

GE_GERICHTE ACJC/127/2025 vom 30. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_127_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/127/2025 du 30 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/127/2025 del 30 gennaio 2025

Erwägungen

E. 1.1

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A_____ SA sera ci-après désignée en qualité d'appelante et B_____ en qualité d'intimé.

E. 1.2

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.3

Interjeté dans le délai utile de trente jours (art. 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC) et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.4

Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), dans le respect des formes énoncées ci-dessus, l'appel joint est également recevable.

E. 2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF

- 17/33 -

C/14570/2022 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 3.1

Tant l'appelante que l'intimé reprochent au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte et incomplète des faits sur divers aspects. En réponse au grief formulé par l'appelante, l'intimé soutient que les allégués en fait présentés dans le mémoire d'appel sont tardifs, partant irrecevables.

E. 3.2

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne

pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

E. 3.3

L'appelante soutient tout d'abord que le Tribunal avait retenu à tort, d'une part, que F_____ et C_____ avaient agi au nom et pour le compte de l'employeuse lorsqu'ils avaient donné des conseils et des indications à l'intimé afin d'éviter son licenciement et, d'autre part, que l'employeuse avait posé, comme condition permettant de renoncer au licenciement, le retrait de l'offre par les parents de l'intimé. Ces griefs ne relèvent toutefois pas de la constatation inexacte des faits mais de l'appréciation des preuves, qui sera traitée ci-après. En ce qui concerne les autres faits "erronés" ou "manquants" allégués par l'appelante, celle-ci présente, sur divers points, sa propre version des faits, en s'appuyant sur les pièces produites ainsi que sur les déclarations des parties et des témoins auditionnés par les premiers juges. Elle omet toutefois, sous réserve de son allégué n° 15 relatif au contenu du courrier de licenciement, d'indiquer quels allégués topiques auraient par hypothèse été introduits en temps utile selon la procédure civile applicable et auraient été négligés par les premiers juges. Un simple renvoi à des pièces ou à des témoignages sont insuffisants de ce point de vue. La question de la recevabilité de ces allégués peut cependant demeurer ouverte dès lors que le grief de l'appelante doit en tout état être rejeté, les points soulevés n'étant pas pertinents pour l'issue du litige au vu de la motivation qui va suivre. Pour le surplus, s'agissant de l'allégué n° 15 susmentionné, l'état de fait ci-dessus a été complété dans la mesure utile.

- 18/33 -

C/14570/2022

E. 3.4

Pour sa part, l'intimé fait grief au Tribunal d'avoir retenu que la prime de 6'666 fr. 67 calculée pro rata temporis avait été versée à bien plaisir. Or, dans sa réplique et réponse sur demande reconventionnelle du 8 mai 2023, l'intimé a admis sans réserve l'allégué que l'appelante avait formulé en ce sens dans son mémoire de réponse et demande reconventionnelle du 7 mars 2023 (all. n° 56), de sorte que le grief tiré d'une constatation inexacte des faits est infondé.

E. 4

L'intimé fait grief au Tribunal d'avoir écarté sa prétention en paiement d'un montant à hauteur de 10'701 fr. 68 à titre de salaire variable pour l'année 2021. Il allègue qu'il ressortait du contrat de travail et de son annexe 1 que l'objectif de chiffre d'affaires de l'employé devait être calculé pro rata temporis. Or, selon les constatations du jugement de première instance, après déduction du temps d'essai de trois mois, l'intimé avait réalisé, pour l'année 2021, un chiffre d'affaires net de 228'508 fr. 65 sur une période de huit mois. Partant, il avait droit à un montant brut de 5'701 fr. 73 (28'508 fr. 68 [correspondant au montant dépassant le seuil de 200'000 fr.] x 20%), ainsi qu'à un montant brut de 4'999 fr. 95 (33'333 fr. [montant issu du seuil précédent] x 15%), soit au total 10'701 fr. 68. L'intimé déclarait par ailleurs renoncer à appeler du salaire variable et de la prime pour l'année 2022, compte tenu de la brève période en jeu.

E. 4.1

En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge applique les règles de l'art. 18 al. 1 CO (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 129 III 664 consid. 3.1). Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant, empiriquement sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; 140 III 86 consid. 4.1; 125 III 263 consid. 4c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_417/2022 du 25 avril 2023 consid. 5.2). Déterminer ce qu'un cocontractant savait et voulait au moment de conclure relève des constatations de fait (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 131 III 606 consid. 4.1; 128 III 419 consid. 2.2). S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, il doit recourir à l'interprétation selon la théorie de la confiance (normative ou objective) en recherchant quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (ATF - 19/33 -

C/14570/2022 142 III 671 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2; 136 III 186 consid. 3.2.1). S'il subsiste un doute, l'interprétation d'une clause doit être effectuée en défaveur de son auteur (interprétation contra stipulatorem; ATF 146 III 339 consid. 5.2.3; 124 III 155 consid. 1b; 122 III 118 consid. 2a). 4.2.1 Le Tribunal a estimé qu'au regard de la convention qui liait les parties, le seuil à atteindre pour le paiement du salaire variable n'était pas de 200'000 fr. comme l'invoquait l'intimé, mais de 250'000 fr., et que ce seuil ne devait pas être proratisé sur l'année 2021. Certes, le chiffre 1 de l'annexe 1, intitulé "Objectifs", précisait que "Ce chiffre d'affaires doit être réalisé sur l'année civile et sera calculé pro rata temporis cas échéant". Cependant, selon une interprétation objective de l'annexe 1 du contrat de travail, la participation d'un travailleur au chiffre d'affaires de l'entreprise servait à rémunérer le travail que l'employé avait accompli et par lequel il avait permis à son employeur de réaliser un bénéfice; rémunérer un travailleur sur le chiffre d'affaires d'une année entière alors qu'il n'avait travaillé qu'une partie de l'année reviendrait à le rémunérer sur un bénéfice potentiellement inexistant et serait ainsi de l'enrichissement illégitime. L'intimé n'avait donc pas atteint le seuil requis pour l'année en cause, ce qui excluait tout droit au paiement d'un salaire variable. L'argumentation du Tribunal est difficile à suivre, sauf à supposer qu'il aurait tenu compte d'un calcul de profitabilité de l'employé dont il résulterait qu'une marge suffisante, permettant de verser une participation au chiffre d'affaires sous la forme d'un salaire variable (calculé au pro rata), ne pourrait pas être dégagée par un employé n'ayant travaillé qu'une partie de l'année. L'appelante n'a cependant rien allégué en ce sens, se contentant d'affirmer que le seuil de chiffre d'affaires fixé pour une année civile ne doit pas être proratisé. 4.2.2 Dans le cadre de l'interprétation des clauses qui déterminent le droit au paiement d'un salaire variable, il s'agit tout d'abord, conformément aux principes rappelés ci-dessus, de rechercher la commune et réelle intention des parties puis, si celle-ci ne ressort pas des preuves apportées, d'interpréter la clause litigieuse selon le principe de la confiance. Or en l'espèce, les termes du contrat sont clairs, si bien que rien ne permet de penser qu'ils ne refléteraient pas la réelle et commune

volonté des parties. En effet, il convient tout d'abord de distinguer la première clause de l'annexe 1 au contrat de travail, intitulée "1. Objectifs", qui fixent les objectifs de chiffre d'affaires annuel minimum devant être atteints par l'employé en fonction de son ancienneté (250'000 fr. la première année hors temps d'essai, 300'000 fr. la deuxième année, 350'000 fr. la troisième année, puis les objectifs sont fixés avec le manager d'agence chaque début d'année civile), de la seconde, intitulée "2. Salaire variable", qui détermine à quelles conditions l'employé peut prétendre à une prime ou à un salaire variable en sus de son salaire fixe.

- 20/33 -

C/14570/2022 La phrase sur laquelle l'intimé s'appuie pour en déduire que le seuil déclenchant le droit à un salaire variable doit être calculé au pro rata du nombre de mois travaillés au cours de l'année, hors temps d'essai ("[c]e chiffre d'affaires doit être réalisé sur l'année civile et sera calculé pro rata temporis cas échéant."), figure à l'article 1 de l'annexe et concerne ainsi uniquement le calcul de l'objectif. S'agissant du droit à un salaire variable (et à une prime), l'article 2 de l'annexe 1 prévoit que "[p]our pouvoir bénéficier d'une prime ainsi que d'un éventuel salaire variable, l'Employé doit atteindre minimum 250'000 fr. de chiffre d'affaires durant l'année concernée". Plus loin, il est indiqué ce qui suit: " A noter que lorsque l'Employé n'atteint pas le seuil minimum de chiffre d'affaires de CHF 250'000.- à la fin de l'année civile, ce dernier ne pourra prétendre à un quelconque paiement de salaire variable de la part de l'Employeur. En outre, l'Employé qui quitte son travail en cours d'emploi, ne saurait prétendre au paiement d'un quelconque salaire variable pro rata temporis (...)". Il en découle que si l'objectif annuel auquel l'employé doit satisfaire peut être proratisé, tel n'est en revanche pas le cas des conditions dont dépendent le droit au paiement d'un salaire variable; en effet le contrat indique expressément que lorsque le montant minimum de 250'000 fr. n'est pas atteint, l'employé ne peut prétendre au paiement d'un tel salaire et que, même en cas de départ de l'entreprise, soit lorsque l'année n'est pas complète, un calcul pro rata temporis est exclu. L'interprétation défendue par l'intimé, à savoir que le calcul pro rata temporis permis par l'article 1 relatif à la fixation de l'objectif s'appliquerait également au droit à un salaire variable prévu par l'article 2 reviendrait à retenir une contradiction manifeste dans les termes du contrat, que rien ne justifie. Pour le surplus, le fait que l'employeur ait versé à l'intimé la prime de 10'000 fr. au pro rata pour l'année 2021, soit un montant de 6'666 fr., n'y change rien, l'employeur ayant expliqué que cette prime avait été versée à bien plaisir et non en vertu d'une obligation contractuelle, ce qui est conforme aux dispositions de l'annexe 1 au contrat susmentionnées. Il s'ensuit que l'intimé, dont il n'est pas contesté qu'il a réalisé un chiffre d'affaires de 228'508 fr. 68 en 2021, inférieur au seuil minimum de 250'000 fr., n'a, en vertu du contrat de travail conclu avec l'appelante, pas droit à un salaire variable pour l'année concernée. Son grief est, dès lors, mal fondé et l'intimé sera débouté de ce chef de conclusion.

E. 5

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimé était justifié. 5.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne

- 21/33 -

C/14570/2022 foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du

E. 10

décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b). 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) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du

E. 13

jours travaillés, selon un décompte s'arrêtant au 21 mars 2022. Compte tenu du fait qu'une résiliation immédiate sans justes motifs a été retenue, l'intimé a droit au paiement des vacances à l'échéance du délai de congé, soit au 31 mai 2022, ce qui entraîne le rejet de son grief. Le jugement entrepris peut dès lors être confirmé sur ce point. 5.2.4 Les premiers juges ont, à bon droit, accordé à l'intimé une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, son licenciement immédiat étant injustifié. L'intimé soutient toutefois que le montant de celle-ci, correspondant à deux mois de salaire, serait trop bas. Il réclame une indemnité équivalant à quatre mois de salaire (calculée sur un salaire mensuel déterminant de 8'447 fr. 36), au regard du comportement de l'appelante qui lui avait imposé trois conditions "humiliantes" pour ne pas être licencié. De son côté, l'appelante a conclu à la réduction de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée "en tenant compte de manière appropriée des circonstances du cas d'espèce", sans toutefois présenter de grief motivé sous cet angle. Il est vrai, comme l'a relevé le Tribunal, que l'appelante n'a pas agi avec bienveillance envers l'intimé et a fait pression sur lui pour qu'il obtienne de son père le retrait de son offre. A n'en pas douter, l'intimé a été placé dans une situation difficile, autant d'un point de vue professionnel que personnel. Cela étant, on ne saurait non plus considérer que l'appelante a cherché à humilier l'intimé, qui avait commis une faute, en lui demandant de présenter des excuses à la direction et à son collègue. Pour le surplus, le Tribunal a tenu compte, à juste titre, des éléments suivants: L'intimé a commis une faute concomitante, puisqu'il a violé son devoir de confidentialité en indiquant à son père le montant de l'autre offre et s'est vanté que son père ait remporté la vente. L'intimé n'a ni allégué ni prouvé avoir subi une atteinte à sa personnalité en raison de son licenciement. Par ailleurs, l'intimé, né en 1996, est jeune.

La durée des rapports de travail est courte, puisqu'elle a duré à peine plus d'une année.

- 28/33 -

C/14570/2022 Les effets économiques du licenciement ont été peu importants, l'intimé ayant retrouvé un emploi relativement similaire le 1er septembre 2022. A cela peut-on encore ajouter qu'il n'est pas allégué que la résiliation des rapports de travail aurait été annoncée à l'intimé de manière inadéquate. Dans ces circonstances, il n'est pas critiquable d'avoir alloué à l'intimé une indemnité pour un licenciement immédiat injustifié correspondant à deux mois de salaire, soit un montant de 14'000 fr. nets (cf. consid. 5.2.3 supra, dont il ressort que le salaire déterminant n'inclut pas les montants allégués par l'intimé à titre de salaire variable et de prime), la faute de l'appelante étant pour partie contrebalancée par les autres éléments pertinents au dossier. Les parties seront par conséquent déboutées de leurs conclusions sur ce point. 6. L'appelante réclame à l'intimé le paiement de 25'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 mars 2022, à titre de peine conventionnelle. 6.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute, laquelle est présumée (ATF 144 III 327, in SJ 2019 I p. 121; arrêts du Tribunal fédéral 4A_210/2015 du 4 octobre 2015 consid. 4.1; 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2). En vertu de l'art. 160 al. 1 CO, lorsqu'une peine a été stipulée en vue de l'inexécution ou de l'exécution imparfaite du contrat, le créancier ne peut, sauf convention contraire, demander que l'exécution de la peine convenue. Selon l'art. 163 al. 1 CO, les parties fixent librement la peine conventionnelle. En application de l'art. 163 al. 3 CO, le juge doit réduire le montant de la peine conventionnelle dont la quotité est excessive (ATF 133 III 43 consid. 3.3). Dans un arrêt de principe, le Tribunal fédéral a distingué les peines conventionnelles ayant une fonction compensatoire ou indemnitaire de celles poursuivant un but exclusivement disciplinaire ou répressif. Il a précisé qu'en vertu du caractère impératif de l'article 312e CO, il n'était pas possible de prévoir dans le contrat de travail une peine conventionnelle ayant une fonction purement compensatoire. S'agissant de la clause pénale ayant une fonction disciplinaire, elle devait, pour être valable en droit du travail, décrire avec précision quel comportement du travailleur emportait quelle sanction. Le montant de la peine, en particulier, devait être déterminé et proportionné. Ce n'était que de cette manière qu'il était possible de s'assurer que l'employeur n'abusait pas du pouvoir

- 29/33 -

C/14570/2022 disciplinaire que lui conférait le contrat (ATF 144 III 327 consid. 5.2 à 5.5, trad. in SJ 2019 I 121 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 53 ad art. 321e CO, pp. 164-165). Par ailleurs, l'employeur qui entend faire valoir sa créance en réparation du dommage causé par le travailleur doit formuler des réserves explicites au moment de l'accomplissement des actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que le paiement du dernier salaire ou d'autres règlements de compte, les formalités éventuelles relatives aux prestations de prévoyance, l'établissement d'un certificat de travail ou encore une cérémonie d'adieux. A défaut, il pourra se voir opposer une renonciation par actes concluants à l'exercice d'une action en réparation (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 57 ad art. 321e CO, pp. 166; WYLER/HEINZER, pp. 167 s.; cf. arrêt 4A_351/2011 du 5 septembre 2011 consid. 2.4.1, dans lequel le Tribunal fédéral

a considéré que des réserves antérieures, exprimées par exemple au moment de la notification de la résiliation du contrat de travail, pouvaient perdre leur effet si elles n'étaient pas renouvelées à l'occasion du versement du dernier salaire). Ainsi, la mention de « libre engagement » dans le certificat de travail a pour effet de consacrer une renonciation de l'employeur à toutes les créances dont il a connaissance à ce moment-là (AUBERT, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 37 ad art. 330a CO, p. 626 et les réf. citées) et donc également une renonciation à actionner le travailleur sur la base de l'article 321e CO (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 58 ad art. 321e CO, pp. 166-167). 6.2 En première instance, l'appelante a allégué qu'en transmettant des informations confidentielles à son père, l'intimé avait violé la clause de confidentialité prévue à l'article 17 de son contrat de travail, de sorte qu'il lui devait paiement d'une pénalité à hauteur de 25'000 fr., conformément à l'art. 17.3 dudit contrat. Le Tribunal a constaté que l'appelante n'avait pas formulé de réserve dans le certificat de travail ni lors du paiement du solde de salaire à l'intimé. Dans la lettre de licenciement, l'appelante avait formulé une réserve concernant l'article 18.3 du contrat de travail, soit la clause de non-concurrence et de non-débauchage, et non en relation avec la peine conventionnelle. En conséquence, pour cette raison déjà, l'appelante ne pouvait prétendre au paiement d'une peine conventionnelle. L'appelante conteste cette appréciation et fait valoir que la mention "tous droits réservés pour le surplus" dans la lettre de licenciement signifie que le paiement de la peine conventionnelle prévue à l'article 17 du contrat de travail a été dûment réservé. Comme le relève l'intimé, si l'employeuse a jugé utile, dans le courrier de licenciement, de formuler une réserve explicite s'agissant de la clause de non-concurrence, elle n'en a pas fait de même concernant le paiement de la peine

- 30/33 -

C/14570/2022 conventionnelle. Certes, le courrier se termine par la mention usuelle " Tous droits réservés pour le surplus". Cela étant dit, il s'avère que l'appelante a ensuite remis un certificat de travail dont il ressort que l'employé partait "libre de ses obligations". De plus, une fiche de salaire pour le mois de février a été remise à l'intimé et ce montant a été payé sans qu'aucune réserve n'ait été faite par l'employeuse. Au regard de la jurisprudence susmentionnée, il y a lieu d'en conclure que l'appelante a implicitement renoncé à actionner l'intimé sur le fondement de la peine conventionnelle prévue dans le contrat. Compte tenu de ce qui précède, peut demeurer ouverte la question de savoir si la clause du contrat prévoyant le paiement, par l'employé, d'une peine conventionnelle à hauteur de 25'000 fr. "pour chaque cas de violation" de la clause de confidentialité est suffisamment précise et proportionnée au regard des exigences de la jurisprudence. Il s'ensuit que l'appelante ne peut prétendre au paiement d'un montant à titre de peine conventionnelle et sera dès lors déboutée de ce chef de conclusion. 7. Sous réserve du principe de la résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail, l'appelante ne soulève pas de grief à l'encontre de sa condamnation en paiement de la somme de 629 fr. 40 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 mars 2022, à titre de part employeur des cotisations LPP. Ce point du jugement sera dès lors confirmé, comme l'intimé y conclut. 8. Compte tenu de ce qui précède, le jugement entrepris sera entièrement confirmé. 9. 9.1 L'appel et l'appel joint étant infondés, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). Les chiffres du dispositif du jugement attaqué y afférents seront donc également confirmés. 9.2 Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC;

art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais de l'appel et de l'appel joint seront arrêtés à l'000 fr. au total (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC) et partiellement compensés avec l'avance de frais fournie par l'intimé à hauteur de 450 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue du litige, qui voit chacune des parties être entièrement déboutée de ses conclusions d'appel, respectivement appel joint, ils seront mis à raison de 500 fr. à la charge de chacune d'entre elles. L'appelante sera en conséquence condamnée à verser 500 fr. et l'intimé 50 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde de frais.

- 31/33 -

C/14570/2022 La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), aucune des parties n'ayant procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi. * * * *

- 32/33 -

C/14570/2022

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

À la forme : Déclare recevables l'appel interjeté par A_____ SA et l'appel joint interjeté par B_____ contre le jugement JTPH/55/2024 rendu le 14 mars 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14570/2022. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à l'000 fr., dit qu'ils sont partiellement compensés par l'avance de frais versée par B_____, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève, et les met à raison de 500 fr. à la charge de A_____ SA et à raison de 500 fr. à la charge de B_____. Condamne en conséquence A_____ SA à verser 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Condamne en conséquence B_____ à verser 50 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel et d'appel joint. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens pour la procédure d'appel. Siégeant : Madame Stéphanie MUSY, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

- 33/33 -

C/14570/2022 Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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

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