

## **GE\_GERICHTE C/7280/2012 vom 5. Mai 2014**

GE Cour de justice, 2014-05-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_7280\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7280_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/7280/2012 du 5 mai 2014

IT: GE\_GERICHTE C/7280/2012 del 5 maggio 2014

### **Regeste**

ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE | CPC.317.1; CO.337d; CO.337

### **Erwägungen**

#### **E. 20**

mars 2013 après avoir mis en demeure son employeur de lui verser les arriérés de salaire pour les mois de janvier et février 2012. Elle estime au contraire que les rapports de travail ont pris fin au mois de janvier 2012, lorsqu'elle a obtenu une carte d'agent de sécurité au nom de la société E\_\_\_\_\_. Un licenciement n'était donc pas nécessaire compte tenu de l'abandon d'emploi de B\_\_\_\_\_. Elle reproche également au Tribunal d'avoir rendu une décision arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. en méconnaissant ou en ne tenant arbitrairement pas compte de preuves pertinentes. c. Par acte du 30 septembre 2013 B\_\_\_\_\_ a répondu à l'appel et a conclu, principalement, au rejet de l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ et au déboutement de celle-ci de toutes ses conclusions à l'exception de celles concernant le paiement en sa faveur des sommes de 417 fr. 20, 670 fr. 20 et 910 fr. 50 ainsi que la délivrance d'un certificat de travail, et pour le surplus, à la confirmation du jugement entrepris. d. Par courrier du octobre 2013, D\_\_\_\_\_ (ci-après: la "Caisse de chômage") a confirmé maintenir sa subrogation dans la présente cause pour un montant de 3'940 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 19 avril 2012. e. Lors de l'audience devant la Cour d'interrogatoire des parties du 8 janvier 2014, B\_\_\_\_\_ s'est opposée à la recevabilité de pièces nouvelles produites par A\_\_\_\_\_. Cette dernière a relevé que la recevabilité des pièces n'avait pas été contestée jusqu'à ce jour. Elle a dès lors demandé que la Cour statue sur la recevabilité des pièces nouvelles à titre préjudiciel et réserve la possibilité de convoquer une nouvelle audience pour entendre les parties et a sollicité un délai pour pouvoir se déterminer par écrit sur ce point. B\_\_\_\_\_ s'est réservé la possibilité de répondre tout en s'opposant à ce qu'un délai soit accordé à la partie adverse pour qu'elle se détermine sur la recevabilité des pièces nouvelles. f. Par ordonnance du 10 janvier 2014, la Cour a impartit un délai de dix jours à A\_\_\_\_\_ pour qu'elle se détermine sur la recevabilité des pièces nouvelles en appel et dit qu'un délai de dix jours sera fixé à B\_\_\_\_\_ et à la Caisse de chômage pour qu'ils se déterminent à leur tour, dès réception de la détermination de A\_\_\_\_\_. g. Par mémoire du 24 janvier 2014 A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions prises dans son mémoire d'appel du 2 septembre 2013 et conclu à la recevabilité de son chargé de pièces du 2 septembre 2013. Elle fait valoir que la procédure était gouvernée par la maxime inquisitoire et qu'en conséquence la rigueur de l'art. 317 CPC devrait être atténuée, en particulier pour la deuxième condition relative aux faux novas. h. Par lettre du 28 janvier 2014 B\_\_\_\_\_ a relevé que les pièces nouvelles produites par A\_\_\_\_\_ ne remplissaient pas les conditions cumulatives de l'art. 317 al. 1 CPC et qu'elles devraient, par conséquent, être déclarées irrecevables et écartées du dossier. Elle a également précisé que

l'irrecevabilité desdites pièces devait être relevée d'office, sans qu'elle ait à prendre des conclusions à ce titre, dès lors son silence ne pouvait être interprété comme une acceptation tacite que ces pièces soient versées à la procédure. B. a. A\_\_\_\_\_ est une société anonyme ayant son siège à \_\_\_\_\_ dont le but est notamment l'exploitation d'une agence de sécurité privée. b. Par contrat du 10 décembre 2008, B\_\_\_\_\_ a été engagée par A\_\_\_\_\_ en qualité d'agent de sécurité auxiliaire à temps partiel et ce dès réception de l'autorisation d'exercer délivrée par l'ancien Département de justice et police (ci-après le "Département"). Sa rémunération brute était fixée à 23 fr. 62 de l'heure, comprenant "toutes les indemnités et 8,33% pour les vacances". Le contrat faisait référence au règlement interne de l'entreprise qui lui serait remis, faisant partie intégrante du contrat, de même qu'à la Convention collective de travail de l'AESS, l'Accord de Confidentialité et au Règlement du Comité d'Entreprise de A\_\_\_\_\_. De mai à octobre 2011, elle a perçu un salaire mensuel brut moyen de 2'535 fr. 60 (15'213 fr. 50 / 6 mois). c. Par courrier du 5 septembre 2011 adressé au représentant du Comité d'entreprise de A\_\_\_\_\_, cette dernière a informé les collaborateurs de l'entreprise du non renouvellement du mandat auprès de F\_\_\_\_\_. Dans ce cadre, A\_\_\_\_\_ devait en conséquence se résoudre à licencier des collaborateurs affectés à F\_\_\_\_\_ pour le 31 octobre 2011, soit au terme du mandat en cours. Des possibilités étaient envisagées pour réduire les effets consécutifs à la perte de ce mandat, notamment par l'affectation de collaborateurs à d'autres missions. Des propositions pouvaient être faites par des employés directement ou par l'entremise du Comité d'entreprise à A\_\_\_\_\_, au plus tard le 16 septembre 2011; elles devaient être adressées à l'attention de G\_\_\_\_\_, directeur exécutif de A\_\_\_\_\_. d. Par courrier du 7 septembre 2011, A\_\_\_\_\_ a convié B\_\_\_\_\_ à une séance d'information le 14 septembre 2011 dans le cadre de non renouvellement du mandat auprès de F\_\_\_\_\_. Dans le cadre de cette séance A\_\_\_\_\_ a notamment informé ses collaborateurs du résultat de l'appel d'offre de F\_\_\_\_\_ qui avait adjugé le marché de l'accueil et de la sécurité \_\_\_\_\_ à E\_\_\_\_\_. Elle a également précisé qu'elle avait déposé un recours contre cette décision d'adjudication et requis que l'effet suspensif soit accordé à son recours. A\_\_\_\_\_ a également informé ses collaborateurs qu'afin de sauvegarder leurs intérêts elle avait commencé une procédure de licenciement collectif avec notamment une annonce à l'Office cantonal du risque de licenciement et la consultation des travailleurs. Le témoin H\_\_\_\_\_, chef de mission au sein de A\_\_\_\_\_, qui gérait l'équipe dont faisait partie B\_\_\_\_\_, a indiqué que I\_\_\_\_\_ avait annoncé que personne ne serait licencié et que tous les collaborateurs continueraient à percevoir un salaire similaire pour les employés fixes et un salaire moyen calculé sur les six derniers mois pour les auxiliaires, qui devaient rester à la disposition de l'entreprise. Il ignorait si B\_\_\_\_\_ avait continué à travailler après le 31 octobre 2011. e. Par courrier du 26 septembre 2011, A\_\_\_\_\_ a informé B\_\_\_\_\_ de la tenue d'une nouvelle séance d'information le \_\_\_\_\_ septembre 2011. L'employée était priée de bien vouloir confirmer sa présence auprès de J\_\_\_\_\_. Durant ces séances, il avait été précisé que tout employé était libre d'offrir ses services à un autre employeur et d'annoncer, le cas échéant, sa démission (témoin H\_\_\_\_\_). Selon le témoin H\_\_\_\_\_, il était possible de travailler pour deux entreprises de sécurité en parallèle "pour autant que les deux sociétés soient d'accord et que les heures effectuées dans la seconde entreprise soient annoncées à l'entreprise principale pour garantir les normes fixées par la LTr en matière d'heures de travail et de repos". f. Par courrier du \_\_\_\_\_ octobre 2011, A\_\_\_\_\_ s'est adressée à ses collaborateurs en ces termes : " Pour faire suite à nos précédentes séances et comme promis, nous tenons à vous informer des éléments suivants : Ce jour, nous avons reçu la levée de l'effet suspensif du Tribunal Fédéral, ce qui sous toute vraisemblance aura

comme conséquence une fin de nos services à F\_\_\_\_\_ le 31 octobre 2011. Comme déjà mentionné, A\_\_\_\_\_ étudie les différentes possibilités pour votre avenir, soit votre reclassement dans notre entreprise pour d'autres missions, ou chez différents confrères, ceci dans le but de sauvegarder vos intérêts par rapport à la Convention Collective du Travail des entreprises de sécurité. Afin de pouvoir étudier toutes ces possibilités dans leurs moindres détails, aucun licenciement ne sera prononcé d'ici le 1<sup>er</sup> novembre 2011, ce qui a pour effet le report d'un mois d'un éventuel délai de congé. " g. Par lettre du 31 octobre 2011, A\_\_\_\_\_ a adressé à B\_\_\_\_\_ une "convocation obligatoire" à une séance du 3 novembre 2011 afin de la tenir informée de la situation et d'évoquer l'avenir. L'employée était priée de bien vouloir confirmer sa présence auprès de J\_\_\_\_\_. h. Par courriel du 17 janvier 2012 adressé à K\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a fait part de sa surprise en découvrant que son salaire brut de décembre 2011 était inférieur de 253 fr. à celui de novembre 2011. Elle réclamait qu'un montant de 253 fr. lui soit versé avec son traitement du mois de janvier 2012. i. Par courriel du 13 février 2012, adressé à I\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a réclamé son salaire de janvier 2012 qu'elle n'avait toujours pas reçu. j. Par message électronique du même jour, I\_\_\_\_\_ a fait part à B\_\_\_\_\_ de sa surprise en lui indiquant que les "salaires [avaient] été transmis à [la] banque" le 8 février 2012. k. Par l'intermédiaire du Syndicat C\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a adressé un courrier recommandé à A\_\_\_\_\_ le 7 mars 2012 pour lui rappeler que son salaire des mois de janvier et février 2012 ne lui avaient toujours pas été payés et pour la mettre en demeure de lui verser lesdits salaires au \_\_\_\_\_ mars 2012, à défaut de quoi elle se verrait contrainte de démissionner avec effet immédiat et d'agir en justice. l. Par lettre recommandée du 20 mars 2012 adressée à A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs, invoquant l'absence de versement de salaires des mois de janvier et février 2012 malgré ses multiples relances. m. Parallèlement, le \_\_\_\_\_ mars 2012, B\_\_\_\_\_ a signé un contrat de travail avec la société E\_\_\_\_\_. Elle a été engagée en tant qu'agent de sécurité auxiliaire pour une entrée en fonction le \_\_\_\_\_ mars 2012. L'horaire de travail était défini en fonction des plans de travail et des missions confiées aux collaborateurs et le salaire-horaire de base était de 24 fr. 40 plus 8,33% de vacances, soit un salaire brut total de 26 fr. 43. Préalablement, B\_\_\_\_\_ avait reçu une carte d'agent de sécurité auprès d'E\_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ janvier 2012. L\_\_\_\_\_, ancien employé de A\_\_\_\_\_, avait démissionné en octobre 2011, ayant une opportunité de rejoindre E\_\_\_\_\_. Devant le Tribunal, il a déclaré qu'il pensait que B\_\_\_\_\_ avait fait la même démarche que lui à peu près à la même période, mais qu'il ne savait comment cela c'était passé pour elle. Il avait suivi un cours d'agent de sécurité interne auprès d'E\_\_\_\_\_ en même temps qu'elle, soit au mois de mars 2012. Il avait été rémunéré pour suivre ce cours, mais il n'avait pas réussi l'examen d'entrée. Il croyait savoir qu'il était obligatoire d'avoir suivi ce cours pour travailler pour E\_\_\_\_\_. Il avait effectivement reçu sa carte d'agent auprès d'E\_\_\_\_\_. Il n'avait toutefois pratiquement pas travaillé pour cette société, qui n'avait fait appel à lui que deux ou trois week-ends, compte tenu de son insistance. B\_\_\_\_\_ a admis avoir suivi ledit cours auprès d'E\_\_\_\_\_. Il est également admis par les parties que celle-ci n'a effectué aucune mission pour le compte de son nouvel employeur. n. A\_\_\_\_\_ a admis ne pas avoir sollicité B\_\_\_\_\_ depuis la fin de la mission auprès de F\_\_\_\_\_, en particulier de janvier à mars 2012. Précédemment, les employés en place à F\_\_\_\_\_ recevaient un planning. B\_\_\_\_\_ a précisé avoir reçu des appels téléphoniques de A\_\_\_\_\_ pendant cette période en vue de l'interroger sur ses recherches d'emploi et non pas pour la solliciter pour travailler. Il n'est pas contesté par les parties que B\_\_\_\_\_ avait demandé à A\_\_\_\_\_ de la licencier afin de pouvoir percevoir des indemnités de chômage, ce que cette dernière a refusé en

raison de la procédure de licenciement collectif. o. Par demande parvenue au greffe du Tribunal des prud'hommes le 9 août 2012, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement d'un montant total de 13'765 fr. 45 plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an, montant se décomposant comme suit : - 417 fr. 20 brut à titre de différence de salaire pour le mois de novembre 2011; - 670 fr. 25 brut à titre de différence de salaire pour le mois de décembre 2011; - 2'535 fr. 60 brut à titre de salaire pour le mois de janvier 2012; - 2'535 fr. 60 brut à titre de salaire pour le mois de février 2012; - 2'535 fr. 60 brut à titre de salaire pour le mois de mars 2012; - 5'071 fr. 20 brut à titre de salaire durant le délai de congé (deux mois). Elle a également réclamé la délivrance d'un certificat de travail ainsi que la remise des fiches de salaire pour les mois de janvier à mai 2012. Elle a fait valoir que A\_\_\_\_\_ avait promis à ses employés de leur verser leur salaire sur la base d'un salaire moyen calculé sur les six derniers mois jusqu'à la fin des rapports de travail ou qu'un nouveau poste leur soit attribué. Elle a exposé n'avoir reçu que ses salaires pour les mois de novembre et décembre, qui étaient inférieurs au salaire moyen basé sur les six derniers mois. Elle a également allégué n'avoir reçu aucun salaire pour les mois de janvier et février 2012, malgré ses relances, raison pour laquelle elle n'avait eu d'autre choix que de résilier le contrat de travail avec effet immédiat en date du \_\_\_\_\_ mars 2012. Elle a admis avoir conclu un contrat de travail sur appel avec E\_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ mars 2012, pour une entrée en fonction le \_\_\_\_\_ mars 2012 en qualité d'agent de sécurité auxiliaire, pour laquelle toutefois elle n'avait effectué aucune mission. p. Par courrier du 16 août 2012 la Caisse de chômage a déclaré se subroger pour un montant correspondant aux indemnités versées à B\_\_\_\_\_ de mars à mai 2012 de 3'940 fr. 50 net, sans préjudice d'autre versement futur, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 19 avril 2012. q. Par ordonnance du 21 août 2012, le Tribunal des prud'hommes a joint la cause C/7280/2012, relative à la demande formée par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ le 9 août 2012, et la cause C/17023/2012, relative à la demande d'intervention principale formée le 16 août 2012 par la Caisse de chômage, sous le numéro de cause C/7280/2012. r. Dans sa réponse du 17 septembre 2012 à la demande principale, A\_\_\_\_\_ a conclu, préalablement à ce qu'il soit ordonnée à B\_\_\_\_\_ de produire sa carte de légitimation d'agent de sécurité pour le compte de la société E\_\_\_\_\_, principalement, à ce qu'il soit dit que A\_\_\_\_\_ s'engage à verser la somme de 1'154 fr. 50 brut pour solde de tout compte à B\_\_\_\_\_ et à ce qu'elle s'engage à lui délivrer un certificat de travail, B\_\_\_\_\_ devant être déboutée de toutes autres conclusions. A l'appui de son mémoire, A\_\_\_\_\_ a allégué que B\_\_\_\_\_ avait exprimé sa volonté de rejoindre la société E\_\_\_\_\_, ce qu'elle avait d'ailleurs fait le 10 janvier 2012, date de la délivrance par le Département de sa carte professionnelle pour le compte de ladite société. B\_\_\_\_\_ avait clairement exprimé sa volonté de résilier son contrat de travail la liant avec A\_\_\_\_\_ au mois de janvier 2012, lors d'un entretien avec I\_\_\_\_\_, ce qui a été confirmé par la délivrance de cette nouvelle carte de légitimation. Elle avait donc mis fin à son contrat de travail de son propre chef au mois de janvier 2012, manifestation de volonté à laquelle A\_\_\_\_\_ avait acquiescé. Elle estime par conséquent qu'aucun salaire n'est dû à B\_\_\_\_\_ depuis le 10 janvier 2012. Elle a encore fait valoir que B\_\_\_\_\_ avait violé son devoir de fidélité et avait abandonné son emploi, dès lors qu'elle était depuis le mois de janvier 2012 enregistrée sous le nom d'un nouvel employeur auprès du service des armes, explosifs et autorisations. L'employée avait ainsi décidé de ne pas respecter le délai de congé prescrit par la loi et aucun salaire ne lui est dû pour cette période. s. Par ordonnance du 22 novembre 2012, le Tribunal a dit que A\_\_\_\_\_ devait apporter la preuve que B\_\_\_\_\_ avait résilié son contrat de travail avec effet immédiat en date du 10 janvier 2012, cette dernière étant admise à apporter la contre-preuve

ainsi qu'à prouver son droit au salaire du 10 janvier au 31 mars 2012 et A\_\_\_\_\_ étant admise à apporter la contre-preuve. t. A l'audience du 28 novembre 2012 les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. B\_\_\_\_\_ a déclaré avoir reçu un certificat de travail dont le contenu lui convenait. Elle a toutefois réclamé un nouvel exemplaire dénué du tampon humide de la Caisse de chômage à laquelle son certificat de travail avait été adressé en premier lieu. A\_\_\_\_\_ a reconnu devoir le montant de 253 fr. à titre de salaire pour décembre 2011 ainsi que 901 fr. 50 pour la période du 1<sup>er</sup> au 10 janvier 2012. Elle s'est également engagée à envoyer un nouvel original de son certificat de travail à B\_\_\_\_\_ à son domicile privé. La Caisse de chômage a également persisté dans ses conclusions. Lors de son interrogatoire, B\_\_\_\_\_ a déclaré avoir oralement réclamé une "lettre de congé", lors d'entretiens téléphoniques en septembre ou octobre 2011 avec A\_\_\_\_\_, qu'elle n'avait pas reçue, contrairement à certains de ses collègues. Elle avait par ailleurs informé A\_\_\_\_\_ de sa postulation auprès d'E\_\_\_\_\_. Elle a eu un entretien avec K\_\_\_\_\_ et un autre avec J\_\_\_\_\_, lorsqu'il lui avait été annoncé que l'entreprise avait perdu le mandat auprès de F\_\_\_\_\_. Par la suite cette dernière l'avait souvent rappelée pour s'enquérir de ses recherches de travail. En revanche elle n'avait jamais eu d'entretien personnel avec I\_\_\_\_\_. Elle avait travaillé pour le compte de A\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 octobre 2011 à F\_\_\_\_\_, date de la perte du mandat de A\_\_\_\_\_ sur ce site. Par la suite, elle n'avait plus travaillé et était restée à la disposition de son employeur, qui lui avait promis le paiement du salaire moyen sur les six derniers mois. Sur interrogatoire, G\_\_\_\_\_ a déclaré pour A\_\_\_\_\_ revenir sur ses conclusions concernant les différences de salaire de novembre et décembre 2011 et a admis les chiffres articulés par B\_\_\_\_\_ ; elle s'est donc engagée à lui verser 417 fr. 20 pour novembre et 670 fr. 25 pour décembre 2011. G\_\_\_\_\_ a également déclaré avoir eu un entretien au mois de décembre 2011 avec B\_\_\_\_\_, au cours duquel celle-ci l'avait informée des discussions en cours avec E\_\_\_\_\_ et qu'elle avait initié des démarches pour travailler auprès de celle-ci, soit en particulier en vue d'obtenir sa carte d'agent de sécurité. Il lui a indiqué qu'il n'était pas admis par les usages de la société qu'un employé puisse travailler en parallèle pour une autre entreprise. Le fait que B\_\_\_\_\_ effectue des démarches auprès d'une autre entreprise équivaldrait, selon A\_\_\_\_\_, à une démission. De la sorte, lorsque B\_\_\_\_\_ a obtenu cette carte auprès d'E\_\_\_\_\_ le 10 janvier 2012, ce dont A\_\_\_\_\_ avait été informée par ses relations auprès du Département, cela constituait une résiliation immédiate des rapports de travail, respectivement un abandon de poste par celle-ci. B\_\_\_\_\_ a encore précisé qu'elle n'était absolument pas au courant que la société A\_\_\_\_\_ n'admettait pas que ses collaborateurs détiennent une carte de légitimation auprès d'une autre entreprise concurrente, étant précisé qu'elle n'avait reçu ladite carte qu'en date du 24 janvier 2012. Elle a également indiqué n'avoir restitué sa carte et son uniforme à A\_\_\_\_\_ qu'au mois de mai, ou juin 2012, dès lors que cela ne lui avait pas été demandé auparavant. A l'issue de l'audience d'interrogatoire des parties, une transaction est intervenue, aux termes de laquelle A\_\_\_\_\_ offrait à la demanderesse pour solde de tout compte, la somme de 6'000 fr. brut, sous déduction de la somme nette de 3'940 fr. due à la Caisse de chômage. La validité de cet accord était soumise à la condition que celui-ci soit ratifié par la société A\_\_\_\_\_ et selon son régime de signature collective à deux. u. Par courrier du 10 janvier 2013, A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'aucun accord n'avait pu être confirmé et qu'il laissait le soin au Tribunal de donner à son courrier la suite qu'il comportait. v. Lors de l'audition des parties du 20 février 2013, A\_\_\_\_\_ a indiqué que le second dirigeant de l'entreprise n'avait pas validé l'accord négocié le 28 novembre 2012, selon le régime de la signature collective à deux. B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle n'avait pas reçu les montants

correspondant aux différences de salaire pour les mois de novembre et décembre 2011, ni l'original de son certificat de travail sans le tampon humide de la Caisse de chômage. Elle a, pour le surplus, conclu à la condamnation de A\_\_\_\_\_ à une amende disciplinaire, dès lors le représentant de la société A\_\_\_\_\_ disposait d'une procuration lors de l'audience du 28 novembre 2012, sans que cette dernière ne comporte le droit de ratifier une éventuelle transaction. Elle a enfin produit trois nouvelles pièces relatives à la restitution du matériel et de la carte d'agent de sécurité à A\_\_\_\_\_ ainsi qu'une copie de la carte d'agent de sécurité auprès d'E\_\_\_\_\_ du 9 janvier 2012. Sur interrogatoire, I\_\_\_\_\_ a déclaré pour A\_\_\_\_\_ avoir animé les séances devant le personnel de F\_\_\_\_\_ après la perte du mandat en leur expliquant qu'ils devaient terminer leur mission et que tout serait fait pour qu'ils conservent leur emploi. Il a ajouté que quatre options étaient possibles pour les employés : soit ils étaient replacés à l'interne, soit ils étaient placés auprès d'un "confrère", soit ils partaient d'eux-mêmes auprès d'un autre employeur ou, en dernier recours ils étaient licenciés. Il a précisé qu'en ce qui concernait les rectificatifs de salaire des mois de novembre et décembre 2011, A\_\_\_\_\_ reconnaissait devoir les montants réclamés par B\_\_\_\_\_. Il a enfin déclaré que les paiements en faveur de cette dernière ont été suspendus dès lors qu'il avait réalisé qu'elle "jouait sur deux tableaux". Il était légitime qu'elle cherche un travail, c'était d'ailleurs convenu et attendu d'elle. En revanche, il était inadmissible qu'elle n'ait pas informé son employeur de l'évolution de ses démarches auprès de E\_\_\_\_\_. Sur interrogatoire, B\_\_\_\_\_ a précisé qu'elle avait informé M\_\_\_\_\_ de ses discussions avec E\_\_\_\_\_. Elle lui avait indiqué en janvier 2012 qu'elle "attendait toujours un contrat de travail", mais qu'elle devait avant obtenir sa "carte d'accréditation" et suivre un cours. Ce cours n'a eu lieu qu'à fin mars et elle n'a signé ce contrat que le \_\_\_\_\_ mars 2012. Elle a enfin précisé que J\_\_\_\_\_ était également au courant de ses recherches d'emploi. En définitive, ni E\_\_\_\_\_ ni A\_\_\_\_\_ ne lui ont donné du travail. A l'issue de cette seconde audience d'interrogatoire des parties, ces dernières ont plaidé et persisté dans leurs conclusions. A\_\_\_\_\_ s'est en outre engagée à verser la différence de salaire entre des mois de novembre et décembre 2011 ainsi qu'à délivrer un certificat de travail comme demandé par B\_\_\_\_\_ dans les meilleurs délais. La cause a été gardée à juger par le Tribunal. C. Dans le jugement querellé, le Tribunal a retenu que B\_\_\_\_\_ avait résilié son contrat de travail avec effet immédiat, après avoir mis en demeure son employeur de lui verser ses arriérés de salaire pour les mois de janvier à février 2012. A\_\_\_\_\_ n'avait réagi à aucun de ses courriers ni à la résiliation immédiate des rapports de travail. Ce n'est que dans le cadre de la présente procédure que cette dernière avait invoqué l'abandon de poste de B\_\_\_\_\_. Or, A\_\_\_\_\_ ne pouvait partir du principe que la demanderesse avait abandonné son emploi du simple fait qu'elle se soit fait délivrer une carte d'agent de sécurité auprès d'une autre entreprise. Elle n'avait d'ailleurs pas démontré que les usages de l'entreprise interdisaient qu'un employé puisse travailler concurremment pour une autre société et n'avait pas davantage démontré que B\_\_\_\_\_ aurait effectivement fourni une activité pour l'entreprise E\_\_\_\_\_. En outre, le fait d'être titulaire d'une carte d'agent auprès d'une entreprise de sécurité ne signifiait pas automatiquement que la personne titulaire déployait une activité effective en faveur de l'entreprise concernée. Partant, le Tribunal a considéré que B\_\_\_\_\_ était fondée à mettre un terme immédiat à son contrat de travail le \_\_\_\_\_ mars 2012, compte tenu de la demeure de l'employeur et qu'elle avait droit au versement de son salaire pour les mois de janvier à mars 2012, calculés sur la moyenne des salaires des 6 derniers mois d'activité. Le Tribunal a retenu que la demanderesse avait perçu un salaire brut moyen de 2'535 fr. 60 (15'213 fr. 50 brut ./ par 6). Il a par conséquent condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute

de 7'680 fr., à titre de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2012 (2'535 fr. 60 x 3). Le Tribunal a fixé le dies a quo des intérêts moratoires au jour du dépôt de la demande en paiement au Tribunal, soit le 9 août 2012, à défaut de précision dans la demande. Le Tribunal a en outre condamné la société A\_\_\_\_\_ au paiement de deux mois de salaire, correspondant au délai de congé conformément à l'art. 337d al. 1 CO, soit un montant brut de 5'071 fr. 20 pour les mois d'avril à mai 2012, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 9 août 2012, dans la mesure où il apparaissait que la résiliation immédiate du contrat de travail par B\_\_\_\_\_ était justifiée au vu des circonstances. Enfin, le Tribunal a pris acte de l'engagement de A\_\_\_\_\_ à fournir un certificat de travail à B\_\_\_\_\_ dans les plus brefs délais. Il a enfin considéré que le refus de la défenderesse de ratifier l'accord survenu à l'audience du 28 novembre 2012, aussi surprenant soit-il, ne pouvait être qualifié de téméraire, les termes de la transaction réservant expressément sa validité à la signature d'une tierce personne habilitée à engager la société, conformément au régime de la signature collective à deux. B\_\_\_\_\_ devait par conséquent être déboutée de sa conclusion visant à la condamnation de A\_\_\_\_\_ à une amende disciplinaire. EN DROIT 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'occurrence, l'appel respecte les dispositions précitées, de sorte qu'il est recevable. 1.2 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). 1.3 Le Tribunal a correctement relevé que les relations des parties étaient soumises notamment à la Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité (ci-après la CCT-Sécurité), dont le champ d'application a été étendu dès le 1er mars 2004 par arrêté du Conseil fédéral du 19 janvier 2004, et par la suite régulièrement prorogé (art. 356 ss CO, art. 12 al. 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail LECCT ; RS 221.215.311). Ce point n'est d'ailleurs pas contesté. 2. 2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et 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. La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (ACJC/1431/2011 du 4 novembre 2011, consid. 4; Reetz/Hilber, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 26 ad art. 317 CPC). Dans deux cas où le pouvoir d'examen du Tribunal fédéral était limité à l'arbitraire parce qu'il s'agissait de mesures provisionnelles, il a été jugé qu'il n'était pas insoutenable de considérer que les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC s'appliquent également aux procédures soumises à la maxime inquisitoire (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_592/2011 du 31 janvier 2012, consid. 4.1; 5A\_402/2011 du 5 décembre 2011 consid. 4.1 et 4.2). Plus récemment, le Tribunal fédéral a précisé que l'art. 317 al. 1 CPC régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_228/2012 du 28 août 2012 consid. 2.2, publié aux ATF 138 III 625 ; 4A\_310/2012 du 1er octobre 2012 consid. 2.1). Il a en outre relevé que cette disposition ne contient aucune règle spéciale pour la procédure simplifiée ou pour les cas où le juge établit les faits d'office, de sorte qu'aucune violation de l'art. 317 al. 1 CPC ne résulte de la stricte application de ses conditions (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2012 précité, consid. 2.2). En revanche, la question de savoir s'il en va de même lorsque les maximes d'office et inquisitoire illimitée s'appliquent n'a pas été tranchée. Dès lors, dans les

causes de droit matrimonial concernant les enfants mineurs, la Cour de céans admet les novas (dans ce sens : Trezzini, in Commentario al Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC), Cocchi/Trezzini/Bernasconi [éd.], 2011, p. 1394; TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 115 ss, 139). 2.2 En l'espèce, l'appelante produit avec son écriture d'appel deux pièces non soumises aux premiers juges. L'appelante fait valoir que, dès lors que la maxime inquisitoire s'applique à la présente cause, à teneur de l'art. 247 al. 2 lit. b ch. 2 CPC, l'art. 317 CPC devrait être appliqué avec moins de rigueur en particulier s'agissant de la deuxième condition relative aux faux novas. Elle n'indique pas pour quelle raison elle n'aurait pas été en mesure de produire lesdites pièces, qui sont antérieures à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le premier juge. En outre, en ce qui concerne le règlement interne, elle fait valoir qu'il s'agit de normes juridiques liant les parties, qu'il était mentionné dans le contrat produit par l'intimée et que cette dernière n'a jamais contesté qu'il s'appliquait. Or, d'une part, il ne s'agit pas d'un fait notoire. D'autre part, là encore, l'appelante ne démontre pas qu'elle n'aurait pas été en mesure de le produire devant les premiers juges. Par ailleurs, au regard de la jurisprudence précitée et de la pratique de la Cour, il n'y a pas lieu d'admettre ces pièces nouvelles et les allégués de fait s'y rapportant, dès lors que le litige n'est pas soumis à la double maxime d'office et inquisitoire illimitée. En tout état de cause, ces éléments ne sont pas déterminants pour l'issue du litige, comme il sera vu ci-après. 3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337d CO en retenant que l'intimée a résilié son contrat de travail avec effet immédiat le 20 mars 2013. Il estime que ses rapports de travail ont pris fin au mois de janvier 2012, lorsque l'intimée a conclu un nouveau contrat avec E\_\_\_\_\_. 3.1 L'abandon d'emploi ou la non entrée en service est un cas de résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur (Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 2 ad art. 337d CO). Il y a abandon d'emploi selon l'article 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; ATF 112 II 41, consid. 2). La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier, dans les situations peu claires, doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b et les références). Si l'employeur a clairement mis en demeure, sans effet, le travailleur de réintégrer son poste, il appartiendra à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas la volonté de mettre fin au contrat par son absence, cette dernière se justifiant par une maladie, une libération de la part de l'employeur ou le fait que le contrat avait déjà été résilié (Wylter, Droit du travail, 2002, p. 390 ; Rehbinder, Berner Kommentar, n. 1 ad art. 337d CO). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut 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. A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit

être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi. Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).

3.2 Les premiers juges ont retenu que l'appelante ne pouvait partir du principe que l'intimée avait abandonné son poste du simple fait qu'elle s'était fait délivrer une carte d'agent de sécurité auprès d'une autre entreprise. Cette appréciation n'est pas critiquable. En effet, d'une part, l'intimée n'avait fait aucune déclaration dans ce sens. Depuis la fin du mandat de l'appelante auprès de F\_\_\_\_\_, l'intimée n'avait plus travaillé pour son employeur et n'avait pas été sollicitée par celui-ci pour ce faire. Elle a allégué avoir informé l'appelante de ses recherches d'emploi et l'appelante a admis avoir incité ses employés à en rechercher un. D'autre part, l'intimée n'était pas employée à plein temps par l'appelante et rien n'indique qu'elle ne pouvait être employée par une entreprise concurrente en même temps. Quand bien même une telle interdiction figurait dans le règlement de l'entreprise telle qu'alléguée par l'appelante, il est ressorti des enquêtes que l'obtention d'une carte d'agent de sécurité ne signifiait pas encore que l'intimée avait conclu un contrat de travail avec une société concurrente et qu'elle déployait une activité pour celle-ci. Il est au contraire établi que le contrat de travail sur appel conclu avec la société E\_\_\_\_\_ n'a été signé par l'intimée que le \_\_\_\_\_ mars 2012 avec une entrée en fonction le \_\_\_\_\_ mars 2012. Il n'est pour le surplus pas établi que l'intimée n'était plus à la disposition de son employeur, qui ne l'avait plus sollicité pour travailler depuis novembre 2011. Au vu des circonstances, l'on ne pouvait déduire du comportement de l'intimée qu'elle souhaitait mettre un terme aux rapports de travail en janvier 2012. Au contraire, elle a admis avoir demandé à son employeur de la licencier, ce afin de pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance-chômage, ce que l'appelante a refusé de faire. Il en découle qu'elle ne souhaitait précisément pas mettre un terme à son contrat de travail. Il appartenait dès lors à l'appelante de s'assurer que son employée avait bien trouvé un nouvel emploi et, le cas échéant, d'interpeller cette dernière concernant un éventuel abandon de poste. Cela étant, une activité concurrente de l'intimée, qui d'après l'appelante serait interdite par le règlement interne de l'entreprise, aurait été constitutive d'une violation contractuelle de nature à justifier une résiliation des rapports de travail. Or, l'appelante ne s'est toutefois pas prévalu de cette circonstance pour mettre en demeure l'intimée respectivement pour résilier son contrat. En tout état de cause, l'obtention d'une carte de légitimation auprès d'une autre entreprise de sécurité ne permettait pas à l'appelante, au vu de l'ensemble des circonstances et l'absence de déclaration expresse de l'intimée dans ce sens, de comprendre objectivement et de bonne foi que celle-ci voulait quitter son emploi. Compte tenu de ce qui précède, c'est à tort que l'appelante entend se prévaloir de l'existence de l'obtention d'une carte d'agent de sécurité par l'intimée pour invoquer un abandon de poste et la fin des rapports de travail au 10 janvier 2012.

4. 4.1 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme tels 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un

manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.1). Lorsque la résiliation immédiate intervient à l'initiative du travailleur, peuvent être considérés comme de justes motifs une atteinte grave aux droits de la personnalité du collaborateur, consistant par exemple dans le retrait d'une procuration non justifié par l'attitude du travailleur (arrêt non publié du 17 mai 1994 dans la cause 4C.179/1993, consid. 2; Rehbindler, Commentaire bernois [CB], n. 10 ad art. 337 CO), une modification unilatérale ou inattendue de son statut qui n'est liée ni à des besoins de l'entreprise ou à l'organisation du travail ni à des manquements du travailleur (arrêts non publiés du 7 octobre 1992 in SJ 1993 p. 370, du 25 novembre 1985 in SJ 1986 p. 300 et du 16 juin 1981 dans la cause C.40/81, consid. 4), voire, sous certaines conditions, le refus de verser tout ou partie du salaire (cf. Staehelin, Commentaire zurichois, n. 27 ad art. 337 CO; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, n. 8 ad art. 337 CO). A elle seule, la demeure de l'employeur d'accepter le travail de son employé (art. 324 al. 1 CO) ne constituera pas un juste motif; ajoutée à d'autres circonstances, elle pourra cependant légitimer une rupture immédiate des rapports de travail (ATF 116 II 142 consid. 5c). Une résiliation avec effet immédiat du contrat par le travailleur est cependant justifiée lorsque l'employeur refuse de payer le salaire dû et exigible, ou se trouve en retard de le payer, malgré une mise en demeure claire (arrêts du Tribunal fédéral 4C.203/2000 du 2 avril 2001 consid. 4c; 4C.2/2003 du 25 mars 2003 consid. 5.2; JAR 1994 p. 220). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements. (Arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011) Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO), y compris le gain manqué en raison de la résiliation immédiate des rapports de travail, cela jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail (ATF 123 III 257). La Convention collective pour la branche des services de sécurité du 4 septembre 2003, en vigueur depuis le 1er janvier 2004 et dont la validité a été prorogée jusqu'au 13 juin 2014, fixe les délais de congé de la branche et prévoit notamment que le délai de congé dans la première année de service est d'un mois pour la fin d'un mois et de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service (art. 7.3). La Convention collective autorise également les parties à convenir, pour les collaborateurs rétribués à l'heure, des délais de congé plus courts (au minimum un mois dès la fin du temps d'essai) dans le contrat de travail individuel (art. 7.3 in fine).

4.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'intimée avait résilié son contrat avec effet immédiat après avoir mis en demeure son employeur de lui verser ses arriérés de salaire pour les mois de janvier et février 2012, alors que celui-ci n'avait donné aucune suite aux courriers de mise en demeure de l'intimée. Il a en conséquence estimé que l'intimée était fondée à résilier avec effet immédiat son contrat de travail pour le \_\_\_\_\_ mars 2012. Cette analyse ne prête pas le flanc à la critique et doit être confirmée. Elle n'est d'ailleurs pas expressément critiquée par l'appelante. En effet, l'intimée a réclamé par courriels des 7 janvier et 13 février 2012 et par courrier du 7 mars 2012 des arriérés de salaire, auxquels l'appelante n'a pas donné suite. En outre, la dernière mise en demeure de l'intimée était claire, dès lors qu'elle indiquait accorder à l'appelante un

dernier délai au \_\_\_\_\_ mars 2012 pour le versement des salaires de janvier à mars 2012 et qu'à défaut de versement elle se verrait dans l'obligation de démissionner avec effet immédiat et d'agir en justice. C'est partant à juste titre que les premiers juges ont retenu l'existence de justes motifs de résiliation immédiate en application de l'art. 337 CO. Il s'en suit que l'employeur a l'obligation de réparer le dommage causé. A ce titre, l'intimée a réclamé 417 fr. 20 et 670 fr. 25 à titre de différence de salaires pour les mois de novembre et décembre 2011, montants que l'appelante s'est engagée à verser (en indiquant par erreur dans son mémoire d'appel qu'il s'agissait du solde dû pour le mois de novembre 2011 exclusivement). L'intimée a en outre réclamé le versement des salaires de janvier à mars 2012 de 2'535 fr. 60 brut par mois ainsi qu'un montant de 5'071 fr. 20 brut à titre de salaire correspondant à un délai de congé de deux mois, intérêts moratoires en sus. Les premiers juges ont fait droit aux prétentions précitées de l'intimée, considérant qu'en vertu de l'art. 7 al. 3 CCT-sécurité, le délai de congé aurait dû être de deux mois pour la fin d'un mois et que l'intimée avait le droit à son salaire pendant ce délai de congé, dès lors qu'elle se trouvait pendant sa quatrième année de service. Le Tribunal a ainsi donné acte à l'appelante de son engagement de verser à l'intimée la somme de 1'087 fr. 45 et l'a condamnée à verser à l'intimée le salaire moyen de janvier à mai 2012 - calculé sur les mois de mai à octobre 2011, conformément à l'engagement de l'appelante - soit un montant brut de 12'678 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 9 août 2012, date du dépôt de la demande en paiement, sous déduction de la somme nette due à la Caisse de chômage valablement subrogée dans les droits de l'intimée à concurrence de celle-ci. Cette analyse n'est pas critiquable et n'est d'ailleurs pas expressément critiquée par l'appelante. Il n'est pas contesté que la caisse a été valablement subrogée dans les droits de l'intimée pour un montant de 3'940 fr. 50 net avec intérêts à 5% l'an dès le 19 avril 2012 pour les indemnités versées à l'intimée pour les mois de mars à mai 2012 (art. 29 al. 2 LACI). Le Tribunal a toutefois retenu dans son dispositif un montant de 3'940 fr., soit une différence de 50 centimes avec le montant réclamé par la Caisse de chômage. Cette dernière n'ayant pas formé appel-joint, le jugement querellé sera par conséquent confirmé sur ces différents points. 5. S'agissant de la délivrance du certificat de travail, qui n'est pas remise en cause par l'appelante, le jugement sera également confirmé à cet égard. 6. Compte tenu de ce qui précède, l'appel est infondé et le jugement entrepris sera entièrement confirmé. La valeur litigieuse s'élève à moins de 50'000 fr. en appel, de sorte qu'aucun émolument ne sera perçu (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10). Il n'est d'autre part pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/195/2013 rendu le 26 juin 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7280/2013. Déclare irrecevables les pièces nouvelles produites par A\_\_\_\_\_ et les allégués de faits y relatifs. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Elena SAMPEDRO, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, Madame Christine PFUND, juges; Madame Véronique BULUNDWE, greffière. Indication des voies de recours : Conformément aux art. 113 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 constitutionnel subsidiaire. 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.