

GE_GERICHTE C/10746/2005 vom 21. September 2006

GE Cour de justice, 2006-09-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_10746_2005

FR: GE_GERICHTE C/10746/2005 du 21 septembre 2006

IT: GE_GERICHTE C/10746/2005 del 21 settembre 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATICIEN; TÉMOIN; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; INDEMNITÉ DE VACANCES; FRAIS PROFESSIONNELS; DEMANDE RECONVENTIONNELLE ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; FARDEAU DE LA PREUVE | T est chargé de rédiger des supports de cours et de donner des cours, notamment sur le système Linux. Alors qu'il a toujours travaillé à l'entière satisfaction de E, lorsque celui-ci lui demande de rédiger un nouveau support de cours, T répond n'être plus guère motivé par ce genre de travail sans un "geste supplémentaire" de la part de son employeur. Il formule par ailleurs diverses prétentions relatives à des retenues sur salaire qu'il estime injustifiées et au retrait de l'utilisation de la voiture de l'entreprise à des fins privées en raison de son domicile sur France (une contre-prestation financière ayant été négociée). E licencie T. Le congé n'est pas abusif. Ce n'est pas un congé de représailles. E n'est pas tenu de garder à son service un travailleur qui vient lui annoncer qu'il ne serait plus guère motivé à déférer à une instruction licite de l'employeur et à exécuter une tâche contractuellement assignée. T a droit au paiement de ses vacances en nature, le délai de congé étant court. Les retenues sur salaire des frais de téléphone de T sont injustifiées, E n'ayant pas prouvé qu'il s'agissait de frais non professionnels. E n'a pas prouvé que T ait causé un dommage à l'entreprise en violation de ses obligations contractuelles. | CO.97; CO.321e; CO.327a; CO.329d; CO.336; LJP.11; LPC.186

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 21.09.2006 C/10746/2005

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATICIEN; TÉMOIN; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; INDEMNITÉ DE VACANCES; FRAIS PROFESSIONNELS; DEMANDE RECONVENTIONNELLE ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; FARDEAU DE LA PREUVE | T est chargé de rédiger des supports de cours et de donner des cours, notamment sur le système Linux. Alors qu'il a toujours travaillé à l'entière satisfaction de E, lorsque celui-ci lui demande de rédiger un nouveau support de cours, T répond n'être plus guère motivé par ce genre de travail sans un "geste supplémentaire" de la part de son employeur. Il formule par ailleurs diverses prétentions relatives à des retenues sur salaire qu'il estime injustifiées et au retrait de l'utilisation de la voiture de l'entreprise à des fins privées en raison de son domicile sur France (une contre-prestation financière ayant été négociée). E licencie T. Le congé n'est pas abusif. Ce n'est pas un congé de représailles. E n'est pas tenu de garder à son service un travailleur qui vient lui annoncer qu'il ne serait plus guère motivé à déférer à une instruction licite de l'employeur et à exécuter une tâche contractuellement assignée. T a droit au paiement de ses vacances en nature, le délai de congé étant court. Les retenues sur salaire des frais de

téléphone de T sont injustifiées, E n'ayant pas prouvé qu'il s'agissait de frais non professionnels. E n'a pas prouvé que T ait causé un dommage à l'entreprise en violation de ses obligations contractuelles. | CO.97; CO.321e; CO.327a; CO.329d; CO.336; LJP.11; LPC.186

C/10746/2005 CAPH/197/2006 (3) du 21.09.2006 sur TRPH/302/2006 (CA) , REFORME
Descripteurs : CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATICIEN; TÉMOIN;
RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; INDEMNITÉ DE
VACANCES; FRAIS PROFESSIONNELS; DEMANDE RECONVENTIONNELLE ;
RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; FARDEAU DE LA PREUVE Normes : CO.97;
CO.321e; CO.327a; CO.329d; CO.336; LJP.11; LPC.186 Résumé : T est chargé de rédiger
des supports de cours et de donner des cours, notamment sur le système Linux. Alors qu'il a
toujours travaillé à l'entière satisfaction de E, lorsque celui-ci lui demande de rédiger un
nouveau support de cours, T répond n'être plus guère motivé par ce genre de travail sans un
"geste supplémentaire" de la part de son employeur. Il formule par ailleurs diverses
prétentions relatives à des retenues sur salaire qu'il estime injustifiées et au retrait de
l'utilisation de la voiture de l'entreprise à des fins privées en raison de son domicile sur
France (une contre-prestation financière ayant été négociée). E licencie T. Le congé n'est
pas abusif. Ce n'est pas un congé de représailles. E n'est pas tenu de garder à son service un
travailleur qui vient lui annoncer qu'il ne serait plus guère motivé à déférer à une instruction
licite de l'employeur et à exécuter une tâche contractuellement assignée. T a droit au
paiement de ses vacances en nature, le délai de congé étant court. Les retenues sur salaire
des frais de téléphone de T sont injustifiées, E n'ayant pas prouvé qu'il s'agissait de frais non
professionnels. E n'a pas prouvé que T ait causé un dommage à l'entreprise en violation de
ses obligations contractuelles. En fait Par ces motifs Monsieur T _____ Dom. élu : Me
Dominique MAISSEN Place du Port 2 1204 Genève Partie demanderesse, appelante, D'une
part E _____ Sàrl Rue _____ 12 _____ Partie demanderesse,
intimée D'autre part ARRÊT du 20 septembre 2006 M. Werner GLOOR, président MM.
Jean-Marc HILDBRAND et Daniel FORT, juges employeurs Mme Claire DE BATTISTA
TRELLES et M. Jean BLANCHARD, juges salariés Mme Laurence AELLEN, greffière
d'audience EN FAIT A. Par contrat écrit du 3 août 2004, E _____ Sàrl, sise à
Chêne-Bourg, a engagé T _____, né en 1975, ressortissant français, à l'époque domicilié
à Paris, en qualité d'informaticien, et ce pour une durée indéterminée (pièce 2 app).
E _____ Sàrl a pour but la fourniture de services liés au domaine informatique, la
vente de matériel et de logiciels informatiques. La société – une start-up créée en 2003 – est
dirigée par A _____, associé gérant avec signature individuelle, et
B _____, associé (extrait du Registre du commerce, pièce 1 app). L'entreprise
compte 5 employés. Sa clientèle est essentiellement suisse. Toutefois, la société a un client
à Paris, ainsi que deux clients en France voisine, à C _____. Par ailleurs, elle n'est pas
rétive à l'idée d'étendre son activité sur France et encourage ses employés à prospecter aussi
dans ce pays (PV, 31. 8. 2006, p. 2). E _____ Sàrl a une société-sœur, détenue et
dirigée par les mêmes personnes, à savoir D _____ Sàrl qui a son siège social à
Chêne-Bourg. Une distance de 500 m sépare les deux entreprises (pièce 24 app). A teneur
du contrat de travail, T _____ s'est vu attribuer les fonctions "d'administrations systèmes
et réseau, de déploiement et de migrations. Il pouvait également être amené à donner des
formations en entreprise ou pour un partenaire". Le lieu d'activité principal était le siège de
l'entreprise à Chêne-Bourg. "En cas de besoin, l'employé pouvait être associé à d'autres
activités et être occupé sur d'autres sites ou à l'extérieur" (art. 2, pièce 2 app). Les parties

sont convenues d'une période d'essai d'un mois, d'un horaire hebdomadaire – flexible - de 40 heures, et d'un salaire mensuel brut de fr. 6'500.-. Dès le 4^{ème} mois d'engagement, le salaire devait être augmenté de fr. 400.- brut, tous les quatre mois. Un nouveau plan salarial serait ensuite défini à partir du 12^{ème} mois d'engagement.(arts. 4 – 6, pièce 2 app). A ce moment-là, son salaire contractuel était censé s'élever à fr. 7'700.- brut par mois. Le contrat prévoyait en outre que "les frais liés aux mandats sont remboursés à l'extérieur du bassin lémanique", la mise à disposition "d'une voiture de l'entreprise, pour ses déplacements privés et professionnels ", une participation aux primes d'assurance-maladie à hauteur de fr. 127.- par mois, et le versement d'une prime de fr. 3'000.- au titre de participation à ses frais de déménagement de Paris en France voisine (F_____) (art. 7 pièce 2 app). A teneur de l'art. 9 du contrat, "une prime peut être versée en fin d'année en fonction des résultats de l'entreprise et du travail accompli par l'employé" (pièce 2 app).. Enfin, le contrat prévoyait une "période de congé supplémentaire chaque année en plus des quatre semaines de vacances légales" – cette 5^{ème} semaine de vacances devait être prise entre Noël et Nouvel An (art. 7 al. 5 pièce 2 app). Le contrat dispose encore que "les modifications contractuelles de tout genre ne sont valables que si elles sont convenues par écrit" (art 22, pièce 2 app). Le contrat de travail, fort détaillé, ne contient pas de prescriptions vestimentaires – ni de renvoi à un règlement régissant cette question. T_____ n'a pas reçu de règlement complétant le contrat de travail, ni lors de la signature du contrat, ni lors de l'entrée au service de l'employeur (PV 31. 8. 2006, p. 8). Le contrat de travail de G_____, informaticien engagé en juillet 2004, et assumant des tâches et responsabilités identiques à celles de T_____ stipulait un salaire mensuel de fr. 6'000.- brut, sans adaptation par paliers ultérieure; en outre, ce collaborateur ne bénéficiait ni d'une voiture de fonction à usage privé, ni d'une contribution à la prime d'assurance-maladie ni d'une 5^{ème} semaine de vacances (cf. pièce 1 int). B. Auparavant, T_____ travaillait en qualité d'informaticien au service d'une entreprise informatique à Paris; il était au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (CDI). T_____ a été contacté en juin 2004, à Paris par A_____, très intéressé par les compétences – en S_____ notamment – de ce dernier (PV, 16.8.2005, p. 3). T_____ vit en union libre avec H_____, ingénieur commercial. Le couple a un enfant de 2 ½ ans. Pour faciliter les choses, A_____ a proposé, en parallèle, un poste de commerciale à H_____, et ce auprès de D_____ Sàrl, à compter du 1^{er} février 2005. Cette offre a été acceptée (liasse 1, pièce 2 dem). C. T_____ a commencé son travail chez E_____ Sàrl le 15 novembre 2004. Il s'est vu confier, comme prévu, un véhicule de fonction à usage professionnel et privé (non contesté). Le 26 novembre 2004, les parties sont convenues par écrit d'abrèger la période d'essai, et de la fixer à 2 semaines. Ainsi, celle-ci devait prendre fin le 29 novembre 2004 (pièce 2bis app). Vers fin novembre 2004, E_____ Sàrl a remis à T_____ un téléphone portable – sans en préciser les conditions d'utilisation – toutefois l'employé était conscient qu'il ne pouvait l'utiliser qu'à des fins professionnelles (PV 31.8.2006, p. 2). La société était l'abonnée de ce portable auprès de R_____ (pièces 11, 12, 16, 17 int). T_____ s'est vu confier, entre autres, la rédaction de support de cours S_____, ainsi que la tenue de cours de formation – pour informaticiens – auprès de D_____ Sàrl, et, lorsque la demande l'exigeait, auprès d'entreprises privées (non-contesté). Fin 2004, E_____ Sàrl a édicté un règlement régissant "les procédures et règles à appliquer dans la conduite des formations et des projets". Ce texte précise notamment que "lorsqu'un instructeur donne un cours, sa tenue vestimentaire et sa présentation générales doivent être propres. Il est obligatoire de porter

pendant les cours une chemise avec le logo de D_____". Ce document n'a pas été remis ou porté à la connaissance de T_____ – mais ce dernier avait bel et bien reçu deux chemises portant le logo de l'entreprise et la consigne vestimentaire était connue des employés (PV, 31. 8. 2006 p. 8) En janvier 2005, T_____ a rédigé en solo – à la demande de son employeur - un support de cours T_____. Ce travail, de très grande qualité, lui a valu des félicitations (non-contesté). A compter du 1^{er} février 2005, T_____ donnait des cours de formation chez D_____ Sàrl. Les cours commençaient à 9H00 seulement, ce qui permettait à T_____ d'amener son enfant préalablement à la crèche de Chêne-Bourg (PV, 31.8.2006, p. 9). T_____ dispensait les cours, ou effectuait ses interventions sur sites de clients, sans porter les chemises frappées du logo de l'entreprise, le tout en jeans et sans port de cravate (non-contesté). La clientèle ne s'en est pas offusquée (pièce 23 app. Et témoin I_____, PV, 16.8.2005, p. 4). Par ailleurs, l'employeur laissait faire. D'une façon générale, du 15 novembre 2004 jusqu'au 15 mars 2005, le travail et la conduite de T_____ n'ont pas donné lieu à des griefs, ni de la part de l'employeur, ni de la part des clients. (cf. pièces 3 à 8 app). D. T_____ travaillait sous la direction conjointe de A_____ et de B_____. Il avait pour collègues de travail G_____ et J_____, informaticiens; leurs tâches et attributions étaient identiques au siennes (cf. art. 1 pièce 2 app, art. 2 pièce 1 int; PV, 31.8.2006, p. 4). Tous rédigèrent-ils, individuellement, à des moments différents, ou parfois ensemble et simultanément, des supports de cours et donnèrent des cours chez D_____ Sàrl ou auprès d'institutions tierces. Chez D_____ Sàrl, ces trois collaborateurs de E_____ Sàrl étaient encadrés par K_____, directeur des opérations chez D_____ (PV. 31. 8. 2006, p. 9).. Chez cette dernière société travaillait, en outre, L_____ (pièce 14 int). E_____ Sàrl, une "start-up" dotée d'une équipe jeune, dynamique et décontractée, attendait de ses employés qu'ils fassent également de la prospection de clients – que ce soit en Suisse ou en France (PV 31.8.2006, p. 3). A compter du mois de décembre 2004, T_____ s'est également mis à prospecter de la clientèle, notamment en France, ou à renforcer les liens avec des clients existants de son employeur (à Paris, à C_____), le tout par le téléphone portable mis à sa disposition. Ces derniers le rappelaient également (PV, 31.8.2006, p. 2). Le 1^{er} mars 2005, le salaire de T_____ a été porté à fr. 6'700.- brut (pièce 18 app), et, le 1^{er} avril 2005, à fr. 6'900.- brut (pièce 32 app). De fait, il s'agissait de déférer à l'engagement contractuel consistant à augmenter le salaire de fr. 400.- dès le 4^{ème} mois depuis la date d'entrée au service. E. Par e-mail du 9 février 2005, E_____ Sàrl, sous la plume de son gérant, A_____, a informé T_____ "qu'après avoir vu la fiduciaire hier après-midi", "il ne sera plus possible d'utiliser la voiture à titre privé". En effet, l'entreprise risquerait de se "faire embêter par le fisc ainsi que par les assurances pour les trajets sur France". Cette décision était censée entrer en vigueur immédiatement (pièce 9 app). La fiduciaire en question – la M_____ SA – confirmera ses renseignements dans un e-mail à D_____ [sic] Sàrl du 3 juin 2005 (pièce 15 int). Par e-mail du 10 février 2005, T_____, se disant conscient des problèmes évoqués, a demandé à A_____ d'obtenir un échange une "compensation financière" de fr. 200.- par mois (pièce 10 app). Après discussion par e-mail, les parties sont finalement tombées d'accord avec une compensation financière de fr. 150.- par mois (non-contesté; pièce 11 app et PV, 31.8.2006, p. 3). Toutefois, dans les faits la compensation financière convenue n'aura pas jamais été versée (non-contestée, PV, 31. 8. 2006, p. 3). La privation du véhicule de service à des fins privées obligeait T_____ de passer d'abord avec son propre véhicule à

Chêne-Bourg, au siège de l'entreprise, et d'y prendre le véhicule de service (frappé du logo), lorsqu'il devait se rendre sur un site – bref, il ne pouvait plus, en quittant son domicile en France voisine le matin, se rendre directement chez le client. (PV, 31.8.2006, p. 3, non-contesté). F. Suite à ces discussions, E_____ Sàrl s'est mise à regarder de plus près, et sur le vu des factures mensuelles de R_____, les frais de téléphone du portable mis à disposition de T_____, début décembre 2004 (non-contesté). Il est apparu que T_____ a téléphoné sur son portable en France, respectivement reçu, sur son portable, des appels de France, pour fr. 17,60 en novembre 2004, pour fr. 127.- en décembre 2004, pour fr. 183,55 en janvier 2005, et pour fr. 113,40 en février 2005 (pièces 12, 16, 17 int). Considérant l'apparente disproportion entre frais pour téléphones en Suisse et pour/de France, et estimant que sa clientèle ne résidait pas en France, mais en Suisse, E_____ Sàrl a décidé de déduire ces frais téléphoniques – frais qu'elle estimait induits par des appels d'ordre privés – des salaires mensuels de l'employé (liasse III = mémoire-réponse int, p.6). Fin février/début mars 2005, T_____ s'est vu remettre un bulletin de paie comportant, sous chapitre déductions, une ligne additionnelle, intitulée "Déduction frais téléphoniques", et de ce chef, une déduction de fr. 183,60. Le document ne précise pas le mois ayant généré lesdits frais – il s'agit apparemment pour janvier 2005 (pièce 17 app cum pièce 16 int). T_____ s'est immédiatement adressé à A_____ a - oralement – demandé des explications. Ce dernier lui a reproché les frais téléphoniques excessifs pour la France, frais que l'entreprise ne pouvait pas prendre en charge (PV, 31.8.2005, p. 3, non-contesté). Par la suite, T_____ s'est encore vu déduire des frais téléphoniques – générés par son portable pour les communications pour ou en provenance de France – dans ses paies ultérieures, à savoir, fr. 113,40 (fiche de salaire mars 2005 = pièce 18 app) et fr. 144,60 (fiche de salaire avril 2005 = pièce 32 app), ces déductions correspondant aux montants énoncés sur les factures R_____, rubrique "communications de/à l'étranger, France" des fin février (pièce 17 int) et fin mars 2005. Fin février 2005, A_____ a fait retirer à T_____ le téléphone portable de la société qu'il lui avait confié fin novembre 2005 (mémoire-réponse à l'appel, p. 6). G. Le 4 mars 2005, T_____ a adressé à A_____ l'e-mail suivant (pièce 8 int): "Bonjour. Je voulais savoir si vous aviez prévu un intéressement sous forme de prime par exemple pour la rédaction de support de cours au sein de D_____. En effet, du fait de la valeur ajoutée et du potentiel que peut présenter ce nouveau cours U_____ qui vient étoffer concrètement le catalogue de formation D_____, bref du chiffre que ce cours va générer (sans parler de MandrakeSoft qu'il l'attend avec impatience apparemment), un geste serait le bienvenu et me motiverait davantage dans la rédaction de futurs supports de cours (je pense notamment au Clustering et HA, à la messagerie unifiée autour d'annuaire LDAP et d'autres encore..). D'autre part, c'est en l'écrivant que je me suis aperçu que rédiger un cours de qualité n'était pas une mince affaire surtout que je suis en tête de liste pour le dispenser à l'avenir. Je pense et espère que vous comprendrez mes attentes". Vers le 10 mars 2005, E_____ Sàrl a chargé T_____ et ses deux collègues de travail (G_____ et L_____) de la rédaction conjointe d'un support de cours " Cluster" – toutefois sans encore en préciser la répartition de la tâche entre ces trois collaborateurs (PV, 31.8.2006, p. 7). A cette époque, T_____ était, par ailleurs, aussi en charge d'un système de supervision, c'est-à-dire d'un produit informatique de l'employeur pour la clientèle (PV, 31.8.2006, p. 6; pièce 8 app; pièce 10 int premier e-mail de la page). Le 15 mars 2005, T_____ – qui venait d'être relancé par B_____ au sujet de l'avancement des travaux pour un séminaire du 20 mai 2005 – a adressé à ce dernier l'e-mail

suivant (pièce 10 int,= pièce 19 app, 2 ème e-mail de la page): " _____ , ayant montré ma motivation pour écrire le support T_____ le mois dernier et ayant eu le retour négatif de votre part quant à un éventuel geste, je ne suis guère motivé pour écrire ce nouveau cours sachant qu'en parallèle on me retire le seul avantage qui était présent dans mon contrat, je veux parler de la voiture. Je pense aussi à cette note de frais téléphonique qui a été déduite de mon salaire, voilà deux choses que je n'accepte pas et sur lesquelles j'attends qu'elles soient tirées au clair. Bref, ces conditions ne favorisent pas ma motivation du moment pour la rédaction de ce cours et sont en plus préjudiciables. T_____ ". E_____ Sàrl n'a pas réagi de suite à cet e-mail (non-contesté). Du 15 mars 2005 au 24 mars 2005, T_____ a donné, comme prévu, durant les matinées, un cours informatique auprès de la N_____ à _____ VD (région Lausanne) (non-contesté). Ce travail a été effectué à la pleine satisfaction de ce client, sa ponctualité, tenue et attitude ont été jugées correctes (témoin I_____ PV 16.8.2005, p. 4; pièce 23 app). Une seule fois est-il arrivé en retard au cours – en raison des conditions de circulation difficiles du moment (pièce 23 app). Les après-midi du 15 mars au 24 mars 2005, T_____ travaillait au siège de E_____ Sàrl (PV 31.8.2006 p. 5). Durant ce temps, il a choisi d'accorder la priorité à d'autres tâches qu'à la préparation du cours de support informatique "Cluster", cours dont il n'aura, en définitive, pas dépassé le stade de la rédaction de la table des matières (PV, 31.8.2006, p. 6). Il s'est occupé, entre autres, du système de supervision, un produit E_____ (PV, 31.8.2006, p. 7; pièce 8 app). H. Le 24 mars 2006, E_____ Sàrl, représentée par A_____, a signifié, oralement et par écrit, à T_____, présent sur les lieux, la résiliation des rapports de travail. La lettre de licenciement parle de licenciement "avec effet immédiat".(pièce 27 dem). Cela étant, tant pour l'émetteur que pour le destinataire de cette manifestation de la volonté, il était d'emblée clair qu'il s'agissait d'un congé ordinaire, donné moyennant préavis contractuel pour fin avril 2006 (non-contesté; PV, 31.8.2006, p. 8). De fait, T_____ s'est vu notifier son congé moyennant libération immédiate de sa place de travail (non-contesté). Ce dernier a quitté l'entreprise le jour même – non sans avoir rendu les clés des bureaux et de la voiture de fonction, et l'ordinateur portable IBM (pièce 29 app). Par courrier du 8 avril 2005, T_____ a, à toutes fins utiles, offert ses services et réclamé, en tout état de cause, son salaire jusqu'au 30 avril 2005 et le règlement de ses notes de frais (pièce 29 app). Par courrier recommandé + AR du 27 avril 2005, T_____ a formé opposition au congé – le jugeant abusif – et prié E_____ Sàrl de lui communiquer par écrit les motifs du congé (pièce 28 app). Par courrier-réponse du 2 mai 2005, E_____ Sàrl a motivé le licenciement comme suit (pièce 30 app): "Refus d'exécution le travail maintes fois demandé par B_____. Ceci est un manquement grave à vos obligations de fournir des prestations en échange de votre salaire. Retards réguliers dans les rendez-vous avec la clientèle en entreprise ainsi qu'avec les élèves lors des cours de formation. Tenue vestimentaire non conforme aux exigences de la société et maintes fois sollicitée en vain. Utilisation abusive de la voiture (bien que nous ayons accepté que vous l'utilisiez à des fins personnelles, il est exclu que la compagnie supporte vos frais d'essence). Portable téléphonique utilisé à des fins privées (il est exclu que la compagnie supporte les notes de frais personnelles)" T_____ a touché son salaire jusqu'au 30 avril 2005 (non-contesté). Toutefois, à teneur de la fiche de paie pour avril 2004 (pièce 32 app), l'employeur lui a déduit fr. 144,60 à titre de frais de téléphoniques (nov./déc. 2005) (cf. pièces 11, 12 int), et fr. 600.- au titre de "problèmes ordinateur". Par courrier du 9 mai 2005, E_____ Sàrl, sous la plume de A_____, a fait état, dans une longue missive adressée à

T_____, de multiples violations contractuelles, de dommages causés, de sa volonté d'en obtenir réparation et de son intention de saisir, à cet effet, la Juridiction des Prud'hommes. La prétention n'a pas été chiffrée. Ont été articulés comme griefs: "refus d'exécuter un travail (rédaction d'un cours); retards réguliers dans les rendez-vous avec la clientèle en entreprise ainsi qu'avec les élèves lors des cours de formation; destruction de données informatiques appartenant à l'employeur (fichiers détruits); restitution de l'ordinateur portable en état verrouillé et partant inutilisable) (pièce 31 app). PROCEDURE A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes, T_____, agissant sans avocat, a assigné E_____ Sàrl en paiement de fr. 51'652,65, soit de fr. 9'652,65 à titre de "solde de tout compte" (i. e. salaire préavis, vacances 8,5 jours + restitution des montants retenus au titre de frais téléphoniques + compensation financière suite au retrait de la voiture de fonction [3 X fr. 150.--] + fr. 600.-restitution de la déduction au titre de "problème ordinateur") [cf. pièce 133 dem], de fr. 19'500.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif ("3 mois"), de fr. 5'000.—à titre de "tort moral et mobbing", de fr. 12'500.- à titre de "frais engagés pour venir dans la région", de fr. 5'000.- pour "indemnisation ASSEDIC française pour non paiement du solde de tout compte", et de fr. 5'000.- à titre de "dommages-intérêts pour menaces de non paiement du solde de tout compte", le tout avec intérêts moratoires 5% l'an à compter du 29 avril 2005 (liasse 1). Par mémoire déposé au greffe le 8 juin 2005, E_____ Sàrl, agissant sans mandataire, a conclu au déboutement du demandeur et formé une demande reconventionnelle, réclamant à T_____ fr. 1'545.- à titre de "dommages-intérêts pour la perte de gain occasionné par le refus de travailler du demandeur durant une période de dix demi-journées; fr. 100.- à titre de dommages-intérêts "symbolique" pour retards réguliers dans les rendez-vous avec la clientèle et les élèves; de fr. 600.- à titre de dommages-intérêts correspondant au quatre heures de travail nécessaire à rendre l'ordinateur portable du demandeur à nouveau opérationnel suite à son formatage; de fr. 17'000.- à titre de dommages-intérêts pour les risques inhérents, pour la défenderesse, de l'utilisation par le demandeur des documents dont il est en possession" (liasse 2). Par mémoire-complémentaire déposé au Greffe le 8 juillet 2005, E_____ Sàrl a amplifié ses conclusions reconventionnelles, les chiffrant désormais à fr. 663'145.- (selon mémoire complémentaire et récapitulatif partiel à l'annexe 33 chargé déf. du 8.7.2005), montant qui se décompose comme suit: fr. 20'500.- à titre de dommages-intérêts équivalant à la rémunération perçue par le demandeur sur un travail exécuté de manière incorrecte, sur les coûts engendrés pour la réécriture de ce cours et sur la perte de gain occasionnée suite à l'inexploitation de ce cours, se fondant sur l'art. 321e al. 1 CO; de fr. 1'545.- à titre de dommages-intérêts pour la perte de gain occasionnée par le refus du demandeur de travailler, et en vertu de l'art. 62 al. 2 CO sur l'enrichissement sans cause durant cette période; de fr. 1'000.- à titre de dommages-intérêts pour les retards réguliers dans les rendez-vous avec la clientèle en entreprise ainsi qu'avec les élèves lors des cours de formation; de fr. 10'000.- à titre de dommages-intérêts pour destruction de données sur l'ordinateur portable appartenant à l'employeur, se fondant sur l'art. 321a CO; de fr. 600.- à titre de dommages-intérêts pour quatre heures de travail à fr. 150.-/h correspondant au nombre d'heures travaillées au sein de l'employeur afin de rendre à nouveau opérationnel cet ordinateur, se fondant sur les arts.. 321a et 321e al. 1 CO; de fr. 360'000.- à titre de dommages-intérêts suite à la soustraction de nos données et dont l'utilisation non autorisée et illicite peut être hautement préjudiciable à E_____ et à D_____ (soustraction de données acquises au cours de 3 ans de travail, 2 cours conservés, clause de

confidentialité liant les sociétés à leur client impossible à assurer", se fondant sur l'art. 339a CO; de fr. 63'000.- à titre de dommages-intérêts pour "violation du devoir de discrétion du demandeur vis-à-vis de son employeur" et de fr. 206'500.- à titre de "réparation pour le dommage subi suite à l'activité concurrentielle du demandeur" (liasse 4). Par lettre et pièces déposées le 21 juillet 2005 au greffe, T_____ a conclu au déboutement de la demanderesse reconventionnelle (liasse 5). Les deux parties ont chacune produit de volumineux chargés (liasses 1, 2, 4, 5). A l'audience d'introduction du Tribunal du 16 août 2005, T_____ a réduit sa demande portant sur fr. 9'662,65 à fr. 5'643,85, la différence entre ces deux montants lui ayant été payée, et il a retiré celle portant sur fr. 5'000.- relatifs aux ASSEDIC. Il a réclamé, en sus, la délivrance d'un certificat de travail (PV, 16.8.2005 p. 1). Lors de ladite audience, le Tribunal a entendu les témoins I_____ et O_____, cités par le demandeur. Ils ont confirmé la qualité du travail de ce dernier. Le Tribunal a encore entendu, à titre de renseignement, H_____, concubine du demandeur, qui, entre autres, a déclaré avoir été licencié de D_____ Sàrl le jour même (le 24. 3. 2005) ou le demandeur s'était fait congédier par la défenderesse (PV, 16. 8. 2005, p. 5). Le 25 août 2005, E_____ Sàrl a encore déposé au greffe un document intitulé " Récapitulatif des dommages-intérêts suite aux violations contractuelles de T_____ à l'encontre de la société E_____ et subsidiairement de la société D_____ ", et établi ses prétentions reconventionnelles à fr. 414'545.-, ladite somme se décomposant comme suit: fr. 20'500.- pour dommages-intérêts équivalent à la rémunération perçue par le demandeur sur un travail exécuté de manière incorrecte, aux coûts engendrés pour la réécriture de ce cours et à la perte de gain occasionnée suite à l'inexploitation de ce cours; de fr. 1'545.- pour dommages-intérêts correspondant à la perte de gain occasionnée par le refus du demandeur de travailler durant dix journées à 50%; de fr. 10'000.- à titre de compensation consécutive à la conservation à titre personnel, puis à la destruction, par le demandeur, des données de l'ordinateur portable avec la "volonté de nuire aux intérêts de son entreprise"; de fr. 120'000.- à titre de "dommages-intérêts pour les cours LPI 101, 102, 201 et 202 auxquels le demandeur a eu accès et dont la défenderesse ne peut s'assurer la restitution réelle"; fr. 200'000.- à titre de dommages-intérêts pour les difficultés causées à la défenderesse d'assurer le respect de la clause de confidentialité vis-à-vis de ses clients du fait du vol des données par le demandeur et de fr. 63'000.- à titre de dommages-intérêts pour violation, par le demandeur, de son devoir de discrétion. La défenderesse a en outre réclamé des "excuses écrites" du demandeur "pour son insoumission aux directives" de son supérieur, notamment pour refus de porter la tenue vestimentaire et d'exécuter les tâches allouées (liasse 7). A son audience du 5 octobre 2005, le Tribunal a encore entendu les témoins P_____ et Q_____, cités par le demandeur. La défenderesse n'a pas fait entendre de témoins. I. Par jugement du 13 avril 2006, le Tribunal des Prud'hommes a déclaré irrecevable la conclusion reconventionnelle de la défenderesse portant sur des excuses écrites demandées au demandeur, condamné la défenderesse à remettre au demandeur un certificat de travail conforme au considérant 5c du jugement, et débouté les parties de toute autre conclusion (liasse 9). S'agissant des prétentions pécuniaires du demandeur, le Tribunal a considéré, en substance, que ce dernier n'avait pas fait l'objet d'un licenciement abusif, et que, par ailleurs, les conditions matérielles pour l'octroi d'une réparation pour tort moral n'étaient pas remplies. Confondant pièces 133 et 134 chargé demandeur (fiche de paie reflétant les montants effectivement payés et fiche prétentions), le Tribunal a débouté le demandeur de ses prétentions en paiement de 8,5 jours de vacances, de compensation financières suite au retrait de la voiture

de fonction, des postes restitution des déductions opérées aux titres de frais téléphoniques et de "problème ordinateur". S'agissant des prétentions pécuniaires reconventionnelles de la défenderesse, le Tribunal, après avoir marqué son étonnement face aux fluctuations dans les montants allégués, les a rejetées au motif principal d'absences de preuves d'une violation contractuelle, d'une causalité et d'un dommage. Ce jugement a été notifié aux parties par plis recommandés du 18 avril 2006. J. Par mémoire de son conseil déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes en date du 18 mai 2006, T_____ a formé appel contre ce jugement (liasse I). L'appelant conclut à ce que l'intimée fût condamnée à lui verser fr. 3'172.-. à titre d'indemnité-vacances pour 5,5 mois travaillés, soit 10 jours, de fr. 183,60 à titre de remboursement de frais téléphoniques prélevés sur son salaire du mois de février 2005, de fr. 113,40 à titre de remboursement de frais téléphoniques prélevés sur son salaire du mois de mars 2005, de fr. 144,60 à titre de remboursement de frais téléphoniques prélevés sur son salaire du mois d'avril 2005, de fr. 600.- à titre de remboursement du montant prélevé sur le salaire d'avril 2005 au titre de "problème d'ordinateur", de fr. 450.- au titre de "compensation financière suite au retrait de la voiture de fonction, soit 3 mois X fr. 150.--), et de fr. 19'500.- à titre "d'indemnité pour congé abusif (3 mois de salaire)" (liasse I). L'appelant considère, en substance, avoir fait l'objet d'un licenciement abusif. Il s'agit, à son avis, sur le vu de la chronologie des faits et des indices documentaires présentés, d'un congé-représailles, car manifestement survenu suite à son désaccord concernant le retrait de l'usage privé de son véhicule de fonction – ce faisant, il aurait fait valoir de bonne foi une prétention contractuelle. Par ailleurs, c'est également à bon droit qu'il s'était opposé à la déduction, sur ses fiches de paies, des frais téléphoniques pour appels sur France prétendument privés. Il conteste par ailleurs avoir versé, le 15 mars 2005, dans un "refus de travailler". Enfin, il considère que les motifs de licenciement avancés par l'employeur sont des plus fallacieux – circonstance qui aurait dû amener le Tribunal à retenir l'existence d'un congé abusif. Par mémoire-réponse du 20 juin 2006, rédigé par un juriste, l'intimée a conclu au déboutement de l'appelant de ses conclusions en paiement de 10 jours de vacances – "celles-ci ayant été prises pendant le délai de préavis" - et "en remboursement des notes téléphoniques privées du Natel professionnel", et à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle s'engage à payer à l'appelant fr. 200.- "à titre d'indemnités pour le retrait de la voiture de fonction à des fins privées pour une période de 44 jours"; l'intimée a encore conclu au déboutement de l'appelant de sa conclusion en paiement de fr. 19'500.- à titre d'indemnité pour congé abusif (liasse III). Elle a conclu, pour le surplus, à la confirmation du jugement. L'intimée réitère, en substance, le réel et sérieux des motifs de congés indiqués dans son courrier au travailleur du 2 mai 2005. S'agissant des frais téléphoniques qui seraient, à l'évidence, dus en grande partie à des appels privés vers/de France – l'employeur n'ayant pas à assumer des frais non liés à l'exécution du travail. Quant aux arrivés tardives aux cours chez D_____ Sàrl, respectivement le non-respect de la consigne vestimentaire, ces faits seraient confirmés par les confirmations écrites de G_____, L_____ et K_____ (produites dans le chargé intimé). Enfin, le congé aurait principalement été donné suite au refus, pour de prétextes futiles, de travailler (i. e. de rédiger le cours "Cluster") du 15 mars 2005 – chose inacceptable compte notamment tenu de l'importance du salaire accordé. Les parties s'accordent pour dire que, dans son jugement, le Tribunal avait confondu les pièces 133 et 134 chargé dem (mémoire-appel, p. 8, mémoire-réponse, p. 5). Elles ont redéposé les pièces déjà déposées devant le Tribunal (liasses II, IV). Elles n'ont pas fait citer de témoins ou personnes à entendre en appel. K. A l'audience de la Cour d'appel du 31 août 2006,

l'appelant, assisté de son conseil, a persisté dans ses conclusions d'appel. L'intimée, représentée par B _____, non-accompagné d'un conseil, a confirmé à son tour ses propres conclusions. L'intimée a concédé l'existence d'une clientèle en France, notamment à Paris et à C _____. S'agissant du retrait du véhicule de service pour l'usage privé, elle a admis avoir entendu modifier le régime sans discussion préalable – mais ajouté que pour finir les parties auraient entamé des discussions et seraient tombées d'accord sur un compris pour une compensation mensuelle de fr. 150.-. Elle a réitéré avoir compris le e-mail de l'appelant du 15 mars 2005 comme refus de travailler. Revenant sur ses allégués antérieurs, elle a confirmé que durant la période du 15 mars au 24 mars 2005, l'appelant travaillait bel et bien au siège de l'entreprise – et ce les après-midis, après ses cours à _____. Elle a cependant persisté à voir dans l'e-mail de l'appelant du 15 mars 2005 l'annonce d'un refus de travail. Enfin, elle a encore admis que l'appelant n'était pas le seul en charge de la rédaction du support de cours " Cluster" (cf. PV. 31.8.2006, passim). La Cour n'a pas instruit les raisons du licenciement par D _____ Sàrl – survenu le même jour que le licenciement de l'appelant par l'intimée – d'H _____, concubine de ce dernier. Ce point n'a pas fait l'objet du présent litige. A l'issue de l'audience les parties ont estimé que la cause pouvait être jugée. La Cour a retenu la cause en délibéré.

DROIT Recevabilité

L'appel ayant été interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, il est recevable (art. 59 LJP). En présence d'un seul appel principal, la Cour d'appel, sauf à outrepasser l'effet dévolutif de l'appel ne peut statuer que dans les limites de ce que le Tribunal a fixé ou ordonné, et, d'autre part, ce à quoi conclut l'appelant. (cf. art. 298 LPC cum art. 11 LJP; Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la LPC genevoise, 1999, N. 1 ad art. 298 LPC). Toutefois, le juge n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut – sans violer le principe "ne ultra petita partium" – allouer davantage pour un des chefs de conclusions et moins pour un autre (ATF 63 II 346 cons. 4; consid. 3 non publié de l'arrêt 113 II 345 ; ATF 119 I 396 cons. 2; Sträuli/Messmer , Kommentar ZPO ZH, 1997, N. 17 ad § 54 CPC). En procédures civile et prud'homale genevoises, les déclarations écrites, rédigées à l'intention du Tribunal, contenant des allégués de faits ou d'événements émanant de personnes étrangères au procès ("affidavits"), et dont le contenu n'a pas été confirmé, et en audience, sous serment, n'ont pas de force probante; ces pièces ne démontrent pas la réalité et l'exactitude des faits qu'elles rapportent (Bertossa / Gaillard/Guyet/Schmidt , Commentaire de la loi sur la procédure civile genevoise, N.4 ad art. 186 LPC). La raison de cette règle réside dans le souci d'équité procédurale. En effet, en faisant formuler à un témoin potentiel des constatations et allégués par écrit, sans la citer comme témoin, le plaideur qui recourt à cette technique prive sa partie adverse du droit de poser des contre-questions à la personne en question. En conséquence, les pièces-attestations produites par l'intimée dans son chargé en appel sous Nos. 4 (K _____), 6 (G _____) et 14 (L _____) ne seront pas prises en considération.

Licenciement abusif a. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir méconnu le caractère abusif du licenciement; il soutient avoir fait l'objet d'un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. de CO. Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur parce que le travailleur fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-vengeance (Brunner/Bühler/ Waeber/Bruchez , Commentaire du contrat de travail, Lausanne, 2006, N. 7 ad art. 336 CO), et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (ATF SJ 1995 I 797 cons. 2). En principe,

la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (ATF 4C.10/2002 du 9. 7. 2002 cons. 3.2 in: Pra 2003 No. 52 p. 260). Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif illicite et le licenciement. Il faut que ce motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat, cette décision pouvant par ailleurs reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (ATF SJ 1995 p. 798; ATF du 4. 3. 1991 in: plädoyer 4/1991 p. 62). L'incidence de ces divers motifs relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (ATF SARB 1997 p. 236; 117 II 256 c. 2b; 130 III 699 cons. 4.1). Relève(nt) également des faits le(s) motif(s) de congé retenu(s) par le juge (130 III 699, cons. 4.1; ATF 4C.60/2006 du 22. 5. 2006 cons. 7.1). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle la résiliation serait abusive lorsque sa motivation donnée en application de l'art. 335 al. 2 CO est fautive, incomplète ou manquante (ATF 121 II 60 cons. 3b et c; Streiff/Von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, Zürich, 2006, N. 16 ad art. 695 p. 695 infra). Il incombe au travailleur de démontrer que le motif de licenciement invoqué par l'employeur n'est pas pertinent (OG BL JAR 1999 p. 229) et d'indiquer, par des indices suffisants, quel est le motif réel du congé (ATF SJ 1993 p. 360; 115 II 44 c. 2b). b. En l'espèce, la Cour est convaincue que c'était le contenu et la tonalité de l'e-mail de l'appelant du 15 mars 2005 qui a principalement déterminé l'intimée à se séparer de lui. Certes, l'on ne saurait voir dans cet e-mail l'annonce d'un refus de travailler ou de déférer à l'injonction donnée, à savoir de commencer la rédaction du cours "Cluster". L'intimée n'a pas non plus apporté la preuve que durant la période subséquente à cet e-mail, à savoir du 15 mars 2005 au 24 mars 2005, l'appelant aurait concrètement refusé de travailler les après-midis, ou, à tout le moins, refusé sans droit d'entamer la rédaction (ou co-rédaction) du cours en question. Il n'empêche que l'appelant, en laissant entendre – dans son e-mail à l'intimée du 15 mars 2005 – qu'il n'était "plus guère motivé pour écrire ce nouveau cours" suite au "retour négatif quant à un éventuel geste" (allusion à sa demande du 4 mars 2005 d'obtenir une prime-intéressement pour la rédaction du cours du janvier 2005), et suite au retrait "du seul avantage qui était présent dans mon contrat, je veux parler de la voiture" et à la déduction des frais téléphoniques (sur France) de son salaire, a clairement dépassé les bornes de l'acceptable. Aucun employeur ne saurait être tenu de garder à son service un travailleur qui vient lui annoncer, par écrit de surcroît, qu'il ne serait plus guère motivé à déférer à une instruction – au demeurant licite - de l'employeur, et à exécuter une tâche contractuellement assignée. Un congé, dans ces circonstances, repose – pour user d'une notion du droit de travail français – sur un motif réel et sérieux. c. L'appelant entend imputer la baisse de motivation en question à l'attitude prétendument fautive de l'employeur lui-même, et, d'une façon générale, avoir fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail. Il soutient présenter des indices d'abus suffisants, compte tenu notamment de la "connexion chronologique étroite" entre le moment où il a élevé ses prétentions et le moment de son licenciement. Il est exact que le 10 février 2005, l'intimée a eu tort de vouloir changer, d'un jour à l'autre, le régime contractuel relatif à l'utilisation privée du véhicule de service. La motivation du retrait de l'usage privé du véhicule n'était pas sans mérite (cf. ATF 129 III 102 précisant qu'un employé doit être considéré comme le détenteur du véhicule de fonction s'il peut en disposer librement et relevant les risques en découlant pour l'employeur). Cela étant, les deux parties se sont rapidement mises d'accord sur une compensation financière de fr. 150.- par mois. Il est tout aussi exact que, dans la mesure où l'intimée n'avait pas la preuve stricte

(cf. infra) de l'utilisation abusive à des fins privées du téléphone portable de l'entreprise, elle n'avait pas le droit de déduire à l'appelant les frais pour "appels de/vers la France" (cf. infra). Mais, il s'agissait-là de montants insignifiants et impropres à déséquilibrer l'équilibre contractuel. Enfin, la demande formulée dans l'e-mail du 4 mars 2005 d'un geste sous forme de prime en reconnaissance du cours rédigé en janvier 2005 était d'emblée dépourvue de base contractuelle ou légale. Par ailleurs, en procédure, les deux parties s'accordent à dire que jusqu'au 15 mars 2005, date de l'e-mail sus-évoqué, les rapports de travail étaient bons. En substance, au vu de ce qui précède, et compte tenu de l'importance de son salaire – censé monter, au bout d'une année, à fr. 7'700.- bruts – et des bien meilleures conditions de travail en comparaison avec ses deux collègues de travail, l'appelant ne saurait soutenir avoir fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail, respectivement, avoir été fondé, de bonne foi, à recourir au contenu et à la tonalité de son e-mail à l'intimée du 15 mars 2005. Il ne pouvait lui échapper d'avoir réagi, à une attitude patronale critiquable – mais en soi compréhensible – touchant à des points accessoires au contrat (véhicule de fonction à des fins privées, frais téléphoniques), par une attitude-annonce désinvolte touchant le noyau du contrat de travail – à savoir le devoir de fidélité et d'obéissance (art. 321a et 321d CO). La riposte était excessive . Dans ces conditions, la "connexion chronologique étroite" entre le moment où les "prétentions" ont été élevées et le moment où le licenciement est survenu est sans pertinence. Pour les mêmes raisons, il n'y pas lieu d'examiner encore les mérites et incidence des autres motifs/griefs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, à savoir la tenue vestimentaire, les retards, l'utilisation excessive de la voiture de fonction et du téléphone portable de l'entreprise à des fins privées. N'entre, enfin, pas non plus en ligne de compte l'appréciation sévère qu'appellerait la posture que l'employeur a cru bon devoir adopter après la fin des rapports de travail, en réaction à la demande de l'employé, notamment dans les chefs et montants de ses conclusions reconventionnelles en première instance. La décision du Tribunal rejetant la thèse du licenciement abusif sera, en conséquence, confirmée. Vacances a. L'appelant affirme, sans avoir été contredit, avoir droit, vu ses 5,5 mois de travail, à 10 jours de vacances. Il conteste avoir pu les prendre en nature durant la période du préavis non presté (24. 3. – 30. 4. 2005). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent (art. 329d al. 2 CO). Il s'ensuit qu'en principe, le travailleur licencié et libéré de la place de travail est censé prendre le solde des vacances non encore prises durant le préavis. Toutefois, à teneur de la jurisprudence, cette règle souffre d'une exception lorsque, d'une part, le délai de congé est relativement court, le solde de jours de vacances à prendre relativement important, et que d'autre part, de toute façon, le travailleur licencié est tenu, en vertu de la législation sur le chômage, à chercher immédiatement – c'est-à-dire déjà durant le préavis, un nouvel emploi, sous peine de suspension dans son droit aux indemnités AC (cf. ATF 128 II 271 ; Blesi , Die Freistellung des Arbeitnehmers, Zürich, 2000, p. 186 ss; Streiff/Von Kaenel , op. cit. N. 11 ad art. 329c CO p. 439). Enfin, et même à supposer que le préavis libéré soit relativement long, et le solde des vacances relativement petit, l'employeur qui entend faire prendre au travailleur les vacances avant la fin du contrat doit lui donner, au moment du licenciement, la directive de les prendre durant le préavis (Staehelin , Zürcher Kommentar, 2006, N. 13 ad art. 329c CO; JAR 1986 p. 103; JAR 2002 p. 222). En l'espèce, le nombre de jours de vacances à prendre était suffisamment important par rapport à la brièveté du délai de préavis. Par ailleurs, le dossier ne contient aucun élément permettant d'affirmer que l'employeur aurait sommé le travailleur de prendre les vacances durant le préavis. Dès lors, l'intimée sera tenue d'indemniser les vacances. b.

L'appelant bénéficiant, ex contractu, de 5 semaines de vacances payées par an, son droit s'élève à 10,64% calculée sur la masse salariale brute distribuée durant les rapports de travail (Cerottini , Le droit aux vacances, Lausanne, 2001, p. 98). Sur le vu des fiches de paies produites, l'appelant a touché, du 15 novembre 2004 au 30 avril 2005, commission, participation à la prime assurance maladie comprises, une masse salariale totale de fr. 40'373,50 (novembre 2004: fr. 6'638,50 + décembre 2004: fr. 6'627.- + janvier 2005: fr. 6'627.- + février 2005: fr. 6'627.- + mars 2005: fr. 6'827.- + avril 2005: fr. 7'027.-). En conséquence, l'indemnité-vacances due s'élève à fr. 4'295,75 bruts (0,1064 X fr. 40'373,50). Frais téléphoniques appels de/en France L'intimée a déduit des salaires de février, mars et avril 2005 les frais téléphoniques de l'appareil portable de l'entreprise mise à disposition de l'appelant, et ce, sur la base des factures R_____, pour les communications entrantes/sortantes sur France, soit, pour un total de fr. 441,60 (fr. 183,60 + fr. 113,40 + fr. 144,60). L'appelant allègue qu'il s'agissait d'appels professionnels; l'intimée le conteste. Dans la mesure où l'intimée procède à une déduction de salaire, le fardeau de la preuve du bien-fondé de la mesure lui incombe (art. 8 CC). Cette répartition du fardeau de la preuve se justifie également du fait qu'elle avait mis à disposition de l'appelant un téléphone portable, dont elle est restée l'abonnée titulaire. Il lui suffisait donc de se faire remettre par l'opérateur (R_____), et de produire en justice, la liste des appels entrant de France/ et sortant vers la France – chose qui lui eût été possible, l'aurait-elle demandé à temps. Certes, il n'est pas exclu qu'en effet, l'appelant ait utilisé le téléphone portable à des fins privées – ce d'autant plus que l'intéressé affirme avoir reçu l'appareil "sans conditions d'utilisation". Toutefois, l'employeur n'a pas apporté la preuve de ses affirmations. Les frais figurant sur les factures R_____ pour les appels vers/de France sont donc réputés être frais relatifs à des appels professionnels. Or, à teneur de l'art. 327a CO, l'employeur doit assumer les frais imposés par l'exécution du travail. Il sera donc condamné à restituer à l'appelant la somme indûment déduite de ses salaires, à savoir fr. 441.60.- net. 5. Déduction pour "problème ordinateur" L'intimée a déduit de dernier salaire de l'appelant (avril 2005) le montant de fr. 600.- au titre de "déductions problème ordinateur". Il incombe à l'employeur qui entend déduire du salaire du travailleur des montants au titre d'un préjudice causé d'apporter a) la preuve du dommage subi, b) la violation fautive du devoir de diligence du travailleur, et c) du lien de causalité entre les agissements imputés et le dommage survenu (art. 321e al. 1 CO cum art. 97 CO). En l'espèce, l'intimée n'apporte aucun élément de preuve à l'appui de ses dires. En particulier, aucune pièce recevable ou témoignage n'est venu attester l'existence d'un dommage. Dès lors, il n'y a pas lieu d'examiner la thèse patronale du "verrouillage", par l'appelant, de son ordinateur portable, au moment de sa restitution, et des conséquences qui s'en seraient suivies. En conséquence, l'intimée sera condamnée à restituer la somme retenue de fr. 600.- net. 6. Compensation financière suite au retrait de la voiture de fonction à des fins privées L'appelant réclame le montant mensuel convenu, le 10 février 2005, soit fr. 150.-, en compensation du retrait de la voiture de fonction à des fins privées, soit fr. 450.- (3 X fr. 150.-). L'intimée est d'accord de lui régler de ce chef fr. 200.-, calculés au prorata sur 44 jours (10. 2. – 24. 3. 2005) (cf. mémoire-réponse à l'appel, p. 7). Cette compensation financière, convenue d'entente, fait partie de la rémunération globale – en effet, comme l'avait, à juste titre, déjà relevé la fiduciaire de l'intimée, la mise à disposition d'un véhicule de fonction à des fins privées constitue une prestation en nature (Staehelin , ZK, 2006, N. 2 ad art. 322 CO). Il s'ensuit que ce montant est dû à compter du 10 février 2005, date du retrait du véhicule de fonction à des fins privées, jusqu'au 30 avril 2005, date de la fin des rapports de travail. Le montant exact à payer de ce chef s'élève à fr. 400.- brut (

fr. 2/3 X fr. 150.- + 2 X fr. 150.-) Récapitulation Vu ce qui précède, l'intimée devra payer à l'appelant le montant brut total de fr. 4'695,75 (vacances et compensation financière) sous déduction des charges sociales et légales, et le montant net total de fr. 1'046,60 (frais téléphoniques et "problème ordinateur"), le tout avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2005. Emolument d'appel La valeur encore litigieuse en appel n'ayant pas dépassé le seuil de fr. 30'000.-, la procédure d'appel sera gratuite (art. 343 al. 1 CO cum art. 60 al. 1 LJP).. PAR CES MOTIFS La Cour d'appel des Prud'hommes, groupe 5 A la forme Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des Prud'hommes du 13 avril 2006 rendu dans la cause C/10746/2005-5; Au fond Confirme ce jugement en tant qu'il a débouté T_____ de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif; L'annule pour le surplus et statuant à nouveau: Condamne E_____ Sàrl à payer à T_____ les montants suivants, avec intérêts moratoires 5% à compter du 1^{er} mai 2005.: fr. 4'695,75 but, sous déduction des charges sociales et légales; fr. 1'046,60 net. Déboute les parties de toutes autres conclusions. La greffière de juridiction Le président

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