employé en raison de son absence pour une opération médicale non urgente alors qu'elle avait

besoin de lui pour effectuer des remplacements. En outre, A_____ SARL relevait avoir constaté le lundi 13 janvier 2020 que B_____ avait à nouveau refusé de suivre la procédure pour le "I_____", ce qui avait conduit à la perte de vingt kilos de produit, et qu'il avait également refusé le dimanche 12 janvier 2020, de nettoyer les hottes de ventilation, si bien que ces refus d'ordre répétés avaient rompu le lien de confiance.

g. B_____ a perçu au mois de janvier 2020 un salaire brut de 1'629 fr., un treizième salaire de 125 fr. 30 brut, ainsi qu'une indemnité pour les vacances non prises de 1'503 fr. 65 brut. Etaient déduits du salaire brut, une indemnité pour abandon d'emploi de 25% correspondant à un montant de 939 fr. 80, des montants nets de 275 fr. pour non-respect de la procédure « I_____ » le 11 janvier 2020, de 40 fr. pour les hottes de ventilation non nettoyées les 5 et 12 janvier 2020, de 44 fr. 50 pour la cotisation CCNT du premier semestre 2020 ainsi que de 50 fr. pour deux t-shirts non rendus.

h. En date du 27 janvier 2020, B_____ s'est présenté sur son lieu de travail afin de reprendre son poste, ce que A_____ SARL a refusé, alléguant qu'elle avait constaté son abandon de poste le 13 janvier 2020. Subsidiairement, elle lui a annoncé avoir prononcé un licenciement immédiat dès cette date.

i. Par requête de conciliation déposée le 6 mai 2020 à l'office postal, B_____ a assigné A_____ SARL en paiement de la somme brute totale de 7'404 fr. 05.

j. Par demande simplifiée motivée déposée à l'office postal le 14 octobre 2020, B_____ a assigné A_____ SARL en paiement de la somme brute totale de 7'404 fr. 05 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2020. Ladite somme se décompose comme suit :

- 1'301 fr. 80 brut, à titre de salaire à 80% pour la période du 13 au 26 janvier 2020;
- 581 fr. 15, brut, à titre de salaire pour la période du 27 au 31 janvier 2020;
- 3'487 fr. brut, à titre de salaire pour le mois de février 2020;
- 2'034 fr. 10 brut, à titre d'indemnité pour vacances non prises correspondant à 17.5 jours.

A l'appui de ses conclusions, le demandeur a en substance allégué avoir été en incapacité de travail du 13 au 26 janvier 2020, suite à une urgence médicale et qu'il avait transmis son certificat médical à son employeuse. Par courriers des 17 et 18 février 2020, par l'intermédiaire du Syndicat C_____, il avait réclamé son salaire durant le délai de préavis, soit jusqu'au 29 février 2020. Par courrier non daté et non signé, la défenderesse a répondu au courrier du 17 février 2020.

Dans ce courrier, elle avait persisté à considérer son absence comme un abandon de poste et avait contesté toute urgence médicale liée cette absence, mentionnant que ce dernier avait travaillé le 11 février 2020 (*recte* : janvier) et qu'il se portait alors parfaitement bien.

k. Par mémoire de réponse déposé à l'office postal le 29 décembre 2020, la partie défenderesse a conclu au rejet de la demande.

En substance, elle a allégué que le demandeur avait de la peine à s'intégrer à l'équipe et n'écoutait pas les directives, ne désinfectant pas à quatre reprises les bacs qui contenaient de la viande, conformément aux procédures, ce qui avait engendré des pertes financières. A la suite d'une retenue de salaire en décembre 2019, en raison d'un des dommages subis, le demandeur avait adopté un mauvais esprit, quittant son poste sans effectuer tous les nettoyages requis.

Début janvier 2020, le personnel était en sous-effectif, en raison de l'arrêt de travail pour cause de maladie de deux employés et de l'absence du directeur, en vacances dès le 11 janvier 2020. Au vu de cette situation, elle avait informé le demandeur qu'elle avait impérativement besoin de lui durant la semaine du 13 janvier 2020, ce qu'il avait accepté.

Le 11 janvier 2020, le demandeur avait annoncé très tardivement dans la soirée au directeur de l'établissement qu'il serait en incapacité de travail dès le lundi 13 janvier 2020 en raison d'une intervention médicale. Le directeur n'avait alors pas vu le message du demandeur, ayant annoncé par message aux employés le 10 janvier 2020 à 15h21 être en vacances dès ce moment ce jour-là.

Le 13 janvier 2020, D_____ avait appris l'absence du demandeur. Il lui avait alors envoyé un message vocal afin de savoir pourquoi il n'avait pas averti le directeur de l'établissement. Le demandeur avait alors répondu qu'il s'agissait d'une urgence médicale et qu'il n'avait pas pu prévenir le directeur avant son départ en vacances, l'ayant vu peu de temps.

Considérant que le demandeur aurait dû avertir D_____ ou la responsable intérim, G_____, de son absence et qu'il était vraisemblablement informé de son opération médicale, non constitutive d'une urgence médicale, bien avant le 10 janvier 2020, elle avait constaté par courrier du 14 janvier 2020, l'abandon de poste du demandeur et subsidiairement, elle avait prononcé un licenciement avec effet immédiat. Selon la défenderesse, le demandeur aurait dû la consulter concernant cette intervention médicale afin de prévoir une date qui convenait le mieux aux parties ou l'informer une fois la date arrêtée.

En sus, la défenderesse a allégué qu'il lui semblait que l'information relative à l'absence du demandeur avait été volontairement omise par ce dernier afin de créer un grave dysfonctionnement au sein de l'établissement, ce qui constituait une

faute grave de sa part. Le salaire avait ainsi été payé jusqu'au jour de l'abandon de poste, subsidiairement au jour de son licenciement immédiat, tout comme le solde de vacances non prises.

En outre, A_____ SARL a requis du demandeur la production de toute pièce apte à démontrer qu'il n'avait été informé de son opération qu'en date du 9 février 2020 et de toute pièce permettant de démontrer que l'opération du 12 février 2020 relevait d'une urgence médicale.

l. Par courrier du 22 février 2021, déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes, la partie défenderesse a produit les pièces 2 et 9 de son bordereau de pièces du 29 décembre 2020, soit le contrat de travail du 10 septembre 2019 conclu entre les parties et le courrier du 14 janvier 2020 constatant l'abandon de poste du demandeur et prononçant, à titre subsidiaire, son licenciement avec effet immédiat.

m. A l'audience du 23 février 2021 du Tribunal, B_____ a modifié ses conclusions. Il a persisté à réclamer le paiement du salaire brut de 581 fr. 15 pour la période du 27 au 31 janvier 2020 ainsi que le paiement du salaire brut du mois de février 2020, soit 3'487fr. En sus, il a réclamé le paiement du salaire pour la période du 13 au 26 janvier 2020, à hauteur de 88% du salaire mensuel brut, soit 1'432 fr. en lieu et place de 1301 fr. 80, ainsi que le paiement du treizième salaire de 455 fr. 15 et le paiement d'une indemnité pour vacances non prises de 530 fr. 35, déduction faite du montant de 1'503 fr. 65 payé par la défenderesse en janvier 2020. En outre, le demandeur a réclamé le remboursement de la retenue de salaire de 500 fr. opérée sur le salaire du mois de décembre 2019 et a contesté les déductions effectuées sur le salaire du mois de janvier 2020, correspondant au chiffre 2051 du décompte de salaire, soit 939 fr. 80 à titre d'indemnité pour abandon d'emploi, 275 fr. pour non-respect de la procédure « I_____ » en date du 11 janvier 2020, 40 fr. pour les hottes de ventilation non nettoyées les 5 et 12 janvier 2020, 44 fr. 50 pour la cotisation CCNT du premier semestre 2020 ainsi que 50 fr. pour deux t-shirts non rendus. Au total, le demandeur a précisé qu'il assignait la défenderesse en paiement de la somme de 6'985 fr. 65 en lieu et place de 7'404 fr.

Interrogé, le demandeur a déclaré que dans le cadre de son emploi, il prenait la place du chef de cuisine les week-ends et reprenait son poste de plongeur le dimanche. S'agissant de son incapacité de travail, il avait un ongle incarné depuis environ deux mois mais ne souhaitait pas se rendre à l'hôpital. Il n'avait pas informé son employeur de son problème de santé car il ne souhaitait pas mettre l'entreprise en difficulté. Le 10 janvier 2020, il s'était rendu chez le médecin, lequel l'avait informé qu'il s'agissait d'une urgence médicale et qu'il devait se faire opérer le 13 janvier 2020. Il avait préalablement prévenu un responsable de son rendez-vous médical et avait informé le 10 janvier 2020, après ses heures de

travail, vers 21 heures-22 heures, H_____, directeur du restaurant, de son opération le 13 janvier 2020, tout en lui envoyant son arrêt de travail. Il n'avait pas informé G_____, car il ne savait pas qu'elle était responsable du personnel. Il ne se souvenait pas non plus d'une éventuelle discussion lors de laquelle la défenderesse l'aurait informé qu'elle serait en sous-effectif la semaine du 13 janvier 2020.

Le 27 janvier 2020, il s'est rendu à son poste de travail accompagné d'un ami. La défenderesse lui avait alors dit qu'il n'avait pas à venir travailler puisqu'il avait abandonné son poste.

Enfin, il a indiqué avoir perçu des indemnités du chômage français en mars 2020 pendant le confinement.

Interrogé, D_____, représentant la société A_____ SARL, a déclaré que le demandeur avait averti H_____ de son incapacité de travail après le départ en vacances de ce dernier. Dans ces circonstances, le responsable n'avait pas vu le message. La personne qui le remplaçait durant ses vacances était G_____. Jusqu'au 12 janvier 2020, le demandeur était venu travailler et n'avait pas de problèmes pour marcher. Lorsque lui-même avait appris l'absence du demandeur le 13 janvier 2020, cela avait eu d'importantes conséquences, car le personnel était déjà en sous-effectif, ce que le demandeur savait.

En ce qui concernait l'incapacité de travail du demandeur, D_____ a allégué ne pas contester l'arrêt de travail mais uniquement l'urgence liée à l'intervention médicale du 13 janvier 2020. Le 13 janvier 2020, il avait envoyé au demandeur un message vocal sur son téléphone portable et un courrier le 14 janvier 2020 pour lui signifier son licenciement avec effet immédiat.

S'agissant de la violation des instructions par le demandeur, D_____ a indiqué que la défenderesse ne lui avait pas signifié d'avertissement, car les violations avaient eu lieu le dernier jour de travail, soit le 12 janvier 2020.

Par ailleurs, la partie défenderesse a requis la production de tout document permettant de démontrer que le demandeur n'avait pas perçu d'indemnités chômage du 13 janvier au 29 février 2020, en particulier les extraits de comptes bancaires de ce dernier ainsi qu'une attestation du chômage. Etait également requis tout document permettant de démontrer que le demandeur ne savait pas avant le 10 janvier 2020 qu'il devait se faire opérer.

Le Tribunal a refusé ces réquisitions de preuves.

En outre, la défenderesse a produit deux cd-roms contenant des enregistrements vidéos du restaurant et du demandeur en date du 11 janvier 2020.

A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger. Le jugement querellé a été prononcé.

EN DROIT

1. 1.1 En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance de recours compétente à Genève pour connaître d'un recours dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

1.2 Au sens de l'art. 308 al. 1 et 2 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

Selon l'art. 319 let. a CPC, le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel.

1.3 En l'espèce, A_____ SARL a déclaré former appel contre le jugement du Tribunal querellée, conformément à ce qu'indiquait à tort ladite décision. Au vu de la valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr., un tel appel n'est pas recevable.

Dans la mesure où un recours est recevable contre le jugement attaqué, il faut examiner si l'acte peut être converti en recours.

1.4 Le recours peut être formé pour violation du droit et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. a et b CPC). Ecrit et motivé, le recours doit être introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC).

1.5 Dans le cas d'espèce, déposé dans les formes et délais prévus par la loi par devant l'instance compétente, l'acte converti en recours est recevable.

1.6 La procédure simplifiée s'applique (art. 243 CPC).

2. La recourante reproche en premier lieu au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé son droit d'être entendue et son droit à la preuve en refusant d'ordonner la preuve des pièces requises par elle visant à démontrer le caractère urgent de l'opération subie par l'employé, respectivement le paiement par la caisse de chômage d'indemnité chômage à celui-ci pendant la période de congé.

2.1 Compris comme l'un des aspects de la notion générale de procès équitable au sens de l'art. 29 Cst. féd., le droit d'être entendu garantit au justiciable le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, d'avoir accès au dossier, de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos dans la mesure où il l'estime nécessaire (notamment ATF 142 III 48 consid. 4.1.1).

Le droit d'être entendu comprend également pour le justiciable le droit d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer la décision (notamment ATF 143 V 71 consid. 4.1; 142 II 218 consid. 2.3). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que procédant de manière non-arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion. Le refus d'une mesure probatoire ne viole ainsi le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert à laquelle le juge a procédé est entachée d'arbitraire (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3; 141 I 60 consid. 3.3). Selon l'art. 152 al. 1 CPC, toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. L'art. 157 CPC stipule que le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Dans le cas d'espèce, la recourante soutient que le tribunal a arbitrairement refusé d'administrer les preuves requises par elle en n'en requérant pas de l'employé la protection de documents devant permettre de savoir si l'intervention chirurgicale subie par l'employé présentait un caractère d'urgence ou non et d'autre part si des prestations de la caisse de chômage avaient été versées à l'employé du 13 janvier au 29 février 2020.

2.2 C'est à raison que le Tribunal n'a pas donné suite à la réquisition de preuve formulée par la recourante relative à la production de comptes bancaires et d'attestations chômage de l'employé. En effet, ces pièces sont sans pertinence pour l'issue du litige dans la mesure où, comme l'a retenu le Tribunal, si des indemnités devaient être dues à l'employé par l'employeur celles-ci le seraient sur la base de la relation de droit privé entre eux exclusivement. Dès lors, il est sans pertinence de savoir si une prestation publique aurait été en outre versée à l'employé par une caisse de chômage.

Il en est de même des pièces, dont on ignore par ailleurs lesquelles, qui pourraient démontrer le caractère urgent ou non de l'intervention chirurgicale subie par l'employé. En effet, dans la mesure où le dossier contient un certificat médical, non contesté en tant que tel et dont rien ne laisse penser qu'il serait abusif, indiquant une incapacité de travail durant la période considérée, il importe peu de savoir si cette incapacité était prévisible ou non. Quoi qu'il en soit et comme l'a relevé le Tribunal des prud'hommes, il est en outre vraisemblable que l'information en question (caractère urgent de l'intervention) relève du secret médical, de sorte qu'elle ne pourrait être communiquée en procédure.

Par conséquent, le premier grief soulevé par la recourante doit être rejetée comme ses conclusions préalables.

-
3. La recourante reproche en outre au Tribunal d'avoir fait une mauvaise application des art. 321a al. 1 et 337 CO.

3.1 En raison de son obligation de fidélité le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Cela implique notamment que le travailleur prenne toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail, notamment pour prévenir la survenance d'un dommage, ou de faire en sorte que l'employeur puisse lui-même prendre des dispositions utiles. Ainsi, l'employeur est en droit d'attendre que le travailleur l'informe de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable (CARUSO, Le contrat individuel de travail, commentaire des art. 319 à 341 CO, 2009, N 2 ad art. 321a CO).

Il résulte du devoir de fidélité que le travailleur doit notamment informer immédiatement l'employeur de ses absences imprévisibles comme par exemple une maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_521/2016 consid. 3.4 et 3.5).

Selon l'art. 337 al.1 CO 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. Selon l'al. 2 de cette disposition, sont notamment considérés 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.

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation (ATF 137 III 303 c. 2.1.1). Il ne suffit en effet pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (TF 4A_124/2017 c.3.1, ATF 130 III 28 c. 4.1).

Aux termes de l'art 337c al.1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans juste 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. La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c CO est une créance en dommages et intérêts qui comprend toute forme de rémunération contractuelle jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail, le salaire en cas d'empêchement de travailler pour une cause inhérente à la personne du travailleur, le droit aux vacances, notamment (DONATIELLO, CR-CO, 2021, ad art. 337c, no 3ss).

Pour le surplus, le Tribunal a relaté toutes les dispositions pertinentes applicables de la Convention collective de travail qui régit le rapport entre les parties qu'il n'est pas nécessaire de rappeler.

3.2 En l'espèce, la recourante ne remet pas en cause l'appréciation juridique du Tribunal relative à l'absence d'abandon de poste. Il n'y sera pas revenu.

Elle fait valoir toutefois que le licenciement immédiat de l'employé était justifié, reposant sur de justes motifs.

Force est d'admettre qu'elle se trompe et que le Tribunal, en considérant que le licenciement immédiat était injustifié, n'a pas violé la loi.

En effet, il ressort clairement de l'état de fait qu'il n'existe dans le cas présent pas de motif suffisamment grave issu de l'attitude adoptée par l'employé pour mettre un terme immédiat au contrat. D'une part, si certes l'intimé avait été à une reprise sanctionné pour non-respect des directives d'hygiène et semble avoir en outre fait l'objet d'une remarque la veille de son intervention chirurgicale, ces éléments ne justifient pas de considérer qu'il existe une rupture objective du lien de confiance. D'autre part, force est d'admettre que préalablement à son absence, l'intimé a informé son employeur de celle-ci et fourni un certificat en attestant, sans retard. Devrait-on considérer que l'annonce par messagerie postérieurement au départ en vacances du responsable du restaurant était tardive, que ce fait n'entraînerait pas pour autant à lui seul la reconnaissance d'un juste motif de licenciement immédiat. Dans cette mesure, on ne voit pas en quoi le Tribunal aurait violé les dispositions du droit fédéral en considérant que les conditions légales de l'art. 337 CO n'étaient pas réalisées. Il n'y a pas plus de violation de la disposition de l'art. 321a al.1 CO, dans la mesure où précisément le travailleur a informé son employeur, en la personne du directeur, par message, de sa "maladie" immédiatement après avoir connu la date de l'intervention prévue, attestée par certificat médical.

Il en découle que le recours doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé.

- 4.** Il n'est pas perçu de frais judiciaire ni alloué de dépens (art. 19 al.3 lit.c et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 20 mai 2021 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/143/2021 rendu le 26 avril 2021 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/8163/2020-2.

Au fond :

Le rejette et confirme le jugement entrepris.

Sur les frais:

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.