

## **GE\_GERICHTE ACJC/850/2025 vom 24. Juni 2025**

GE Cour de justice, 2025-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ACJC\\_850\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_850_2025)

FR: GE\_GERICHTE ACJC/850/2025 du 24 juin 2025

IT: GE\_GERICHTE ACJC/850/2025 del 24 giugno 2025

### **Erwägungen**

#### **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).

- 35/48 -

C/3874/2023 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).

8.1.2 Conformément à l'article 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. La prétention du travailleur fondée sur cet article est une créance en dommages- intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3). Le juge doit ainsi déterminer la rémunération qui aurait hypothétiquement été perçue jusqu'à la fin ordinaire du contrat. Si celle-ci varie d'un mois à l'autre, il peut se justifier d'opérer une moyenne sur une période de référence appropriée, notamment au courant de l'année précédente, en tenant compte le cas échéant des variations saisonnières ainsi que de l'évolution durant les derniers mois (ATF 125 III 14 consid. 2b; DONATIELLO, in Commentaire Romand CO I, 3ème éd. 2021, n. 9 ad art. 337c CO). En vertu de l'art. 337c al. 2 CO, on impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé. La charge de la preuve des faits justifiant une imputation appartient à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_234/2015 du 5 août 2015 consid. 2.2; 4C\_119/2002 du 20 juin 2002; DONATIELLO, op. cit, n. 14 ad art. 337c CO et les références citées).

8.1.3 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner celui-ci à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs

(ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1).

- 36/48 -

C/3874/2023 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 et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_402/2021 du

### **E. 10.1**

En vertu de l'art. 322b al. 1 CO, s'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers.

- 41/48 -

C/3874/2023

Le droit à la provision s'éteint lorsque l'employeur n'exécute pas l'affaire sans faute de sa part ou si le tiers ne remplit pas ses obligations. Si l'inexécution n'est que partielle, la provision est réduite proportionnellement (art. 322b al. 3 CO).

L'art. 6 du contrat de travail conclu en dernier lieu entre les parties prévoit que si une affaire donnant droit à une commission est conclue puis devient ultérieurement caduque en tout ou partie, le droit à la commission s'éteint dans la même proportion. Le trop-perçu est alors déduit du prochain salaire de l'employé ou exigé en restitution.

### **E. 10.2**

En l'espèce, l'appelante allègue que plusieurs clients se sont rétractés, annulant les contrats qui avaient été conclus par l'intermédiaire de l'intimée. Les commissions perçues par celle-ci devraient ainsi lui être remboursées, conformément aux conditions contractuelles.

A l'appui de ses allégations, l'appelante a produit un courriel de confirmation de ristournes envoyé par AG\_\_\_\_\_ [assurance-vie] le 15 décembre 2023 concernant quatre clients, ainsi que les contrats de ces clients dont il ressort qu'ils ont été conclus par l'intermédiaire de l'intimée.

Cela étant, les noms de ces clients ayant annulé leurs contrats ne correspondent pas à ceux allégués dans les écritures de l'appelante à l'appui de sa prétention, sous réserve d'un seul nom (Elise L.). Aussi, les montants réclamés par l'appelante ne ressortent d'aucune pièce et ne sont, en particulier, pas corroborés par la confirmation de ristourne du 15 décembre 2023. Les pièces au dossier ne permettent pas de comprendre les montants articulés par l'appelante ni de les concilier avec les chiffres qui ressortent du courriel de AG\_\_\_\_\_ [assurance-vie], l'intimée ne fournissant du reste aucune explication à ce sujet.

Force est ainsi d'admettre que la prétention de l'appelante en remboursement de commissions n'est pas suffisamment établie.

Ce grief doit par conséquent être rejeté. 11. L'appelante considère qu'il n'y a pas lieu de la condamner à remettre un nouveau certificat de travail à l'intimée dès lors qu'elle a proposé en cours de procédure un certificat de travail final, qu'elle considère conforme aux exigences légales.

11.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un

- 42/48 -

C/3874/2023 certain nombre de principes qui découlent de sa finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3). La liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. L'expression "il a travaillé à notre satisfaction" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne peut exiger l'expression "à notre entière satisfaction" (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2; 4A\_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). 11.2 En l'espèce, l'intimée n'a pas reçu de certificat de travail au terme des relations contractuelles la liant à l'appelante, conduisant les parties à proposer chacune un texte au cours de la procédure (pièces 70 dem et 8 def.). Le Tribunal a toutefois considéré qu'il n'était pas en mesure de se déterminer sur la teneur de ces projets dans la mesure où les enquêtes n'avaient pas porté sur ces points et a condamné l'appelante à remettre à l'intimée un certificat de travail conforme à celui délivré le 8 avril 2020 à la suite des premiers rapports de travail, en y ajoutant les tâches de manager exercées par l'intimée ainsi que le début et la fin des rapports de travail. Ce raisonnement ne peut toutefois être suivi. En effet, le Tribunal ne pouvait simplement reprendre une appréciation datant de 2020, remontant ainsi à près de trois ans depuis la fin des rapports de travail, et qui intervenait dans un tout autre contexte après seulement quelques mois d'activité. Par ailleurs, plusieurs témoins

- 43/48 -

C/3874/2023 se sont prononcés sur la qualité du travail de l'intimée et son comportement et le dossier contient plusieurs pièces à cet égard, de sorte qu'il revenait au Tribunal de statuer sur ce point, étant rappelé que le travailleur supporte le fardeau de la preuve des faits qu'il entend faire intégrer dans le certificat de travail. En l'occurrence, le projet proposé par l'appelante mentionne la durée des rapports de travail, la fonction et les tâches exercées,

ainsi qu'une brève mention de la qualité du travail fourni, dont la teneur est la suivante: « Nous, soussignés, certifions que Madame C\_\_\_\_\_ a travaillé dans notre entreprise du 1er juin 2021 au 31 décembre 2022 en tant qu'agent financier auprès de notre clientèle. Dans le cadre de sa fonction et de ses responsabilités, ses principales tâches sont : - Prise de rendez-vous, gestion CRM - Rencontre des clients, écoute et présentation de nos produits

- Conseiller la clientèle dans les domaines des assurances et placements financiers - Préparation de l'offre pour le client - Traitement du contrat de la signature à l'enregistrement - Développement de son portefeuille client Madame C\_\_\_\_\_ maîtrisait bien le développement de son portefeuille client pour notre société. Grâce à Mme C\_\_\_\_\_, l'employé qui a repris son poste de travail, a pu débiter son activité avec un portefeuille client moyennement important. Le contrat de travail de Mme C\_\_\_\_\_ a pris fin en janvier 2023. Elle demeure soumise aux obligations découlant de son contrat de travail et au secret professionnel sur les informations sur l'entreprise ainsi que les clients de celle-ci. La Direction lui souhaite bon courage pour les aventures à venir ». Bien que ce projet comporte tous les éléments attendus d'un certificat de travail, il doit être rectifié sur plusieurs points. En premier lieu, il convient de modifier la durée des rapports de travail afin de les faire débiter au 1er juin 2020 dès lors qu'il a été admis que l'appelante et la SNC ne forment qu'un seul employeur (cf. consid. 3 supra). Par ailleurs, l'appelante ne peut affirmer que l'intimée a travaillé uniquement jusqu'au 31 décembre 2022 puisque son contrat de travail a pris fin le 20 janvier 2023, sans qu'il puisse être retenu qu'elle a abandonné son poste (cf. consid. 6 supra). Concernant la nature du travail, il y a lieu d'ajouter les tâches de manager exercées par l'intimée depuis le mois de septembre 2021. Quant à la qualité des prestations fournies, les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et AE\_\_\_\_\_ ont déclaré que l'appelante était sérieuse et

- 44/48 -

C/3874/2023 compétente et donnait entière satisfaction aux clients qui émettaient souvent des recommandations à son égard. A l'inverse, les témoins H\_\_\_\_\_/U\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_, ainsi que trois autres personnes ayant travaillé avec l'intimée, ont affirmé que les relations entre l'intimée et ses collègues étaient parfois difficiles, voire conflictuelles et que certains clients avaient été mécontents de ses services. Partant, contrairement à ce que requiert l'intimée, il n'est pas démontré à satisfaction de droit qu'elle s'était "parfaitement entendue avec les clients, le personnel et la hiérarchie" ni que ses prestations avaient donné "pleine et entière satisfaction". De même, il n'est pas établi qu'elle ait "grandement aidé le cabinet dans son développement" ni les qualificatifs qu'elle s'attribue, tels que "très engagée" "créative" ou "pleine d'initiatives". Il ne se justifie donc pas de les mentionner dans son certificat de travail, le contenu de celui-ci devant être conforme à la réalité. En revanche, il ressort du dossier que l'intimée a délivré des prestations qui, dans l'ensemble, peuvent être qualifiées de correctes, ayant à tout le moins été bien appréciées par une partie des clients qui ont voulu la suivre personnellement et, aussi, par l'appelante qui a souhaité poursuivre la collaboration avec sa nouvelle structure jusqu'aux jours ayant précédé la survenance du litige. L'expression usuelle selon laquelle l'intimée a travaillé "à notre satisfaction" devra ainsi être intégrée dans le certificat de travail pour qualifier les prestations de l'intimée. En conclusion, l'appelante devra remettre à l'intimée un certificat de travail conformément à son projet proposé (pièce 8 def.) et en tenant compte des remarques qui précèdent. Le chiffre 10 du dispositif entrepris sera réformé en ce sens. 12. Compte tenu des considérants qui précèdent, l'appelante obtient partiellement gain de cause concernant la

question du salaire convenable et des conséquences pécuniaires relatives au licenciement immédiat injustifié.

Pour rappel, le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme totale brute de 107'941 fr. 75 (86'551 fr. 75 + 21'390 fr.), regroupant l'ensemble des prétentions admises en montants bruts, ainsi que la somme nette de 12'930 fr. au total (7'130 fr. + 5'800 fr.).

Au terme du présent arrêt, la somme brute de 86'551 fr. 75 a été annulée s'agissant de la différence entre les salaires versés et le salaire convenable (cf. consid. 5 supra) et la créance pour licenciement immédiat injustifié a été réduite de la somme brute de 21'390 fr. à celle de 15'438 fr. (cf. consid. 8.2.1 supra).

- 45/48 -

C/3874/2023 Partant, l'appelante demeure débitrice de la somme brute de 15'438 fr. avec intérêts. Par ailleurs, l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié a été réduite de la somme nette de 7'130 fr. à 5'156 fr. (cf. consid. 8.2.2 supra), de sorte que l'appelante demeure débitrice de la somme nette de 10'956 fr. au total (5'156 fr. + 5'800 fr., ce dernier montant correspondant au prélèvement indu des frais de leasing). Les chiffres 5 et 6 du dispositif attaqué seront dès lors réformés en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 15'438 fr., ainsi que la somme nette de 10'956 fr., le tout avec intérêts à 5% dès le 16 janvier 2023. 13. La valeur litigieuse du présent litige étant supérieure à 75'000 fr. en première instance et à 50'000 fr. en seconde instance, la procédure n'est pas gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC). 13.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). 13.2 La quotité des frais judiciaires de première instance (3'140 fr.), fixés conformément aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par les parties et sera confirmée. Au vu de l'issue du litige, il ne se justifie pas de laisser à la seule charge de l'appelante l'entier des frais judiciaires de première instance, dans la mesure où elle obtient au final gain de cause dans une large partie des prétentions émises par l'intimée puisque cette dernière n'obtient en définitive qu'environ 26'424 fr. sur les quelque 250'000 fr. réclamés. En revanche, l'appelante succombe en grande partie dans ses propres prétentions reconventionnelles, ainsi que sur plusieurs griefs de principe (légitimation passive, qualification du contrat, bien-fondé du licenciement immédiat). Les frais judiciaires de premières instance seront ainsi répartis par moitié entre les parties. L'appelante sera en conséquence condamnée à verser 1'570 fr. aux Services judiciaires du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. La part incombant à l'intimée, qui plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire, sera quant à elle provisoirement supportée par l'Etat de Genève. Les chiffres 13 et 14 du dispositif du jugement entrepris seront modifiés en conséquence.

- 46/48 -

C/3874/2023 Il n'est 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), de sorte que le chiffre 15 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé. 13.3 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à un montant de 3'000 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et répartis par moitié entre les parties pour les mêmes motifs que ceux susmentionnés liés à l'issue du litige (art. 106 al. 2 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance fournie par l'appelante à hauteur de 1'500 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111

al. 1 CPC). L'intimée plaidant au bénéfice de l'assistance judiciaire, les frais mis à sa charge seront provisoirement supportés par l'Etat de Genève. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 47/48 -

C/3874/2023

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 4 novembre 2024 par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_  
SARL contre le jugement JTPH/261/2024 rendu le 2 octobre 2024 par le Tribunal des  
prud'hommes dans la cause C/3874/2023. Au fond : Annule les chiffres 5, 6, 10, 13 et 14 du  
dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ces points : Condamne  
A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_  
SARL à verser à C\_\_\_\_\_  
la somme brute de 15'438 fr., avec intérêts à  
5% dès le 16 janvier 2023. Condamne A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_  
SARL à verser à C\_\_\_\_\_  
la  
somme nette de 10'956 fr., avec intérêts à 5% dès le 16 janvier 2023. Condamne  
A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_  
SARL à remettre à C\_\_\_\_\_  
un certificat de travail conformément aux  
indications figurant au considérant 11 du présent arrêt. Met les frais judiciaires de première  
instance, arrêtés à 3'140 fr., à la charge des parties pour moitié chacune. Condamne en  
conséquence A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_  
SARL à verser 1'570 fr. aux Services financiers du Pouvoir  
judiciaire à titre de frais judiciaires de première instance. Laisse provisoirement la part des  
frais judiciaires de première instance incombant à C\_\_\_\_\_, à savoir 1'570 fr., à la charge  
de l'Etat de Genève. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de  
toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'000  
fr., les met à la charge des parties à raison d'une moitié chacune et dit qu'ils sont  
partiellement compensés avec l'avance effectuée par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_  
SARL, laquelle  
demeure acquise à l'Etat de Genève.

- 48/48 -

C/3874/2023 Laisse provisoirement la part des frais judiciaires d'appel incombant à  
C\_\_\_\_\_  
à la charge de l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.  
Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Monique FORNI,  
Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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

#### **E. 14**

mars 2022 consid. 7.1, 4A\_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1; 4A\_604/2019 du 30  
avril 2020 consid. 8). 8.2 En l'espèce, conformément à ce qui figure dans les considérants  
précédents, les circonstances survenues à compter du 2 janvier 2023 ne relevaient pas d'un  
abandon de poste par l'intimée (cf. consid. 6 supra) et il ne peut lui être reproché d'avoir

enfreint son obligation de fidélité envers son employeur (cf. consid. 7 supra). Les motifs invoqués par l'appelante ne sauraient en conséquence justifier une résiliation avec effet immédiat. Le caractère injustifié du congé sera donc confirmé. Reste à examiner les conséquences pécuniaires qui en découlent. 8.2.1 En l'espèce, l'intimée dispose, en premier lieu, d'une créance en dommages et intérêts correspondant à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé. Il n'est pas contesté que l'intimée bénéficiait d'un délai de congé contractuel de deux mois pour la fin d'un mois, conformément à son dernier contrat de travail signé le 7 décembre 2021. Ayant été licenciée par courrier du 20 janvier 2023, son contrat de travail aurait pu prendre fin au plus tôt le 31 mars 2023. L'appelante ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que le délai de congé doit être réduit à un mois en raison du fait que l'intimée a admis avoir commencé son activité d'indépendante dès le mois de février 2023. La résiliation immédiate ayant pour effet de mettre un terme aux rapports contractuels, le délai de congé est ici hypothétique, destiné uniquement à calculer le dommage subi par l'intimée. Le travailleur doit, en effet, être placé dans la même situation que si le contrat s'était maintenu jusqu'au prochain terme de congé. Tout au plus pourrait-on déduire du montant dû (dommage) le revenu réalisé dans le cadre d'un autre emploi à titre de diminution du dommage.

Cela étant, le dossier ne contient aucun élément sur d'éventuels gains réalisés par l'intimée durant le délai de congé hypothétique. L'appelante n'a jamais rien allégué à ce propos jusqu'à ses écritures d'appel, soulevant ce grief pour la première fois devant la Cour. Il est par ailleurs courant que les débuts d'une activité indépendante soient peu rentables durant les premiers mois d'activités. Dans la mesure où le fardeau de la preuve d'une éventuelle imputation incombe à

- 37/48 -

C/3874/2023 l'appelante en tant qu'employeur, elle doit subir les conséquences de l'échec de celle-ci. Par conséquent, l'intimée a droit à son salaire pour les mois de janvier, février et mars 2023. Quant au montant de son salaire, il convient de tenir compte de la moyenne des salaires réalisés au cours de la dernière année de service, ce qui paraît le plus représentatif de ce qu'elle aurait perçu si les rapports de travail n'avaient pas pris fin eu égard aux années d'expérience professionnelle acquises. Le salaire mensuel moyen réalisé en 2022 étant de 5'146 fr., l'intimée dispose d'une créance de 15'438 fr. brut (5'146 fr. x 3). Le jugement entrepris sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 15'438 fr., avec suite d'intérêts, en lieu et place du montant de 21'390 fr. retenu par le Tribunal. 8.2.2 En outre, il se justifie de verser à l'intimée une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. Au regard de la durée des rapports de service relativement brefs, de l'âge de l'intimée au moment de son licenciement (29 ans), du fait qu'elle prévoyait déjà de quitter l'entreprise et qu'elle a débuté son activité indépendante le mois suivant la fin des rapports de travail, la décision des premiers juges d'allouer une indemnité équivalant à un mois de salaire s'avère adéquate et sera confirmée. Pour les mêmes motifs que ceux mentionnés précédemment, il sera tenu compte du dernier salaire mensuel moyen réalisé en 2022, soit 5'156 fr. Il s'ensuit que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme nette de 5'156 fr., avec suite d'intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, en lieu et place du montant de 7'130 fr. retenu à ce titre par le Tribunal. 9. L'appelante critique le raisonnement du Tribunal concernant les frais professionnels liés au véhicule de fonction. Elle reproche aux premiers juges de l'avoir

condamnée à rembourser la somme de 5'800 fr., correspondant aux frais de leasing retenus sur le salaire de l'intimée et réclame, par ailleurs, le paiement de 5'562 fr. 80 correspondant aux kilomètres supplémentaires parcourus par l'intimée.

Elle expose que cette dernière était parfaitement au courant des conditions d'utilisation du véhicule d'entreprise, qui comprenaient une retenue sur salaire de 580 fr. par mois à titre de frais de leasing, à moins que l'employée n'ait réalisé un chiffre d'affaires de 500'000 fr., et prévoyaient une limite kilométrique de

- 38/48 -

C/3874/2023 20'000 kilomètres par an avec un coût de 0.40 fr. par kilomètre supplémentaire parcouru à la charge de l'intimée. Ces conditions lui avaient été indiquées oralement lors de la remise du véhicule et avaient été formalisées par écrit le 1er décembre 2022. Subsidiairement, l'appelante considère qu'il conviendrait de laisser à la charge de l'intimée la part des frais liés à l'utilisation privée du véhicule. 9.1 Selon l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. Un accord écrit peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Si, d'entente avec l'employeur, un véhicule à moteur est mis à disposition du travailleur, celui-ci a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail (art. 327b al. 1 CO). L'employeur n'est pas tenu d'indemniser le travailleur pour les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, sauf si le travailleur doit se rendre à un endroit situé en dehors de son lieu de travail ou si le lieu de travail change fréquemment. En revanche, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de déplacement de l'employé jusqu'au domicile de chaque client où il est tenu d'effectuer son travail, le cas échéant également en mettant à sa disposition un véhicule (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_379/2020 du 12 novembre 2021 consid. 5.3.1; 4A\_631/2009 du 17 février 2010 consid. 2 et les références citées). Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls, conformément à l'art. 327a al. 3 CO, dont la teneur n'est pas de droit dispositif (ATF 124 III 305 consid. 3, plus récemment DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 3 ad art. 327a CO, qui la considère comme relativement impérative). Selon la jurisprudence, l'art. 327a al. 3 CO est violé aussi bien par l'accord selon lequel le travailleur s'engage à rembourser à l'employeur les dépenses nécessaires à l'exécution du travail, que celui par lequel le travailleur s'engage à pourvoir directement au règlement de ce type de dépenses à l'égard de tiers (ATF 124 III 305 consid. 5), principe qui vaut respectivement pour les frais prévus à l'art. 327b al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 385). 9.2 En l'espèce, il n'est pas contestable que le véhicule a été remis à l'intimée à des fins professionnelles, étant de surcroît relevé que les parties le désignent toutes deux comme un "véhicule de fonction" ou "véhicule de service". De même, il doit être tenu pour acquis, sans longues discussions, que l'activité de l'intimée consistait, en partie, à se rendre chez les clients en vue de conclure des contrats

- 39/48 -

C/3874/2023 pour le compte de l'appelante, de sorte que la majeure partie de ses déplacements devaient être pris en charge par l'employeur, conformément à la jurisprudence susmentionnée. 9.2.1 Concernant les frais de leasing, la clause dont se prévaut l'appelante –

qui revient à mettre à la charge de l'intimée ses frais de déplacements en cas de chiffre d'affaires inférieur à 500'000 fr. – s'avère nulle dès lors qu'elle revient à faire supporter au travailleur les dépenses nécessaires à l'exécution de son travail. Pour ce motif déjà, l'appelante doit être déboutée de ses conclusions sur ce point. De surcroît, contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'est pas établi que l'intimée ait été informée d'une quelconque retenue sur salaire au titre de frais de leasing. En particulier, les attestations signées par les employés V\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_, à teneur desquelles ils avaient été informés au même titre que l'intimée des conditions de leasing qui comprenaient le paiement de 580 fr. par mois, sont sujettes à caution et doivent être appréciées avec une certaine réserve. En effet, ces documents, établis en cours de procédure, présentent la même mise en page, la même typographie et un contenu parfaitement identique à la seule exception du signataire, si bien qu'elles semblent avoir été préparées par l'appelante. Entendu par le Tribunal, le témoin V\_\_\_\_\_ a seulement été en mesure de confirmer avoir lui-même reçu les conditions d'utilisation lors de la remise du véhicule et le fait qu'elles lui paraissaient claires, sans toutefois dire en quoi elles consistaient. Il n'a en revanche pas pu confirmer que tel avait été le cas pour l'intimée et n'a, à aucun moment, évoqué le paiement, par les employés, de frais de leasing. Par ailleurs, ni le courriel de G\_\_\_\_\_ du 4 octobre 2022 ni l'avenant au contrat de travail du 11 octobre 2022 relatifs aux conditions d'utilisation du véhicule n'indiquent qu'une somme de 580 fr. serait déduite des commissions dues à l'employée dans l'hypothèse où sa production serait inférieure à 500'000 fr. C'est donc après une juste appréciation de l'ensemble des preuves figurant au dossier que les premiers juges ont retenu que le prélèvement des frais de leasing n'avait pas été communiqué à l'intimée et ne pouvait, par conséquent, lui être opposable. En conclusion, l'appelante n'était pas fondée à prélever la somme de 580 fr. sur les commissions versées à l'intimée et doit donc lui restituer la somme totale de 5'800 fr. prélevée à ce titre. Contrairement à l'avis de l'appelante, il n'y a pas lieu de déduire un quelconque montant en lien avec l'utilisation privée du véhicule. De la même manière, si l'appelante entendait prélever des frais relatifs à l'utilisation privée du véhicule, elle aurait dû en informer l'intimée, ainsi que des modalités y relatives; or, il ne

- 40/48 -

C/3874/2023 ressort pas du dossier qu'elle l'ait fait. A défaut de tout accord sur ce point, la prétention de l'appelante doit être rejetée. Enfin, on ne saurait déduire un abus de droit du comportement adopté par l'intimée. Si elle n'a certes pas contesté immédiatement le prélèvement de 580 fr., le simple fait d'attendre quelques mois avant d'exercer son droit ne suffit pas pour retenir un abus de droit, ce d'autant plus qu'elle n'a reçu les conditions écrites liées au véhicule de fonction qu'au mois d'octobre 2022. Au vu de ce qui précède, le jugement sera confirmé en tant qu'il condamne l'appelante à verser à l'intimée la somme de 5'800 fr. correspondant aux frais de leasing induit prélevés. 9.2.2 Concernant l'indemnité pour les kilomètres supplémentaires parcourus, il ressort effectivement du courriel de G\_\_\_\_\_ du 4 octobre 2022, ainsi que de l'avenant au contrat de travail du 11 octobre 2022 qu'une limite de 20'000 kilomètres a été fixée par année. Comme l'a cependant relevé le Tribunal, l'intimée n'a été informée de cette limite que deux mois avant la fin de l'année 2022, de sorte qu'elle ne pouvait lui être applicable de manière rétroactive depuis le 1er janvier 2022. C'est en vain que l'appelante tente de soutenir que cette limite avait été communiquée à l'intimée lors de la remise du véhicule, en se prévalant des attestations signées par les employés V\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_. Conformément à ce qui a été vu précédemment, lesdites attestations doivent être appréciées avec retenue et l'audition du

témoin V \_\_\_\_\_ n'a pas pu établir que l'intimée avait reçu les informations utiles lors de la remise du véhicule. Il faut ainsi admettre que l'appelante échoue à démontrer avoir communiqué à l'intimée les conditions liées au leasing et à la limite kilométrique lors de la remise du véhicule pour pouvoir s'en prévaloir. L'appel sera donc rejeté sur ce point également. 10. L'appelante persiste à réclamer le montant de 1'215 fr. 97 au titre de commissions soumises à restitution.

Elle reproche au Tribunal d'avoir considéré que sa prétention n'était pas suffisamment prouvée en retenant qu'elle n'avait apporté aucune preuve que des contrats auraient effectivement été annulés par des clients ni au sujet des montants concernés.

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