

BGer 4A 255/2020 vom 25. August 2020

Bundesgericht, 2020-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_255_2020

FR: TF 4A 255/2020 du 25 août 2020

IT: TF 4A 255/2020 del 25 agosto 2020

Regeste

contrat de travail; résiliation avec effet immédiat, | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et au délai de recours (art. 100 al. 1 LTF).

E. 2.1

Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 89; 138 II 331 consid. 1.3 p. 336; 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 1 et 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de

fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

E. 3

Dans une première salve de griefs, la recourante s'en prend à la conclusion des juges cantonaux selon laquelle la résiliation immédiate du contrat de travail est dépourvue de justes motifs et doit être sanctionnée par le versement d'une indemnité.

E. 3.1

Elle reproche tout d'abord à la Chambre des prud'hommes d'avoir versé dans l'arbitraire en constatant trois faits déterminants dans ce contexte.

E. 3.1.1

En se basant sur le fait que l'employé " n'avait aucun pouvoir décisionnel sur le traitement des notes de frais car la validation des notes de frais était du ressort de sa hiérarchie et qu'il n'avait donné aucune instruction à ce sujet ", la cour cantonale aurait confondu pouvoir décisionnel et validation des notes de frais. Selon la recourante, le paiement des salaires et des notes de frais effectués par F._____ SA se faisait " sur la base des instructions données par (l'employé), que M. G. _____ ait validé ou non les notes de frais ". Dans sa position de directeur administratif et financier, il était certes de la responsabilité de l'employé de ne transmettre à F._____ SA que les notes de frais approuvées par G._____. Il n'en demeurerait pas moins que l'intimé avait un pouvoir décisionnel sur le "traitement et le paiement des notes de frais". La cour cantonale a constaté que "s'agissant de la question du pouvoir décisionnel de (l'employé), celui-ci était, certes, chargé de traiter les notes de frais des employés et de servir de lien entre la société traitant les salaires et son entreprise, mais il n'avait aucun pouvoir d'approuver les notes de frais". Par ailleurs, elle a relevé que l'intimé n'avait "aucun pouvoir décisionnel sur le traitement des notes de frais (...) puisque la validation des notes de frais était du ressort de sa hiérarchie". Ces faits ont été établis sans arbitraire. En effet, la recourante ne soutient pas que la constatation selon laquelle l'employé était tenu de faire approuver les notes de frais par le directeur de projet, soit E._____, respectivement dès octobre 2012 par G._____ (cf. let. A.c supra) serait erronée. En revanche, elle semble prétendre, sans l'affirmer expressis verbis, que F._____ SA ne se serait pas embarrassée de la signature du prénommé si, d'aventure, l'employé avait décidé de passer outre sa hiérarchie et d'envoyer directement, d'autorité, les notes de frais à cette société. Il faut croire que c'est ce qu'elle entend par "pouvoir décisionnel", faute d'une meilleure définition. Son argumentation s'inscrit toutefois à contre-courant du bon sens et le grief d'arbitraire ne peut qu'être rejeté.

E. 3.1.2

A lire le recours, la cour cantonale aurait constaté que "le traitement des notes de frais litigieuses avait eu lieu à son insu (i.e. à l'insu de l'employé), lors de son absence pour raisons de santé". Or, le contraire ressortirait "clairement de la procédure et des enquêtes", en particulier d'une attestation du 19 mars 2014 de F._____ SA (pièce 3 recourante),

selon laquelle leur seul interlocuteur a été l'employé, d'avril 2012 à janvier 2013, ce dernier leur ayant fourni mensuellement toutes les informations relatives à la gestion des salaires. Le grief de la recourante n'est pas très clair. En effet, la Chambre des prud'hommes a constaté que, d'avril 2012 à janvier 2013, l'employé a été le seul interlocuteur de la société F. _____ SA (cf. let. A.c supra). Quant à savoir si le paiement des notes de frais de novembre et décembre 2012 de l'employé a été fait à son insu, le déroulement des événements en a été décrit en détail dans l'arrêt attaqué (cf. let. A.d supra). En particulier, la cour cantonale a constaté que l'employé avait été absent du bureau à compter du 17 janvier 2013 et qu'il avait donné pour instruction à l'assistante de G. _____ de remettre à son propre subordonné, J. _____, les notes de frais contenues dans le signataire qu'il avait préparé. C'est ensuite J. _____ qui a parachevé le processus. Cela étant, l'employé avait auparavant scindé en deux ses propres notes de frais, distinguant celles qui étaient litigieuses de celles qui ne l'étaient pas. L'intimé n'a dès lors pas fait en sorte d'insérer malicieusement des notes de frais problématiques dans le signataire destiné à G. _____, en comptant sur le fait que ce dernier signerait le tout sans en examiner le détail - si c'est ce que la recourante sous-entend. Il se trouve que G. _____ a bien approuvé les notes de frais litigieuses, soit parce qu'il était bel et bien d'accord avec celles-ci soit parce qu'il ne les a pas regardées, et celles-ci ont été transmises par J. _____ à F. _____ SA. Cela étant, l'employé n'en a eu connaissance que le 25 janvier 2013 en recevant les fichiers de projets de décomptes de salaires envoyés par F. _____ SA (cf. let. A.d supra), puisqu'il se trouvait en incapacité de travailler. C'est dès lors bien à son insu que le processus s'est déroulé. L'employé pouvait tout aussi bien imaginer que G. _____ avait décidé finalement d'approuver lesdites notes de frais, comme tel avait d'ailleurs été le cas sans discontinuer depuis avril 2011. Le grief d'arbitraire tombe dès lors à faux.

E. 3.1.3

La recourante semble enfin reprocher à la cour cantonale d'avoir écarté le fait que l'employé aurait donné des instructions à son subordonné J. _____ concernant le remboursement de ses propres notes de frais. On ne sait trop de quelles instructions il s'agirait et en quoi elles incrimineraient l'employé. Ce dernier aurait-il donné l'instruction de parachever le processus ordinaire de règlement des notes de frais en son absence que ceci n'aurait rien de problématique.

E. 3.1.4

Il s'ensuit que, faute d'un quelconque arbitraire, les faits ressortant du jugement cantonal seront repris tels quels (art. 105 al. 1 LTF).

E. 3.2

La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé l' art. 337 CO en considérant que la résiliation immédiate du contrat de travail était injustifiée. A son sens, les juges genevois auraient écarté d'un revers de main les arguments tenant à la transgression des règles en matière de télétravail, au non-respect des obligations de l'employé de justifier ses absences et d'offrir sa capacité résiduelle de travail, ainsi qu'à la violation des règles en matière de règlement des notes de frais. Ils auraient également mésestimé le fait que l'employé occupait la fonction de directeur administratif et financier de l'entreprise, qui impliquait qu'il respectât scrupuleusement les procédures prescrites.

E. 3.2.1

D'après l'arrêt attaqué, les motifs invoqués à l'appui de la résiliation ordinaire du 22 mars 2013 (cf. let. A.g supra) ne pouvaient pas être repris pour justifier une résiliation immédiate du contrat de travail.

E. 3.2.2

Selon un principe général qui s'applique à l'exercice des droits formateurs, tels que la résiliation d'un contrat, le créancier qui a le choix entre deux prétentions alternatives en perd le bénéfice, lorsque, faisant usage de cette faculté, il opte pour l'une d'entre elles; dès cet instant, la prétention écartée cesse d'exister (ATF 123 III 86 consid. 2b p. 88). Ainsi, en matière de contrat de travail, l'employeur qui opte pour un congé ordinaire ne peut pas, par la suite, licencier le travailleur avec effet immédiat en se fondant sur les mêmes circonstances que celles ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat (ATF 144 I 11 consid. 4.7 p. 16 et les arrêts cités).

E. 3.2.3

En l'espèce, la recourante a signifié à l'employé son licenciement le 22 mars 2013 pour le 31 mai 2013, en invoquant les motifs suivants: l'employé aurait, prétendument, violé son obligation de fidélité en n'annonçant que tardivement ses incapacités de travail, il n'aurait exercé aucune activité professionnelle alors qu'il était partiellement apte à travailler et il ne se serait pas présenté au travail du 23 au 27 février 2013 alors qu'il n'était au bénéfice d'aucun certificat médical. Conformément au principe rappelé plus haut, l'employeuse ne pouvait plus se fonder sur les mêmes motifs pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat le 26 avril 2013. C'est à bon droit que la cour cantonale a examiné la validité du licenciement abrupt à l'aune du seul motif tenant à la violation des procédures prescrites en matière de remboursement des notes de frais (cf. let. A.h supra).

E. 3.2.4

S'agissant de ce dernier motif, la cour cantonale a jugé qu'il ne pouvait pas justifier une résiliation immédiate du contrat de travail, dès lors que l'employé n'avait rien à se reprocher. En effet, la validation des notes de frais était du ressort de la hiérarchie de l'employé. Ce dernier n'avait pas donné à son subordonné des instructions pour que ses propres notes de frais fussent réglées alors qu'elles étaient litigieuses; le processus qui avait conduit au paiement des notes de frais problématiques de novembre et décembre 2012 s'était déroulé en l'absence de l'employé pour raisons de santé et sans qu'il en eût connaissance. Cette logique est imparable et la position occupée par l'intimé au sein de l'entreprise ne l'infléchit nullement.

E. 3.2.5

Partant, il n'est pas nécessaire d'examiner les arguments développés dans le recours pour justifier le fait que le licenciement immédiat avait été signifié le 26 avril 2013 - soit bien après que la problématique des notes de frais de novembre et décembre 2012 avait occupé les parties -, ce qui a conduit la cour cantonale à juger qu'il était tardif. En effet, leur sort ne changerait rien aux conclusions qui précèdent.

E. 3.3

Selon la recourante, l'autorité précédente aurait également méconnu l'art. 337c al. 3 et l'art. 44 CO en multipliant par quatre le montant arrêté par les premiers juges au titre de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ce qui serait à tout le moins disproportionné compte tenu de la gravité du comportement fautif de l'employé. Les juges

cantonaux se seraient laissé aller à "cautionner" l'insubordination et même le mépris que l'employé aurait manifesté envers son supérieur hiérarchique (i.e. en décidant lui-même de travailler à domicile, en négligeant de l'avertir de ses incapacités de travail successives en temps voulu et d'offrir sa capacité de travail résiduelle), alors qu'il eût fallu tenir pleinement compte de sa position dirigeante impliquant qu'il adoptât un comportement irréprochable. La cour cantonale n'aurait également pas tenu compte de la mauvaise foi dont l'intimé aurait fait preuve en ne réagissant pas à réception de son bulletin de salaire, pour dénoncer le remboursement de notes de frais indues dont il aurait bénéficié. La recourante étouffe encore son propos par une série de récriminations contre son ancien employé, qui aurait fait l'objet de "plaintes" de la part de l'ancienne assistante administrative et d'un juriste de l'assureur perte de gain, aurait violé son obligation de collaborer avec ledit assureur afin de réduire son dommage et aurait même refusé de passer dans l'assurance individuelle, lésant en cela les intérêts de l'employeuse. La recourante parachève son argumentation en expliquant que l'employé ne se trouvait dans l'entreprise que depuis quelques mois; elle se défend au surplus d'avoir résilié le contrat de travail pour un motif jugé "peu crédible et futile" et d'avoir adopté une attitude décrite comme "non dénuée de carences".

E. 3.3.1

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, poursuit une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit pas ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 123 III 391 consid. 3c p. 394; 120 II 209 consid. 9b p. 214). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 660 et les arrêts cités). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale ou une éventuelle faute concomitante entrent aussi en considération (arrêts 4A_604/2019 du 30 avril 2020 consid. 8; 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Le juge tiendra compte également des effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (ATF 123 III 391 consid. 3b/aa p. 392 ss, consid. 3c p. 394; arrêts 4A_173/2018 précité consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 décembre 2016 consid. 6.2.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (arrêts 4A_173/2018 précité consid. 5.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2).

E. 3.3.2

En l'occurrence, force est de constater que la cour cantonale n'a pas fait l'impasse sur les éléments censés diminuer l'indemnité due à l'intimé. Elle a relevé que l'employé avait informé uniquement son subordonné, et non son supérieur hiérarchique, de ses absences pour cause de maladie et que, dès le 2 février 2013 et vraisemblablement jusqu'au 6 mars 2013, l'employeuse n'était pas en possession des justificatifs concernant l'incapacité de travail de l'employé. S'agissant de l'incapacité de trois jours en février 2013, il ne pouvait être reproché à l'employé de ne pas avoir produit de certificat médical, en raison de la durée inférieure à quatre jours de cette incapacité. En ce qui concerne l'arrêt partiel de travail pour accident du 28 février au 4 mars 2013, le médecin avait certifié que la capacité résiduelle devait s'exercer à la maison. La question de savoir si l'employé n'avait pas démontré avoir proposé sa capacité résiduelle de travail dans les locaux de l'entreprise ou à la maison pouvait rester ouverte, dans la mesure où l'employeuse refusait qu'il exécute le travail à domicile - selon ses propres déclarations - et que le système informatique était de toute manière défaillant à cette époque. La recourante ne remet pas en question ces faits constatés souverainement par les juges cantonaux. Elle n'a pas attaqué pour arbitraire ceux dont elle tire argument et qui ne ressortent pas de l'arrêt cantonal. La Chambre des prud'hommes a relevé à titre de conclusion que le comportement de l'employé, lequel occupait une position élevée dans la hiérarchie de l'entreprise, n'avait pas été exempt de tout reproche. Cet élément n'a donc pas été occulté de l'appréciation de la cour cantonale, contrairement à ce que la recourante affirme. La Chambre des prud'hommes a relevé par ailleurs que l'attitude de l'employeuse n'était pas non plus dénuée de carences. Le licenciement immédiat était intervenu pour un motif peu crédible et futile, à savoir la prise de position de l'employé sur les accusations formulées à son encontre, accusations graves qui se sont révélées sans fondement. Quoiqu'en dise la recourante, il s'agit là d'une réalité (cf. consid. 3.2.4 supra) qui justifiait que la cour cantonale s'écartât de l'appréciation des premiers juges. Elle a finalement pris en compte le fait que l'employé était père de famille, modérant les éventuels problèmes financiers qui auraient pu découler du licenciement par le salaire élevé qu'il percevait et permettait l'épargne. La cour cantonale a donc procédé à une appréciation globale de l'ensemble des circonstances et le montant de l'indemnité auquel elle a abouti, représentant deux mois de salaire (24'000 fr.), n'a rien de manifestement injuste. Il sera dès lors confirmé.

E. 4

La recourante dénonce une violation de l' art. 322d CO , dans la mesure où la cour cantonale l'a condamnée à verser un bonus à l'employé pour l'année 2013. Son grief se résume au fait que l'employé n'aurait travaillé que deux semaines en 2013 et qu'il aurait "violé gravement ses devoirs de diligence et de fidélité", ce qui ferait obstacle à l'octroi d'une gratification.

E. 4.1

L'autorité précédente a considéré que l'employeuse s'était obligée à verser un bonus d'un mois au minimum par année. Quelles que soient les circonstances de l'activité de l'employé et la durée de celle-ci, le montant du bonus ne pouvait pas être égal à zéro, mais devait représenter, au pro rata, au moins un mois de salaire. L'employé fondait sa prétention sur le montant minimal d'un mois de salaire, de sorte que le bonus représenterait la moitié d'un mois de salaire, le contrat de travail devant être considéré comme terminé au mois de juin 2013. C'était ainsi une somme de 6'000 fr. (6/12 de 12'000 fr.) qui devait lui être allouée au titre du bonus de l'année 2013.

E. 4.2

Ces considérations résistent aux critiques de la recourante. Celle-ci ne remet pas en question le fait d'avoir promis le versement d'un bonus dont le montant était déterminé, puisqu'il était compris entre un et trois mois de salaire de base et devait être calculé au pro rata du nombre de mois couverts par le contrat (cf. let. A.b supra). Il s'agit d'un élément du salaire qui ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur - respectivement des performances personnelles de l'employé - et que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2 1 p. 408). Le grief ne peut qu'être rejeté.

E. 5

En dernier lieu, la recourante se plaint d'une violation de l' art. 321c CO . Le litige porte sur les six jours supplémentaires durant lesquels l'employé a travaillé à domicile à la fin de l'année 2012 et au début de l'année 2013 (let. A.e supra). Le grief se subdivise en deux branches distinctes.

E. 5.1

D'une part, l'employeuse reproche à la cour cantonale d'avoir erré dans son raisonnement: il ne s'agirait pas tant de savoir si l'employé avait le droit de travailler à domicile que de déterminer s'il avait prouvé la quotité des heures dont il réclamait la rémunération. Or, tel ne serait pas le cas. A ce sujet, la recourante avance une série de faits qui ne ressortent pas de l'arrêt cantonal: le seul chantier sur lequel ses équipes intervenaient aurait été fermé durant cette période; seule une petite équipe de comptables aurait travaillé à ce moment-là; l'employé n'aurait pas démontré avoir collaboré avec ces comptables pour le bouclage de fin d'année; au contraire, il n'aurait produit aucun e-mail lié au bouclage; il n'aurait pas non plus utilisé le logiciel de comptabilité "harmony"; il n'aurait pas été pointé comme présent durant cette période. Conformément aux principes en matière de motivation des griefs (cf. consid. 2 supra), ces éléments ne sauraient être retenus, ce qui clôt ce chapitre.

E. 5.2

D'autre part, la recourante soutient que l'employé n'était pas autorisé à travailler à domicile. Certes, le chef de projet aurait signé les notes de frais d'octobre 2012 relatives à la connexion à internet, mais ce serait par pure méconnaissance; il n'aurait plus validé de semblables frais dès novembre 2012, ce qui serait révélateur. Au surplus, l'activité d'un directeur administratif et financier ne pourrait s'exécuter qu'au bureau, dès lors qu'il s'agirait d'"encadrer l'équipe comptable, s'assurer que les factures fournisseurs soi (ent) correctement comptabilisées, que leur mise en paiement s'effectue bien après leur approbation tout en permettant d'assurer le respect des délais de paiement desdites factures, que les pointages du personnel ont bien été effectués et transmis à la société en charge d'assurer le calcul des paies, que les virements de la paie des salariés ont bien été soumis à la validation de la direction de l'entreprise, (de) réaliser avec l'équipe comptable le pointage de l'ensemble des comptes du bilan de l'entreprise et (de) préparer l'arrêté des comptes en fin d'année". Ces tâches ne pourraient être réalisées à distance. Finalement, l'e-mail du 14 janvier 2013 ne pourrait s'interpréter comme une "validation" des heures supplémentaires querellées. La cour cantonale a constaté que la durée hebdomadaire du travail était augmentée d'un peu plus d'une heure pour compenser les jours où l'entreprise était fermée durant le pont de fin d'année. En outre, au début de l'année, soit plus précisément le 14 janvier 2013, l'employé avait expressément demandé à son supérieur hiérarchique de valider les jours travaillés durant le pont de fin d'année, sans préciser qu'il avait travaillé à domicile. La validation

avait été obtenue. Certes, le supérieur hiérarchique lui avait demandé s'il fallait envisager un rattrapage en congé ou un paiement, mais cette question ne constituait pas une validation conditionnelle. Enfin, durant plus d'une année, l'employeuse avait remboursé à l'intimé des frais internet sans pouvoir expliquer de quoi il pourrait s'agir, mis à part les frais internet du domicile de l'employé pour du travail à domicile. Ces considérations sont parfaitement convaincantes. L'assertion de la recourante, selon laquelle la fonction occupée par l'employé impliquerait nécessairement sa présence continue au bureau, ne repose sur aucun élément de fait qui ressorte de l'arrêt cantonal; elle ne saurait être retenue (cf. consid. 2 supra). En outre, si l'employeuse n'a plus réglé à l'employé ses frais d'internet depuis novembre 2012, c'est que ce dernier n'a pas fait valoir de tels frais. Cet élément n'a donc pas la signification que la recourante lui prête. En conclusion, la cour de céans ne décèle nulle violation de l' art. 321c CO dans le raisonnement des juges cantonaux, de sorte que le grief sera écarté.

E. 6

Si elle conclut formellement au déboutement de l'employé de l'intégralité de ses prétentions, la recourante motive son recours uniquement sur les points évoqués ci-dessus. Il n'est dès lors pas nécessaire de rediscuter les autres aspects de l'arrêt cantonal (art. 42 al. 2 LTF en lien avec l' art. 108 al. 1 let. b LTF ; ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116). Partant, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. La recourante prendra à sa charge les frais de la procédure et versera à l'intimé une indemnité à titre de dépens (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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