

# **GE\_GERICHTE CAPH/179/2020 vom 13. Oktober 2020**

GE Cour de justice, 2020-10-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_179\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_179_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/179/2020 du 13 octobre 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPH/179/2020 del 13 ottobre 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 et 92 al. 2 CPC). L'appel a été déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision (art. 142, 145 al. 1 let. b, 146, et 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est ainsi recevable.

### **E. 1.2**

Il en va de même de l'appel joint déposé simultanément à la réponse sur appel principal (art. 313 al. 1 CPC).

### **E. 1.3**

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

### **E. 1.4**

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

- 11/28 -

C/13116/2017-3

### **E. 1.5.1**

Le droit de répliquer n'impose pas à l'autorité judiciaire l'obligation de fixer un délai à la partie pour déposer d'éventuelles observations. Elle doit seulement lui laisser un laps de temps suffisant, entre la remise des documents et le prononcé de sa décision, pour qu'elle ait la possibilité de déposer des observations si elle l'estime nécessaire (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1; 138 I 484 consid. 2.4).

### **E. 1.5.2**

En l'espèce, la dernière prise de position de A\_\_\_\_\_, soit sa "duplicque" a été transmise à B\_\_\_\_\_ en même temps qu'il était informé que la cause était gardée à juger. Dès lors que celui-ci a réagi dans les deux jours en déposant une prise de position au sujet de cette écriture, sa dernière réplique est recevable.

### **E. 1.6**

Par souci de clarté, A\_\_\_\_\_ sera ci-après désignée comme "l'appelante" et B\_\_\_\_\_ comme "l'intimé".

### **E. 2**

Le Tribunal a retenu que le salaire de l'intimé n'avait pas été augmenté, aucune preuve n'ayant été apportée en ce sens. En outre, il n'avait pas été établi que les parties avaient conclu un accord portant sur le remboursement des frais d'acquisition et d'utilisation du véhicule.

L'appelante affirme que les montants payés pour l'acquisition et l'utilisation du véhicule par l'intimé étaient des prêts et que le véhicule lui-même, qu'elle avait prêté à l'intimé, était demeuré sa propriété.

L'intimé, sur le même sujet, affirme que son salaire avait été augmenté de 500 fr. en 2011, ce qui était démontré par les versements intervenus sur son compte cette année-là, puis une augmentation de 200 fr. supplémentaires avait été convenue et réglée par le paiement direct des frais de leasing jusqu'en octobre 2016, le montant mensuel supplémentaire de 700 fr. lui restant dû depuis novembre 2016. Ainsi, le véhicule était sa propriété, de sorte que l'appelante n'avait aucune prétention à faire valoir contre lui.

Il convient donc d'examiner quel était l'accord des parties en relation avec la remise du véhicule et son financement.

### **E. 2.1**

Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail fourni. Il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail.

### **E. 2.2.1**

Le prêt de consommation est un contrat par lequel le prêteur s'oblige à transférer la propriété d'une somme d'argent ou d'autres choses fongibles à l'emprunteur, à charge par ce dernier de lui en rendre autant de même espèce et qualité (art. 312 CO). La restitution du prêt est soumise à deux conditions: premièrement, la remise des fonds à l'emprunteur et, deuxièmement, l'obligation de restitution stipulée à charge de celui-ci.

- 12/28 -

C/13116/2017-3

L'obligation de restitution de l'emprunteur est un élément essentiel du contrat. Elle résulte non pas du paiement fait par le prêteur, mais de la promesse de restitution qu'implique le contrat de prêt. La remise de l'argent par le prêteur n'est qu'une condition de l'obligation de restituer (ATF 83 II 209 consid. 2). En réalité, le juge doit déterminer, en appliquant les règles d'interprétation des contrats, si les parties sont convenues d'une obligation de restitution; pour ce faire, il se base sur toutes les circonstances concrètes de l'espèce, qu'il incombe au prêteur d'établir (art. 8 CC).

Dans certaines circonstances exceptionnelles - non détaillées dans la jurisprudence -, le seul fait de recevoir une somme d'argent peut constituer un élément suffisant pour admettre l'existence d'une obligation de restituer et, partant, d'un contrat de prêt (ATF 83 II 209 consid. 2). Il doit toutefois en résulter clairement que la remise de la somme ne peut s'expliquer raisonnablement que par la conclusion d'un prêt (ATF 28 I 674 consid. 2 et 3 cité in ATF 83 II 209; ATF 144 III 93 consid. 5.1.1).

#### **E. 2.2.2**

Le prêt à usage est un contrat par lequel le prêteur s'oblige à céder gratuitement l'usage d'une chose que l'emprunteur s'engage à lui rendre après s'en être servi (art. 305 CO).

#### **E. 2.2.3**

La donation est la disposition entre vifs par laquelle une personne cède tout ou partie de ses biens à une autre sans contre-prestation correspondante (art. 239 al. 1 CO). Il s'agit d'un contrat, qui suppose un accord des parties sur un transfert patrimonial à titre gratuit (art. 1 al. 1 CO) et donc une acceptation de la part du donataire. L'acceptation peut intervenir par actes concluants (art. 1 al. 2 CO) et, comme la donation ne présente que des avantages pour le donataire, elle peut être tacite (art. 6 CO; ATF 136 III 142 consid. 3.3).

La gratuité est la caractéristique essentielle de la donation: l'attribution est faite dans le but immédiat d'enrichir le donataire, sans contre-partie, du moins sans contre-partie équivalente. Elle n'exclut cependant pas toute espèce de prestation ou de service promis en même temps par le donataire (ATF 144 III 93 consid. 5.1.2).

#### **E. 2.2.4**

Savoir si les parties sont convenues d'un contrat de prêt ou d'une donation est affaire d'interprétation des manifestations de volonté des parties.

En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective (ATF 123 III 35 consid. 2b).

Lorsque les parties se sont exprimées de manière concordante (échange de manifestations de volonté concordantes; übereinstimmende Willenserklärungen), qu'elles se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier, il y a accord

- 13/28 -

C/13116/2017-3 de fait (tatsächlicher Konsens); si au contraire, alors qu'elles se sont comprises, elles ne sont pas parvenues à s'entendre, ce dont elles étaient d'emblée conscientes, il y a un désaccord patent (offener Dissens) et le contrat n'est pas conclu.

Subsidiairement, si les parties se sont exprimées de manière concordante, mais que l'une ou les deux n'ont pas compris la volonté interne de l'autre, ce dont elles n'étaient pas conscientes dès le début, il y a désaccord latent (versteckter Dissens) et le contrat est conclu dans le sens objectif que l'on peut donner à leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance; en pareil cas, l'accord est de droit (ou normatif) (cf. ATF 123 III 35 précité consid. 2b).

En procédure, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, ATF 132 III 626 consid. 3.1; ATF 131 III 606

consid. 4.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes.

L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_508/2016 du 16 juin 2017 consid. 6.2 et les arrêts cités; 4A\_98/2016 du 22 août 2016 consid. 5.1).

Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_508/2016 déjà cité consid. 6.2 et les arrêts cités; 4A\_98/2016 déjà cité consid. 5.1). D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les arrêts cités).

- 14/28 -

C/13116/2017-3

La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit, que le Tribunal fédéral examine librement; pour la trancher, il faut cependant se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait. Les circonstances déterminantes à cet égard sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 et les arrêts cités; ATF 144 III 93 consid. 5.2).

### **E. 2.3.1**

S'agissant en premier lieu de la question d'une éventuelle augmentation de salaire, force est de constater, à l'instar de l'autorité de première instance, qu'un accord (subjectif) tendant à l'augmentation du salaire de l'intimé de 500 fr. nets par mois dès 2011 n'a pas été démontré. Le fait que l'intimé n'ait jamais réclamé le versement de la part du salaire correspondant à l'augmentation qu'il allègue pendant 10 mois en 2012, ni après la fin du leasing en octobre 2016, confirme la conclusion qui précède.

Le Tribunal s'est cependant affranchi de l'interprétation objective des manifestations de volonté des parties pour déterminer si, selon le principe de la confiance, un accord en ce sens pouvait être retenu.

L'intimé n'allègue aucune justification pour une éventuelle augmentation du salaire, telle qu'une amélioration de la situation économique de l'appelante ou une reconnaissance particulière de la qualité de ses prestations professionnelles. Les versements opérés ponctuellement en 2011, allégués l'avoir été à titre de salaire, ont cessé au terme de l'année 2011 et le paiement du leasing, qui les remplaçait selon l'intimé, n'a commencé qu'à la fin de 2012. Ces versements ont en outre été effectués sur un compte bancaire différent du compte salaire, procédé tout à fait inusuel lors d'une augmentation de salaire, Ces montants n'ont pas fait l'objet de déductions sociales. Il n'est pas allégué qu'ils figuraient sur les fiches de salaire.

Il s'ensuit que, objectivement, l'employé qui reçoit de tels versements ne peut pas prétendre, de bonne foi, avoir compris que son contrat de travail écrit avait été modifié et que son salaire était augmenté de manière pérenne dans une proportion de plus de 10%, sans qu'il soit nécessaire de déterminer le but de ces versements.

Ainsi, une augmentation de salaire de 500 fr. par mois à compter de 2011 en faveur de l'intimé ne peut être retenue.

Il ne s'agissait pas non plus d'un prêt, aucune condition de remboursement n'ayant été démontrée, ni ne pouvant raisonnablement être comprise par l'intimé. L'appelante, avant la présente procédure, n'a d'ailleurs jamais réclamé remboursement de ces montants et elle n'expose pas pour quelle raison elle y a renoncé.

- 15/28 -

C/13116/2017-3

### **E. 2.3.2**

Le même raisonnement s'applique concernant le paiement des frais de leasing qui aurait signifié une augmentation de 700 fr. brut par mois, soit de 4'300 fr. à 5'000 fr., ainsi que l'introduction d'un treizième salaire ou d'une prime annuelle.

En effet, aucun accord (subjectif) entre les parties sur les motifs du paiement des frais de leasing par l'appelante, que ce soit en raison d'une augmentation de salaire ou d'un prêt, n'a été démontré.

Les parties s'entendent sur le fait qu'il était impossible, pour des raisons financières, à l'intimé de se voir octroyer un leasing sur ce véhicule et que l'appelante avait décidé de le faire pour lui. Le comportement de l'appelante ne peut objectivement être compris que comme la volonté de celle-ci de rendre service à son employé en lui permettant d'utiliser un véhicule relativement luxueux par rapport à ses revenus.

Aucune autre circonstance n'est plaidée qui aurait justifié une augmentation de salaire de l'intimé.

Ici, encore, objectivement, celui-ci ne pouvait pas comprendre que la prise en charge des frais de leasing signifiait une modification de son contrat de travail destinée à durer, cette prestation supplémentaire n'ayant jamais été déclarée ni aux assurances sociales, ni n'ayant figuré sur ses fiches de salaire. D'ailleurs, la durée du leasing était fixée d'avance et aucun élément ne permet de donner à penser qu'un tel paiement de 700 fr. se poursuivrait après son échéance, ce qui n'a d'ailleurs pas été le cas.

Il n'en va pas différemment d'un éventuel treizième salaire. Seuls des versements de deux fois 1'000 fr. et d'une fois 2'000 fr. ont eu lieu en 2011, sur un compte différent du compte salaire, ainsi qu'un versement de 2'000 fr. qualifié de "Divers soumis" en 2016, à une date indéterminée. Il s'ensuit qu'aucun accord sur l'adjonction d'un treizième salaire au salaire de base de l'intimé n'a été subjectivement démontré et que, objectivement, de telles circonstances ne pouvaient pas être comprises comme tel par un cocontractant de bonne foi. Les prétentions de l'intimé en versement d'un treizième salaire seront donc écartées.

Ainsi, le jugement sera confirmé en ce qu'il déboute B\_\_\_\_\_ de ses prétentions en paiement de la différence entre le salaire de 4'300 fr. et celui allégué de 5'000 fr., pour la période du 1er novembre 2016 au 10 mai 2017, ainsi que ses prétentions en versement de treizième salaire, soit 2'333 fr. 35 pour la période allant de janvier à juillet 2017. Concernant la différence entre ce qui était dû pour cette période sur la base d'un salaire de 4'300 fr. et ce qui a été versé, voir infra consid. 6.2.

### **E. 2.3.3**

Reste à déterminer à qui incombait le paiement des frais de leasing et à quel titre et qui était propriétaire du véhicule.

- 16/28 -

C/13116/2017-3

S'agissant des prétentions de l'appelante en remboursement des frais du véhicule (leasing, assurance, impôts), il convient d'abord de déterminer si elle en était propriétaire, ce que l'intimé conteste.

Le contrat de vente a été conclu au nom de l'appelante qui a été inscrite comme détentricrice sur le permis de circulation. Toutefois, il était convenu d'emblée que le véhicule était destiné à l'usage exclusif de l'intimé qui a payé une avance de 7'000 fr., plus le premier mois de leasing, au moment de la livraison du véhicule.

Une autorisation d'utilisation a été octroyée à l'intimé pour la période du 1er décembre 2012 au 31 décembre 2015. Chacune des parties a réglé une partie des frais d'entretien du véhicule, les frais de leasing, impôts et assurance étant essentiellement assumés par l'appelante.

A l'insu de l'appelante et alors que le leasing n'était pas échu, le véhicule a été emmené par l'intimé à l'étranger, puis les plaques du véhicule ont été déposées par l'intimé et le permis de circulation annulé. Le Tribunal a retenu que l'appelante avait eu connaissance de cette situation en mars 2017, sans que l'on comprenne sur quels faits repose cette déduction. Certes, le représentant de l'appelante a déclaré avoir eu connaissance de cette appropriation en avril 2017, lorsqu'il avait déposé plainte pénale, commettant ainsi une erreur dans les dates, puisque la plainte pénale a été déposée un mois plus tard. Il n'a ainsi pas été démontré que l'appelante en aurait eu connaissance avant le 16 mai 2017, jour où elle a déposé plainte pénale.

L'intimé n'a pas allégué, ni démontré comment et à quel moment la propriété du véhicule lui aurait été transférée. Il s'est contenté d'affirmer que le véhicule lui appartenait sans expliciter par quel acte juridique il en aurait été ainsi, ni sur quel fondement, ni d'ailleurs quelle contreprestation aurait été fournie, mis à part un paiement très partiel au moment de la livraison. Le fait qu'il se soit trouvé dans une situation financière ne lui permettant pas

d'obtenir le leasing à son nom ne permet pas de déduire que son employeur lui offrirait la voiture.

Par ailleurs, l'appelante n'a elle non plus fourni aucune preuve démontrant que l'intimé s'était engagé à lui rembourser les montants consentis par elle pour le leasing, les assurances et les impôts du véhicule.

Il s'ensuit que, subjectivement, l'existence d'un accord sur le transfert de propriété du véhicule en faveur de l'intimé, ainsi qu'un contrat tendant au remboursement des sommes avancées par l'appelante pour le leasing n'a pas été démontré.

Reste à savoir si objectivement les circonstances permettent de retenir l'existence d'un accord dans l'une de ces hypothèses.

S'agissant du transfert de propriété, l'intimé, employé de l'appelante, ne pouvait pas croire de bonne foi que la propriété du véhicule, qui valait plus de 35'000 fr.

- 17/28 -

C/13116/2017-3 lui était transférée du seul fait qu'il en avait payé moins d'un quart du prix. En l'absence d'une augmentation de salaire convenue dans ce cadre (cf. supra), il aurait dû objectivement comprendre que son employeur lui mettait à disposition un véhicule à valeur élevée pour qu'il l'utilise à des fins privées et moyennant paiement d'une infime partie, sans couvrir aucune dépense usuellement assumée par un propriétaire mis à part quelques services d'entretien modestes, les pneus et l'essence, ce qui ne pouvait que signifier que son employeur avait l'intention de lui mettre gratuitement à disposition un véhicule pour un temps limité et avait l'intention de recouvrer le véhicule à l'issue de cette période. Ainsi, il ne pouvait pas croire de bonne foi que le véhicule était devenu le sien.

Il n'est pas possible de déterminer comment l'intimé a réussi à déposer les plaques du véhicule et à le vendre à l'étranger sans l'accord de l'appelante, mais il suffit de retenir que l'appelante n'y avait pas consenti ce que l'intimé ne conteste pas.

Les considérations qui précèdent joueront un rôle ci-après dans l'appréciation de la question de la justification du licenciement immédiat.

Concernant ensuite un éventuel remboursement des sommes versées par l'appelante pour le leasing, en l'absence de tout autre indice, il ne peut être retenu qu'un accord avait été objectivement conclu sur ce point. En effet, il ne peut être déduit du simple fait de verser des sommes en faveur d'un tiers, ici payer les frais de véhicule pour permettre l'utilisation de celui-ci par un employé, qu'il existerait une obligation de rembourser, sauf à présumer l'existence d'une obligation de rembourser ce qui est contraire à la jurisprudence.

Il faut au contraire considérer que les parties étaient objectivement convenues d'un prêt à usage, l'intimé devant de bonne foi comprendre qu'utilisant un véhicule ne lui appartenant pas, il devait le rendre à la première réquisition de son employeur.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté les prétentions de l'appelante en remboursement des montants payés pour le leasing en 45'148 fr. 80. Le jugement sera confirmé sur ce point également.

L'appelante n'ayant réclamé aucune somme à titre de compensation pour la contrevaleur du véhicule vendu sans son consentement, il n'y a pas lieu d'examiner cette question.

**E. 3**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement immédiat était injustifié et d'avoir octroyé 10'924 fr. à l'intimé à titre de salaire pendant la période de protection.

### **E. 3.1.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO).

- 18/28 -

C/13116/2017-3 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, 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. 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; 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2).

En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 127 III 86 consid. 2c; 117 II 560 consid. 3a).

Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). 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).

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 incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). 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;

- 19/28 -

C/13116/2017-3 127 III 351 consid. 4a). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté; cela peut valoir pour un cadre comme pour une caissière de supermarché (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3; 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2; 4C\_51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3).

Le Tribunal fédéral a relevé qu'en matière de contrat de travail, la partie qui apprend l'existence d'un comportement répréhensible de son partenaire contractuel, propre à justifier la cessation immédiate des rapports de travail et qui entend se séparer de son cocontractant pour ce motif, a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire du contrat; si elle opte pour le premier terme de l'alternative, elle renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat. C'est pourquoi, un employeur qui connaît déjà tous les éléments pouvant fonder un licenciement pour justes motifs mais qui notifie au travailleur un congé ordinaire, renonce définitivement à un licenciement avec effet immédiat en raison des mêmes éléments. Si, postérieurement, il signifie quand même une résiliation extraordinaire, celle-ci n'est pas valable et le juge civil n'a pas à examiner si les conditions d'un licenciement pour justes motifs étaient réunies (ATF 137 I 58 consid. 4.3.2; 123 III 86 consid. 2). Ne peut constituer un juste motif qu'un événement qui s'est produit avant la résiliation avec effet immédiat. La partie qui résilie le contrat ne peut se prévaloir ultérieurement d'une telle circonstance que si, au moment de donner le congé, elle n'en avait et ne pouvait en avoir connaissance. En pareil cas, il faut se demander si le fait invoqué aurait pu conduire à une rupture du lien de confiance et ainsi justifier une résiliation immédiate, pour le cas où la partie en aurait eu connaissance. Dans cette mesure, la jurisprudence admet l'invocation rétroactive d'un juste motif de résiliation du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.3 = JdT 2016 II 327)

### **E. 3.1.2**

L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable. Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4).

- 20/28 -

C/13116/2017-3

La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 et les arrêts cités).

### **E. 3.1.3**

Si le prêt à usage - soit un contrat par lequel le prêteur s'oblige à céder gratuitement l'usage d'une chose que l'emprunteur s'engage à lui rendre après s'en être servi (art. 305 CO) - a été fait pour un usage dont le but ni la durée ne sont déterminés, le prêteur est libre de réclamer la chose quand bon lui semble (art. 310 CO).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le Tribunal a considéré que le motif de résiliation, soit l'appropriation du véhicule [de la marque] F\_\_\_\_\_ après que l'intimé avait été sommé de le rendre, avait été invoqué tardivement, puisque l'appelante avait connaissance depuis plus de deux mois du fait que le véhicule avait été vendu à l'étranger.

Il ressort cependant des déclarations de l'appelante que son administrateur n'avait appris la vente du véhicule à l'étranger que lors du dépôt d'une plainte pénale, le 16 mai 2017, soit postérieurement au licenciement immédiat intervenu le 9 mai 2017. Le fait que l'administrateur ait évoqué avril 2017 lors de son audition devant le Tribunal résulte manifestement d'une erreur dans les dates.

L'intimé soutient quant à lui que l'appelante avait connaissance du dépôt des plaques depuis la fin de l'année 2016, puisqu'elle n'avait pas eu à payer d'impôts pour 2017 et que l'assurance avait été automatiquement résiliée, ce qui avait dû provoquer une communication de l'assureur.

L'intimé ayant déposé les plaques à l'insu de son employeur, il est malvenu de venir reprocher à celui-ci, qui gère une flotte de véhicules de transports de personnes, de n'avoir pas spontanément et par déduction remarqué que les impôts dus pour le véhicule [de la marque] F\_\_\_\_\_ n'avaient pas été facturés. Quant à l'assurance, elle a été résiliée à la fin de 2017.

Il s'ensuit que contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'appelante n'avait pas connaissance du sort réservé à son véhicule au moment où elle a notifié le licenciement immédiat.

Le licenciement immédiat ne saurait, en tous les cas, être considéré comme tardif par rapport au motif invoqué.

### **E. 3.3**

Il faut donc déterminer si le fait de ne pas restituer un véhicule, après avoir été sommé de le rendre, car ce véhicule a été exporté et vendu, à l'insu de

- 21/28 -

C/13116/2017-3 l'employeur, est suffisant pour rompre les rapports de confiance et justifier un licenciement immédiat.

En l'espèce, l'intimé s'était déjà, quelques mois auparavant, emparé d'un véhicule de l'entreprise, pour des raisons qui n'ont pas été démontrées, mais certainement infondées, dès lors qu'il se trouvait en arrêt de travail pour maladie et compte tenu du conflit larvé entre les parties et des prétentions qu'il invoquait alors, obligeant l'employeur à s'adresser à lui par écrit et à la police pour qu'il le rende. L'employeur pouvait donc envisager comme possible que l'intimé puisse s'approprier un véhicule ne lui appartenant pas, la confiance envers l'intimé étant déjà écornée.

L'appelante a ensuite sommé par écrit son employé de lui rendre le véhicule [de la marque] F\_\_\_\_\_ dans la semaine, sans quoi il serait considéré qu'il se l'était approprié sans droit. Contrairement à ce que soutient l'intimé aucun délai de six semaines n'entre en considération dans le prêt à usage, une voiture n'étant pas une chose fongible contrairement à ce qu'affirme l'intimé. Le prêteur peut, lorsque le prêt est conclu pour une durée indéterminée, exiger à tout moment la restitution du bien, étant précisé que l'autorisation d'utiliser qui avait été octroyée était échue depuis fin 2015.

Ainsi, l'appelante était en droit de réclamer la restitution du véhicule.

S'agissant d'une entreprise active dans le domaine du transport par véhicules motorisés, le fait pour l'intimé de refuser de rendre un véhicule prêté par dite entreprise et de ne fournir aucune explication lorsqu'il lui est demandé de le rendre, alors qu'il savait qu'il l'avait vendu à l'étranger, à l'insu de son employeur, était de nature, compte tenu de l'avertissement notifié une semaine auparavant, à détruire irrémédiablement et immédiatement la confiance de l'employeur en son employé.

D'ailleurs, il est indéniable que si l'appelante avait connu le comportement de son employé, à savoir qu'il avait vendu un véhicule au Kosovo, alors qu'elle en était encore le détenteur et le preneur d'assurance RC notamment et qu'elle continuait à en payer le leasing, que ce véhicule y circulait avec des plaques suisses pendant six mois, utilisé par une personne inconnue, que l'intimé avait effectué des démarches à l'Office cantonal des véhicules à son insu et à l'encontre de l'interdiction de changer le détenteur, elle aurait eu encore d'autres raisons de le licencier immédiatement. Ce comportement, qu'elle ne pouvait pas connaître avant le dépôt de sa plainte pénale, était de nature à fonder la résiliation immédiate et peut être pris en considération au vu de la jurisprudence.

Le licenciement immédiat était donc justifié.

Il s'ensuit qu'aucune rémunération n'est due pendant le délai de congé contractuel (10'924 fr. alloués à ce titre par le Tribunal), ni d'ailleurs de dommages-intérêts

- 22/28 -

C/13116/2017-3 pour licenciement immédiat injustifié (2'150 fr. alloués par le Tribunal), ni encore d'indemnisation en faveur de la caisse de chômage (3'878 fr. 85 alloués à ce titre). L'appel est fondé dans cette mesure et le jugement sera modifié en conséquence.

#### **E. 4**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir alloué 1'031 fr. 95 à l'intimé au titre de vacances non prises.

Il a déjà été tranché que l'intimé n'avait pas droit à un montant supplémentaire à ce titre, le salaire de 5'000 fr. allégué n'ayant pas été admis.

#### **E. 4.1**

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO).

En effet, le travailleur doit être libéré de son travail sans avoir à supporter de perte financière. Il s'agit d'éviter que, pendant les vacances, le travailleur s'expose à voir ses revenus baisser ou disparaître, ce qui pourrait le conduire à continuer à travailler,

compromettant ainsi le but des vacances, qui est de pouvoir bénéficier d'un repos effectif (ATF 129 III 493 consid. 3.1; 129 III 664 consid. 7.3; 118 II 136 consid. 3b; WYLER, Droit du travail, 2019, p. 505). On peut tirer ainsi de l'art. 329d al. 1 CO le principe selon lequel le travailleur ne doit pas être traité différemment du point de vue salarial lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait. Il ne doit donc subir ni une perte, ni un accroissement de revenu (ATF 129 III 664 consid. 7.3).

Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, il est établi et non contesté que l'intimé a pris 38 jours de vacances entre le 1er mai 2016 et son licenciement avec effet immédiat le 9 mai 2017. Etant donné que le contrat de travail entré en vigueur le 1er mai 2010 prévoyait quatre semaines de vacances par année de service, soit 20 jours, l'intimé ne saurait prétendre au versement d'une quelconque indemnité à ce titre, étant précisé qu'il n'a pas allégué qu'il disposait d'un solde de vacances antérieur au 1er mai 2016.

Le grief est fondé. Il ne sera donc pas alloué 1'031 fr. 95 à l'intimé à ce titre et le jugement sera modifié en conséquence.

#### **E. 5**

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué les 4'000 fr. réclamés au titre de remboursement de deux avances sur salaire de 2'000 fr. chacune.

##### **E. 5.1**

Le prêt de consommation est un contrat par lequel le prêteur s'oblige à mettre à disposition de l'emprunteur des biens fongibles (auxquels celui-ci ne pourrait

- 23/28 -

C/13116/2017-3 prétendre sans cet accord), à charge pour lui d'en restituer l'équivalent ultérieurement, fût-ce par compensation (art. 312 CO).

L'avance - évoquée par l'art. 323 al. 4 CO - se caractérise comme un paiement anticipé sur une dette qui sera échue plus tard. Une telle avance peut être librement convenue dans un contrat de travail (ATF 129 III 118 consid. 2.2).

##### **E. 5.2**

En l'espèce, l'intimé estime qu'il est "indéfendable" de parler d'un prêt concernant ces deux montants.

Certes, ceux-ci ont été qualifiés d'avance sur les relevés bancaires correspondants, ce qui aurait dû conduire l'employeur à déduire ces montants lors du paiement des salaires futurs, ce qui n'a jamais été fait. Il ne s'agit donc pas d'avances sur salaire à proprement parler.

Les circonstances indéterminées dans lesquelles ces "avances" ont été fournies ne permettent pas de déterminer une volonté subjective des parties. Quoi qu'il en soit, il ressort d'une interprétation objective que la qualification de prêt proposée par l'appelante est correcte. L'intimé ne pouvait pas comprendre différemment que comme une obligation de restituer l'indication "avance" qui figurait sur les relevés bancaires, à défaut de déduction

sur les salaires ultérieurs.

Par conséquent, une obligation de remboursement est retenue et l'intimé sera condamné à restituer 4'000 fr. qu'il a perçu à titre de prêt. Le jugement sera modifié en conséquence. S'agissant des intérêts, l'appelante n'a pas démontré avoir requis le remboursement de ces montants antérieurement, le dies a quo des intérêts moratoires qu'elle propose, soit le 1er mai 2016, ne repose sur aucun élément du dossier. Il n'en sera donc pas octroyé.

## **E. 6**

L'intimé conclut au paiement du solde de salaire, partiellement versé en mars, non versé en avril et mai 2017, étant rappelé que le salaire dû pour cette période a été arrêté à 4'300 fr. brut (cf. supra consid. 2.3.2).

### **E. 6.1.1**

Selon l'article 324a al. 1 CO, l'employeur doit verser au travailleur, pour un temps limité, le salaire durant une incapacité de travail non fautive inhérente à sa personnalité, telle que la maladie, l'accident ou l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO), puis, conformément à l'échelle bernoise généralement appliquée à Genève, de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service et de quatre mois dès la dixième (WYLER, op. cit., 2019, p. 311).

### **E. 6.1.2**

Par application analogique de l'art. 82 CO, le travailleur peut refuser sa prestation en travail lorsque l'employeur est en retard dans sa prestation en

- 24/28 -

C/13116/2017-3 paiement de salaires échus. L'employeur reste alors tenu de payer le salaire de son employé, même si ce dernier ne fournit pas sa contre-prestation en travail, par application analogique de l'art. 324 CO (ATF 136 III 313 consid. 2.3.1 = JdT 2012 II 414 ; 120 II 209 consid. 6a et 9 = JdT 1995 I 367; WYLER, op. cit., p. 274 et suivante).

## **E. 6.2**

En l'occurrence, l'intimé qui se trouvait dans sa neuvième année de service s'est trouvé en incapacité de travail du 13 février au 30 avril 2017. Puis, il a refusé de reprendre le travail dès lors que l'appelante se trouvait en retard dans le paiement de son salaire.

Ainsi, l'appelante a versé, pour le mois de mars 2017, 2'006 fr. 65 brut à l'intimé, puis a refusé de verser le salaire par la suite, arguant que la durée de l'incapacité de travail avait duré trop longtemps et que l'employé refusait de réintégrer son poste.

Or, en l'espèce, l'appelante n'ayant pas conclu d'assurance perte de gain maladie, l'échelle bernoise trouve application, ce qui signifie qu'elle devait verser le salaire à son employé malade pendant trois mois. Bien que le certificat médical attestant de l'incapacité de travail de l'intimé ait été délivré le 14 décembre 2016, l'intéressé a continué à travailler jusqu'au 13 février 2017 y compris, ce qui ressort des propres pièces de l'appelante.

Celle-ci était donc dans l'obligation de verser le salaire pendant trois mois à compter de cette date, soit jusqu'au 13 mai 2017. Or, l'intimé s'est trouvé de nouveau capable de

travailler dès le 1er mai 2017. Il s'ensuit que le salaire était dû pendant l'intégralité de l'incapacité de travail, qui a duré moins de trois mois.

Dès lors que seuls 2'006 fr. 65 brut ont été versés pour mars et avril 2017, 6'593 fr. 35 brut (4'300 fr. x 2 - 2'006 fr. 65) restent dus.

En outre, l'appelante, en retard dans le paiement du salaire, ne pouvait pas considérer que l'intimé était en demeure lorsqu'il a refusé de fournir sa prestation dès le 1er mai 2017. Le salaire est donc dû jusqu'au 10 mai 2017, date de réception de la lettre de licenciement immédiat.

Pour le mois de mai, la somme brute de 1'954 fr. 55 (4'300 fr / 22 x 10) demeure due.

L'appelante sera donc condamnée à verser à l'intimé 8'547 fr. 90 sur les 12'460 fr. réclamés.

Elle sera cependant autorisée à compenser cette somme, après déduction des charges sociales, avec la somme de 4'000 fr. que B\_\_\_\_\_ a été condamné à lui verser (cf. consid. 5.2).

- 25/28 -

C/13116/2017-3

## **E. 7**

Reste à examiner la question du certificat de travail.

### **E. 7.1**

Selon l'art. 330a al. 1er 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.

Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, 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. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et la référence citée).

Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du Tribunal compétent (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et la référence citée). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et la référence citée).

## **E. 7.2**

En l'espèce, l'intimé, outre une reformulation ne changeant pas le sens de certains passages, demande que la Cour modifie le certificat de travail résultant du dispositif du jugement entrepris par l'ajout des points suivants :

- Descriptif de ses tâches (ajout des mentions "aide-responsable à l'entreprise, transport et accompagnement de personnes handicapées ou à mobilité réduite, relation avec la clientèle");
- Appréciation sur des aspects relationnels ("De caractère agréable, il a été apprécié par la direction, ses collègues, ainsi que la clientèle").

L'appelante ne s'est pas prononcée spécifiquement sur ces points dans sa réponse à l'appel joint, se limitant à conclure au déboutement de l'intimé.

- 26/28 -

C/13116/2017-3

S'agissant du premier point, rien ne permet de retenir qu'il aurait été "aide- responsable" de l'entreprise - notion au demeurant vague et peu usuelle -, ni qu'il aurait d'ailleurs eu une quelconque responsabilité excédant les tâches inhérentes à sa fonction de chauffeur. S'agissant de la notion de "relation avec la clientèle", il est évident qu'un chauffeur de véhicule de transport pour personnes handicapées ou à mobilité réduite est en contact avec la clientèle, de sorte que cette mention n'apporte rien.

Quant au fait qu'il ait été apprécié par les personnes avec qui il a été amené à travailler, cela semble avoir été le cas, car les collègues ont confirmé que son comportement était adéquat et il n'a pas été allégué que les clients auraient été amenés à se plaindre de son comportement, si ce n'est qu'il aurait demandé à l'un d'eux de lui prêter de l'argent, ce qui semble une violation de ses devoirs professionnels. Cela n'avait cependant pas offusqué la personne concernée. Enfin, si les relations ont été tendues avec l'animateur de l'appelante à la fin de la relation contractuelle, il n'en reste pas moins qu'elles semblent avoir été bonnes pendant de nombreuses années. Ainsi, la mention demandée sera ajoutée, ainsi qu'y a conclu l'intimé.

## **E. 8**

Le jugement entrepris sera donc réformé dans le sens qui précède.

### **E. 9.1**

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Etant donné que la valeur litigieuse de première instance était inférieure à 75'000 fr. - les prétentions principales et reconventionnelles des deux parties s'excluant seule la plus élevée étant prise en considération, soit en dernier lieu 70'421 fr. 30 pour l'intimé (art. 94 CPC) -, la procédure de première instance était gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

### **E. 9.2**

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à un montant unique de 2'000 fr. pour l'appel et l'appel joint, en raison de la complexité des questions juridiques posées et de la longueur

des écritures déposées par les parties (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et mis à la charge des parties, qui toutes deux succombent largement sur leurs conclusions, à raison de leurs avances respectives, soit 1'000 fr. à la charge de l'appelante et 1'000 fr. à la charge de l'intimé. Ces montants seront compensés avec les avances de frais fournies par les parties, qui restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC), les parties étant chacune condamnées à verser le solde soit 200 fr. pour l'appelante et 700 fr. pour l'intimé.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

- 27/28 -

C/13116/2017-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 novembre 2019 par A\_\_\_\_\_ SA, ainsi que l'appel joint interjeté le 20 janvier 2020 par B\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/383/2019 rendu le 11 octobre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13116/2017. Au fond : Annule les ch. 5 à 9 du dispositif du jugement entrepris, cela fait, statuant à nouveau : Condamne A\_\_\_\_\_ SA à payer à B\_\_\_\_\_ 8'547 fr. 90 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 11 mai 2017. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions applicables. Condamne B\_\_\_\_\_ à payer 4'000 fr. à A\_\_\_\_\_ SA. Autorise A\_\_\_\_\_ SA compenser les sommes qu'elle doit à B\_\_\_\_\_, après déduction des charges sociales et légales usuelles, avec la somme de 4'000 fr. qu'il lui doit. Condamne A\_\_\_\_\_ SA à délivrer à B\_\_\_\_\_ un certificat de travail dont le libellé est le suivant :

" Nous certifions par la présente que Monsieur B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1969, domicilié 1\_\_\_\_\_, a travaillé dans notre société du 1er mai 2010 au 31 juillet 2017.

Monsieur B\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité de chauffeur professionnel chargé du transport et de l'accompagnement de personnes handicapées ou à mobilité réduite.

Monsieur B\_\_\_\_\_ s'est toujours acquitté avec sérieux et professionnalisme des tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction.

De caractère agréable, il a été apprécié par la direction, ses collègues, ainsi que la clientèle.

Monsieur B\_\_\_\_\_ nous quitte libre de tout engagement, sous réserve du secret des affaires.

Nous le remercions des services rendus et lui souhaitons nos meilleurs vœux quant à son avenir personnel et professionnel."

- 28/28 -

C/13116/2017-3 Confirme pour le surplus le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à la somme unique de 2'000 fr., les met à charge de A\_\_\_\_\_ SA à raison de 1'000 fr. et de B\_\_\_\_\_ à raison de 1'000 fr. et compense partiellement ces montants avec les avances versées qui demeurent acquises à l'Etat de Genève. Condamne A\_\_\_\_\_ à verser 200 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde frais judiciaires d'appel. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser 700 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.

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