

GE_GERICHTE C/15947/2016 vom 15. Februar 2019

GE Cour de justice, 2019-02-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15947_2016

FR: GE_GERICHTE C/15947/2016 du 15 février 2019

IT: GE_GERICHTE C/15947/2016 del 15 febbraio 2019

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE ; VACANCES ; TORT MORAL | CO.337.al1; CO.337.al2; CO.321a.al1; CO.337c.al3; CO.329d.al2; CO.328.al1; CO.49.al1

Erwägungen

E. 26

avril 2016 (ch. 3), condamné A_____ SA à délivrer à C_____ un certificat de travail tel que rédigé au considérant 7 du jugement (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6). **Le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 200 fr. (ch. 7), en les mettant à la charge de A_____ SA (ch. 8), dit que l'avance de frais de même montant effectuée par C_____ restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 9), condamné en conséquence A_____ SA à verser à C_____ la somme de 200 fr. (ch. 10), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 12).**

B. a. Par acte expédié le 29 janvier 2018 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation des chiffres 2, 3, 5, 8 et 10 du dispositif. Cela fait, elle conclut à ce que la Cour constate que la fin des rapports de travail entre elle et C_____ est intervenue le 26 avril 2016, que le licenciement immédiat de de ce dernier à la date précitée est justifié et déboute C_____ de toutes ses conclusions en paiement, sous suite de frais et dépens. b. Par courrier du 31 janvier 2018, reçu le lendemain par C_____, la Cour lui a imparti un délai de trente jours pour répondre à cet appel. c. Dans sa réponse du 5 mars 2018, C_____ conclut au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens. Il forme également un appel joint, sollicitant l'annulation des chiffres 2 et 3 du jugement. Cela fait, il conclut à la condamnation de A_____ SA à lui verser les sommes de 75'310 fr. bruts et de 52'916 fr. nets, avec intérêts à 5% dès le 26 avril 2016, sous suite de frais et dépens. d. Dans sa réponse à l'appel joint, A_____ SA conclut au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions. e. Par avis du greffe du 16 mai 2018, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger, C_____ n'ayant pas fait usage de son droit de réplique. C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. La société genevoise A_____ SA est active dans le domaine du courtage institutionnel, ainsi que toutes activités, y compris à titre fiduciaire, notamment la fourniture de services et de conseils personnalisés dans les domaines financier, patrimonial, de l'art et de la sécurité. D_____ en est l'administrateur, avec signature individuelle, et E_____ le directeur. b. F_____ SA est active dans les prestations et services se rapportant à la distribution d'assurances. G_____ est un des administrateurs de celle-ci. H_____ SA a pour but l'exploitation d'un bureau pour tous conseils et services, notamment en matière de marketing et de gestion d'entreprises. G_____ est l'unique administrateur de celle-ci. c. A

partir du 1^{er} décembre 2014, C _____ a été engagé par A _____ SA en qualité de directeur en charge de la gestion et l'acquisition dans le domaine de l'assurance, par contrat de travail de durée indéterminée. Son salaire annuel brut était de 191'664 fr., versé douze fois l'an, soit un salaire mensuel de 15'972 fr. Il avait droit à six semaines de vacances par année. Le contrat de travail prévoyait également que C _____ s'engageait à « exécuter avec soin le travail qui lui [était] confié. Pendant la durée du contrat, l'employé ne [pouvait] pas effectuer du travail pour un tiers s'il [contrevenait] à son devoir de fidélité, notamment s'il [faisait] concurrence à l'employeur. » (art. 8). d. En janvier 2016, C _____ et I _____, un autre employé de A _____ SA, ont été convoqués par D _____ afin de discuter d'une diminution salariale, laquelle a été refusée par le premier et acceptée par le second. e. Le 16 mars 2016, C _____ et I _____ ont, à nouveau, été convoqués par D _____. E _____ et J _____, sous-directeur de A _____ SA, étaient aussi présents. C _____ et I _____ ont tous deux été licenciés, avec effet au 31 mai 2016 et immédiatement libérés de leur obligation de venir travailler. f. C _____ a été en incapacité totale de travail, pour cause de maladie, du 28 mars 2016 au 11 avril 2016, puis à hauteur de 50% du 12 avril 2016 au 17 avril 2016. Il a allégué avoir souffert de troubles du sommeil et de crises d'angoisse. g. Entre le 1^{er} et le 12 avril 2016, A _____ SA a reçu plus d'une vingtaine de courriers de clients, dont le texte et la police étaient identiques, résiliant leur contrat de courtage. h. Par courriel du 1^{er} avril 2016, C _____ a indiqué à J _____ qu'un client de A _____ SA, rencontré par hasard le jour même, allait résilier son contrat de mandat dès lors qu'il était licencié. Par courriel du 6 avril 2016, C _____ a indiqué à J _____ que trois clients l'avaient appelé pour se plaindre de modifications de leur couverture d'assurance, sans leur accord. Il lui a demandé d'y remédier dans les meilleurs délais. L'adresse électronique utilisée pour ces courriels était « 1 _____ ». i. Par courrier du 26 avril 2016, A _____ SA a licencié C _____ avec effet immédiat, indiquant qu'elle détenait « des preuves formelles écrites », selon lesquelles ce dernier exerçait une activité lucrative à temps plein depuis le début du mois d'avril 2016 auprès de F _____ SA et détournait la clientèle de A _____ SA. En conséquence, son salaire d'avril 2016 ne lui serait pas versé. A titre de preuve, A _____ SA se prévaut d'un courriel de K _____, employée de F _____ SA, du 25 avril 2016, dont le destinataire a été caviardé, dans lequel C _____ apparaît comme conseiller de cette société avec pour adresse électronique « 2 _____ ». Elle se prévaut également d'un courriel de F _____ SA du 7 avril 2016, dont le destinataire a été caviardé, indiquant que C _____ allait prendre contact avec lui prochainement. L'adresse électronique « 2 _____ » est mentionnée en copie de ce courriel. j. Par courrier du 23 mai 2016, C _____ a contesté auprès de A _____ SA son licenciement, faisant valoir qu'il n'avait conclu aucun contrat de travail avec un tiers, qu'il n'avait pas perçu de revenu en qualité d'indépendant pendant son délai de congé et qu'il n'avait pas lui-même contacté les clients de son portefeuille auprès de A _____ SA pour les détourner. k. Par attestation du 31 août 2016, F _____ SA a indiqué louer à C _____ un bureau équipé, une ligne téléphonique et une adresse électronique, pour un loyer mensuel de 500 fr., à partir « officiellement » du 1^{er} juillet 2016. l. Le 18 novembre 2016, C _____ a déposé une plainte pénale à l'encontre de D _____ pour calomnie, subsidiairement diffamation, au motif que ce dernier avait indiqué à deux clients, soit L _____ et M _____, l'avoir licencié en raison d'un « alcoolisme chronique ». m. Après l'échec d'une tentative de conciliation, C _____ a, par acte déposé le 20 décembre 2016 au greffe du Tribunal, assigné A _____ SA en paiement des sommes brutes de 47'916 fr. et 26'878 fr. 70, avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016, à titre de salaire pour les mois d'avril à juin 2016 et d'indemnité pour vacances non prises en nature,

et de la somme nette de 5'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 23 août 2016, à titre d'indemnité pour tort moral. Il a également conclu à ce que A_____ SA lui délivre un certificat de travail conforme au texte soumis au Tribunal, sous suite de frais et dépens. Subsidiairement, si la notification de son licenciement était valable, C_____ a conclu à la condamnation de A_____ SA à lui payer les sommes brutes de 47'916 fr., 47'916 fr. et 26'878 fr. 70, avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016, à titre de salaire pour les mois d'avril à juin 2016, d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et pour vacances non prises en nature, et la somme nette de 5'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 23 août 2016, à titre d'indemnité pour tort moral. Il a fait valoir que son licenciement immédiat du 26 avril 2016 ne lui avait pas été valablement notifié, le conseil de A_____ SA ne disposant pas d'une procuration spécifique pour ce faire. Si le Tribunal devait retenir le contraire, son licenciement immédiat était injustifié. A cet égard, il a allégué avoir mis en place, à partir d'avril 2016, une structure lui permettant d'exercer une future activité de courtier en assurances indépendant dès la fin de son contrat de travail avec A_____ SA. Il n'avait pas détourné les clients de celle-ci, ces derniers l'ayant eux-mêmes contacté après avoir appris son licenciement pour recourir à ses services; ils étaient satisfaits par ses compétences professionnelles depuis de nombreuses années. Il n'était pas lié par un contrat de travail avec F_____ SA et n'avait perçu aucune rémunération d'une quelconque activité, durant son délai de congé. Durant celui-ci, il n'avait pas pu bénéficier de son solde de vacances de trente-trois jours en raison des préparatifs de sa future activité et de ses problèmes de santé. Il a précisé ne pas avoir pris de vacances en 2014, ni en 2016 et avoir pris seulement quinze jours de vacances en 2015. Il a encore soutenu que A_____ SA, par le biais de D_____, avait gravement atteint sa personnalité en indiquant à deux clients qu'il avait été licencié notamment en raison « d'un d'alcoolisme chronique ». n. Dans sa réponse, A_____ SA a conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens. Elle a fait valoir que le licenciement immédiat de C_____ était motivé par l'existence d'un rapport de travail entre ce dernier et F_____ SA, alors qu'il était encore lié contractuellement à elle. Il avait, en outre, démarché activement de nombreux clients. Ces éléments avaient rompu le lien de confiance entre les parties. Elle avait valablement notifié ce licenciement dès l'obtention de la preuve formelle de la violation d'obligation de fidélité de C_____, soit le courriel du 25 avril 2016. C_____ ne disposait plus de solde de vacances pour 2014 et 2015, reconnaissant que pour 2016, ce dernier avait un solde de 9.66 jours, correspondant à son droit aux vacances du 1^{er} janvier au 26 avril 2016. A_____ SA a contesté avoir expliqué à deux clients que C_____ avait été licencié en raison de problèmes d'alcool, n'ayant pas précisé les motifs du licenciement à ses clients. Elle a produit un certificat de travail signé, précisant que la formulation requise par C_____ dans ses conclusions ne reflétait pas la réalité. o. Lors de l'audience de débats d'instruction du 11 mai 2017, les parties ont persisté dans leurs conclusions et C_____ a produit des pièces complémentaires. p. Lors de l'audience de débats principaux du 28 août 2017, C_____ a déclaré avoir apporté son portefeuille de clients, constitué essentiellement d'amis et de connaissances, lors de son engagement auprès de A_____ SA. Dès le lendemain de son licenciement ordinaire, il s'était interrogé sur son avenir et avait rapidement pris la décision de devenir courtier en assurances indépendant. Il avait obtenu le numéro de G_____, lequel disposait de locaux qui pouvaient lui être mis à disposition. A_____ SA avait contacté les clients, dont il s'occupait, afin de les informer de son licenciement ordinaire. De nombreux clients l'avaient alors contacté. Début avril, il avait dû faire appel à un tiers pour gérer administrativement la résiliation des mandats des clients, qui souhaitaient quitter

A_____ SA sans délai, dans l'attente de les récupérer plus tard en tant qu'indépendant. Les premières entrées financières de sa nouvelle activité dataient d'octobre 2016. Il avait été choqué de se faire licencier immédiatement. Les courriels des 7 et 25 avril 2016, dans lesquels il apparaissait comme conseiller, étaient de simples messages pris par F_____ SA. A_____ SA, soit pour elle E_____, a déclaré que le licenciement ordinaire de C_____ était motivé par la non-atteinte de ses objectifs. D_____ lui avait alors proposé de rester sous contrat jusqu'à la fin de son délai de congé, sans activité concurrente, - ce que C_____ avait choisi – ou alors de partir immédiatement avec sa clientèle. Dans un premier temps, A_____ SA n'avait pas communiqué le départ de ce dernier à ses clients, puis elle avait été plus active à la réception des nombreuses résiliations de mandat reçues. Le licenciement immédiat de C_____ était motivé par le non-respect des conditions convenues lors de son licenciement ordinaire, en particulier la reprise d'une activité concurrente, alors même qu'il était en incapacité de travail. S'agissant des courriels des 7 et 25 avril 2016, A_____ SA avait caviardé les noms des destinataires, il s'agissait de la direction d'une compagnie d'assurance. A_____ SA, soit pour elle D_____, a déclaré avoir engagé C_____, ainsi que son équipe, soit ses deux assistantes, son collaborateur et son apprenti. Il s'agissait dès lors d'un investissement. q. Lors des audiences des 4 et 17 octobre 2017 et 21 novembre 2017, le Tribunal a entendu des témoins. J_____ a déclaré avoir assisté à une réunion le 15 mars 2016, lors de laquelle M_____, soit le principal partenaire de A_____ SA, avait soulevé des griefs à l'encontre de C_____. Ceux-ci étaient suffisamment graves pour mettre en péril les relations d'affaires avec M_____. Le lendemain, soit le 16 mars 2016, lesdits griefs ont été rapportés à C_____ ; la non-atteinte de ses objectifs a également été abordée. L'ambiance au sein de A_____ SA pouvait être tendue, en raison du comportement de C_____ ; il revenait parfois alcoolisé après le déjeuner, ce qui troublait l'activité des autres collaborateurs. Ces reproches n'avaient pas été évoqués lors de l'entretien du 16 mars 2016. C_____ avait repris une activité professionnelle dans le mois suivant son licenciement, des clients ayant été contactés par ce dernier pour leur faire part de sa nouvelle orientation. De plus, il se « faisait le relais de questions de clients », alors que celles-ci auraient dû être directement adressées à A_____ SA. Il était contractuellement lié à F_____ SA. I_____ a déclaré que certaines couvertures d'assurance avaient été modifiées sans l'accord des clients, ce qui l'avait étonné. C'était une pratique de A_____ SA. L'ambiance était tendue au sein de celle-ci. Il avait été convoqué par D_____, fin janvier 2016, pour discuter d'une diminution de salaire, qu'il avait accepté à l'inverse de C_____. Lors de la réunion du 16 mars 2016, lui-même et ce dernier avaient été licenciés en raison d'une insatisfaction du travail effectué. Après leur licenciement, C_____ avait fait ce que tous les agents devaient faire, à savoir s'occuper de sa clientèle qu'il connaissait depuis de nombreuses années. Compte tenu de cette relation de confiance, il était évident que C_____ reprenne sa clientèle. G_____, administrateur de F_____ SA, a déclaré que celle-ci exerçait une activité de courtage en assurances, principalement pour une clientèle d'entreprise sur la base de mandats directs et, également une "clientèle" d'apporteurs d'affaires. Ceux-ci étaient considérés comme des indépendants et non des employés; ils hébergeaient leurs portefeuilles chez F_____ SA, qui mettait à disposition des outils de travail, notamment informatiques; ce qui était le cas pour C_____ depuis le 1 er juillet 2016. L'adresse électronique F_____ de ce dernier avait été créée avant cette date, précisant que dès la création de celle-ci, le partenaire pouvait commencer son activité. Il avait été contacté par C_____ début 2016, sans se souvenir de la date. La mise en route de la collaboration avec

ce dernier, notamment la création d'une adresse électronique, s'était faite avant le mois de juillet 2016, vraisemblablement au printemps 2016. C_____ n'avait pas perçu de commissions avant l'automne 2016. N_____ a déclaré avoir été engagée par A_____ SA le 14 décembre 2016 en qualité d'assistante de C_____. Elle travaillait avec lui depuis de nombreuses années. La majorité de la clientèle de C_____, composée d'amis et de connaissances personnelles, l'avait suivi chez A_____ SA. Le climat de travail au sein de celle-ci était très tendu. La relation entre C_____ et D_____ était conflictuelle. Le comportement du premier n'était pas plus déplacé que celui du second. Elle n'était actuellement plus employée de A_____ SA. O_____ a déclaré avoir été engagée par A_____ SA le 1^{er} janvier 2015 en tant qu'assistante de C_____. Elle travaillait avec lui depuis plusieurs années. Elle a confirmé que ce dernier avait amené une grande partie de sa clientèle, composée notamment de connaissances et de clients de longue date, chez A_____ SA. L'ambiance au sein de celle-ci était désagréable. La relation entre D_____ et C_____ s'était dégradée après six mois de collaboration. Après son licenciement, ce dernier était choqué. Il voulait entamer une activité indépendante. Elle avait démissionné deux jours après le départ de C_____ et était actuellement son assistante. La clientèle de ce dernier l'avait suivi dans sa nouvelle activité. P_____ a déclaré que C_____ était son courtier en assurance depuis de nombreuses années. Il l'avait suivi chez A_____ SA. Après son licenciement, il avait résilié son mandat auprès de cette dernière afin de rejoindre C_____ dans sa nouvelle activité, soit en septembre 2016. Il n'avait pas été satisfait de la gestion de ses polices d'assurance auprès de A_____ SA, celles-ci ayant été modifiées sans son accord. Q_____ a déclaré connaître C_____ depuis plus de trente ans, lequel gérait toutes ses assurances. Il l'avait suivi chez A_____ SA. A la suite du licenciement de C_____, il avait rapidement résilié son mandat auprès de cette société, n'ayant pas confiance en celle-ci. Il n'était pas satisfait des prestations de A_____ SA, des modifications d'assurance étant intervenues sans son accord. Il avait alors attendu de connaître la nouvelle situation de C_____ avant de lui confier à nouveau la gestion de son portefeuille d'assurances, soit en octobre, novembre ou décembre 2016. K_____, assistante administrative auprès de F_____ SA, a déclaré que C_____ était arrivé en qualité de conseiller de cette société en juillet 2016. Il n'était pas rémunéré par F_____ SA. Son courriel du 25 avril 2016, mentionnant C_____ comme étant conseiller de F_____ SA, était un courrier-type. Elle avait été prévenue de l'arrivée de C_____ avant juillet 2016. Le fait que ce dernier ait déjà eu une adresse électronique de F_____ SA ne voulait pas dire qu'il était actif au sein de celle-ci. L_____ a expliqué que C_____ et D_____ géraient tous deux une partie de ses assurances. Il avait appris la fin de leur collaboration par ce dernier et par le père de C_____, un ami. Il ne connaissait pas les motifs du licenciement de C_____, supposant qu'il s'agissait de raisons professionnelles. Il a confirmé que D_____ lui avait indiqué que ce dernier revenait parfois alcoolisé de ses déjeuners, sans se rappeler la date à laquelle ces propos avaient été tenus. Il n'avait pas confié de nouveau mandat à C_____ après son départ de A_____ SA. R_____, épouse de C_____, a déclaré que ce dernier avait été très affecté par son licenciement. Les premiers revenus d'indépendant avaient été perçus l'année suivant son licenciement. Après le licenciement de son époux, beaucoup de ses clients l'avaient appelé, paniqués. Il s'agissait de clients de longue date. Ils devenaient souvent les amis de son époux, qui était quelqu'un de très aidant, allant au-delà de la relation professionnelle. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que la notification du licenciement immédiat était valablement intervenue. Celui-ci n'était en revanche pas justifié. C_____ n'avait pas

détourné la clientèle de A____ SA. Les clients qui avaient résilié leur mandat auprès de cette dernière étaient des amis de C____, de sorte qu'ils l'auraient de toute façon suivi dans sa nouvelle activité. En outre, la preuve d'une réelle activité concurrente durant le délai de congé n'avait pas été apportée, bien qu'elle puisse être supposée à la lecture de certaines pièces. C____ avait donc droit à son salaire jusqu'au terme du délai de congé, soit fin juin 2016, compte tenu de son incapacité de travail. Il ne ressortait pas du dossier que ce dernier avait été particulièrement affecté par son licenciement immédiat, de sorte que seule une somme de 5'000 fr. devait lui être octroyée à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. ![/endif]>![if> A____ SA n'avait pas apporté de preuves s'agissant du solde de vacances de C____, de sorte que les allégations de ce dernier à ce sujet devaient être retenues. Pour le solde 2016, le Tribunal a retenu que celui-ci avait été pris durant le délai de congé. Enfin, A____ SA avait porté atteinte à la personnalité de C____ en indiquant à des clients qu'il avait été licencié notamment en raison d'un problème d'alcoolisme. De tels propos étaient propres à causer une souffrance morale importante et avaient pour unique but de nuire à C____. Une indemnité pour tort moral de 5'000 fr. devait ainsi lui être octroyée. EN DROIT 1.

1.1 L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).![/endif]>![if> Il a été déposé dans le délai imparti par la loi (art. 311 al. 1 CPC) et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel principal est ainsi recevable. 1.2 L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC). Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A____ SA sera ci-après désignée en qualité d'appelante et C____ en qualité d'intimé. 1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 243 al. 1 CPC a contrario) et la cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC). 2.

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).![/endif]>![if> 3.

L'intimé ne conteste plus, en appel, que son licenciement immédiat lui a été valablement notifié par le conseil de l'appelante. La question du certificat de travail n'est également plus litigieuse devant la Cour. ![/endif]>![if> 4.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement immédiat de l'intimé, en date du 26 avril 2016, était injustifié. Elle soutient avoir établi que l'intimé a, pendant son délai de congé, détourné sa clientèle et débuté une activité concurrente, soit les justes motifs invoqués à l'appui du licenciement litigieux. ![/endif]>![if> L'intimé, quant à lui, allègue avoir uniquement pris certaines dispositions

pour préparer sa future activité indépendante, qui a débuté après son délai de congé. 4.1.1 L'employeur peut résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 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. 4; Wyler, Droit du travail, 2014, p. 571; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 2004, n° 1 ad art. 337c CO; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n° 3 ad art.

337 CO). 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4). Lorsque l'employeur soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif, il doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1). Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (ATF 117 II 560 consid. 3b; 104 II 28 consid. 1 et 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.210/1996 du 18 décembre 1996 consid. 5, in Pra 1997 n° 124 p. 670). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le juge apprécie librement si de justes motifs existent (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.298/2005 du 3 janvier 2006 consid. 3.1 et les références citées). Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO).

4.1.2 Aux termes de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il doit ainsi s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait nuire économiquement à ce dernier (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a) et ne doit pas lui faire concurrence pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). Ce devoir de fidélité n'est cependant pas illimité; il cède le pas devant les intérêts personnels légitimes du travailleur au développement libre de sa personnalité, notamment son intérêt à déployer d'autres activités. Un travailleur peut donc, sans contrevenir à ses obligations découlant du contrat de travail, préparer une activité future en cours d'emploi. Lorsqu'il envisage de se mettre à son compte, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin. Il ne viole son devoir de fidélité que lorsqu'il commence à exercer son activité, soit à faire concurrence à son employeur avant la fin du délai de congé, ou qu'il recrute des employés ou débauche des clients de son employeur. La limite entre les préparatifs admissibles et un véritable détournement de la clientèle n'est pas toujours facile à tracer (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; 117 II 72 consid. 4.a, in JdT 1992 I 569). Sont notamment considérés comme des préparatifs admissibles pendant l'écoulement du délai de résiliation, la création et l'inscription d'une entreprise concurrente (ATF 117 II 72 précité consid. 4.b).

4.2.1 En l'espèce, l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, justifie le licenciement litigieux en s'appuyant sur les courriels des 7 et 25 avril 2016. Selon elle, il ressort de ceux-ci que l'intimé a débuté une activité concurrente au sein de F_____ SA en avril 2016, dès lors qu'il y apparaît comme conseiller de celle-ci. Il est établi que l'intimé a décidé, à la suite de son licenciement ordinaire, de travailler en tant qu'indépendant et a

entrepris des démarches en ce sens, notamment en contactant l'administrateur de F_____ SA et de H_____ SA. Il a ainsi rapidement bénéficié d'une adresse électronique au nom de de F_____ SA. Cela étant, les témoins G_____ et K_____ ont affirmé que l'intimé avait réellement débuté son activité indépendante à partir de juillet 2016, soit après son délai de congé. S'agissant de son courriel du 25 avril 2016, le témoin K_____ a expliqué qu'il s'agissait d'un courrier-type, sachant que l'intimé allait intégrer la structure F_____. Ce témoin a également expliqué que le fait que l'intimé ait disposé d'une adresse électronique en avril 2016 ne voulait pas dire qu'il était déjà actif. En effet, au sens de la jurisprudence précitée, la création d'une telle adresse doit être considérée comme un préparatif admissible de la future activité. Quant au courriel du 7 avril 2016, il ne fait que mentionner que l'intimé prendra « prochainement » contact avec une assurance, sans autre précision. Ce courriel n'établit pas de manière suffisante que l'intimé aurait déjà débuté une activité indépendante en avril 2016. Par ailleurs, les témoins P_____ et Q_____ ont affirmé avoir conclu un mandat avec l'intimé, en qualité de courtier indépendant, en septembre 2016 ou plus tard. Il s'ensuit que les courriels des 7 et 25 avril 2016, dont les destinataires et les clients concernés ont été caviardés, ne démontrent pas de manière convaincante que l'intimé a été au-delà des préparatifs de sa future activité et a réellement commencé à faire concurrence à l'appelante, pendant son délai de congé. Il sera relevé qu'à réception de ces courriels, l'appelante n'a pas cherché à éclaircir la situation auprès de l'intimé, ni à lui donner un avertissement; elle l'a immédiatement licencié.

4.2.2 L'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, justifie également le licenciement immédiat de l'intimé, au motif qu'il aurait détourné sa clientèle après son licenciement ordinaire. A ce titre, elle se prévaut des résiliations de mandat qu'elle a reçues début avril 2016. Cela étant, l'instruction n'a pas établi que l'intimé avait lui-même démarché les clients de l'appelante pour qu'ils le suivent dans sa nouvelle activité. Au contraire, les clients, qui ont résilié leur mandat avec l'appelante, étaient essentiellement des amis ou des connaissances de longue date de l'intimé. Ils étaient devenus clients de l'appelante uniquement en raison de l'engagement de l'intimé auprès de cette dernière. Les témoins P_____ et Q_____ ont, d'ailleurs, confirmé avoir suivi d'eux-même l'intimé dans sa nouvelle activité indépendante, ne souhaitant pas rester auprès de l'appelante, en qui ils n'avaient pas confiance. Il ressort également du témoignage R_____ et du courriel de l'intimé à J_____ le 6 avril 2016 que les clients ont eux-mêmes contacté l'intimé après son licenciement ordinaire. La relation entre l'intimé et les clients, qui ont résilié leur mandat auprès de l'appelante, reposait donc sur les capacités professionnelles et personnelles de ce dernier, ainsi que sur le lien de confiance qu'ils avaient établi avec celui-ci, l'identité de l'employeur de l'intimé n'ayant au final pas d'importance pour eux. Dans ces circonstances, il ne peut pas être reproché à l'intimé qu'une partie de la clientèle l'ait suivi de manière délibérée dans sa nouvelle activité. Le motif pris du détournement volontaire de la clientèle de l'appelante par l'intimé n'a ainsi pas été prouvé. En particulier, la formulation identique des lettres de résiliation ne suffit pas à démontrer que l'intimé a activement incité la clientèle de l'appelante à le suivre, dès lors qu'il expose avoir dirigé celle-ci auprès d'un tiers pour résilier les mandats, ce qui n'est pas contesté par l'appelante, qui aurait pu faire porter l'instruction sur ce point.

4.2.3 Les premiers juges ont donc retenu, à bon droit, que l'appelante n'avait pas réussi à démontrer que l'intimé aurait violé son obligation de fidélité, durant son délai de congé. La résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé, en date du 26 avril 2016, était donc injustifiée. Ce dernier a ainsi droit à son salaire jusqu'à la fin du mois de juin 2016, ce qui correspond au terme de son délai de congé, prolongé en raison de son incapacité de travail. Il n'est pas

contesté que l'intimé n'a pas perçu de salaire au mois d'avril 2016, de sorte que l'appelante lui doit la somme totale de 47'916 fr. bruts (15'972 fr. de salaire mensuel x 3 mois – avril, mai et juin). Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 5. L'appelante conteste sa condamnation à payer à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, considérant le licenciement immédiat de l'intimé comme justifié. L'intimé, quant à lui, qualifie d'insuffisant le montant de l'indemnité accordée par les premiers juges, considérant qu'il a respecté son devoir de fidélité à l'égard de l'appelante.

5.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art 337c al. 3 CO). Le versement d'une telle indemnité constitue la règle générale à laquelle il ne peut être dérogé sauf cas exceptionnels (ATF 121 III 64 consid. 3c et références). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.1; ATF 121 III 64 consid. 3c). Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

5.2 En l'occurrence, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. Cela étant, l'intimé a rapidement entrepris, après son licenciement ordinaire, des démarches pour préparer sa future activité indépendante, de sorte que celle-ci a débuté à l'expiration de son délai de congé, soit en juillet 2016. Ces préparatifs étaient d'ailleurs suffisants pour ébranler la confiance de l'appelante envers l'intimé, même si elle aurait dû éclaircir la situation et non le licencier immédiatement uniquement sur la base des courriels du 7 et 25 avril 2016. De plus, il ne ressort pas du dossier que l'intimé ait été particulièrement affecté par son licenciement immédiat. Il a été en incapacité de travail après son licenciement ordinaire, mais il n'a, en revanche, pas allégué avoir souffert d'un quelconque trouble, notamment d'insomnie ou de crise de panique, après son licenciement immédiat. Enfin, l'intimé n'était que dans sa deuxième année de service quand il a été licencié. Dans ces circonstances, c'est à juste titre que les premiers juges ont fixé l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié due à l'intimé à 5'000 fr. nets. Ils ont ainsi appliqué correctement leur large pouvoir d'appréciation en la matière. Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 6. L'appelante conteste sa condamnation à payer à l'intimé une indemnité pour son solde de vacances non prises durant les rapports de travail. Elle fait valoir que seul un solde de 9.66 jours de vacances était dû entre le 1^{er} janvier et le 26 avril 2016. L'intimé ayant été libéré de son obligation de travailler, ce solde avait été pris en nature durant cette période. L'intimé reproche aux premiers juges d'avoir compensé son solde de vacances 2016, alors même que son délai de congé n'a été que de deux mois. 6.1 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû. Il s'agit d'une

application du principe général selon lequel il incombe au débiteur de prouver les faits permettant de constater qu'il s'est exécuté ou qu'il est survenu des faits libératoires (ATF 128 III 271 consid. 2a/aa et 2a/bb; arrêt du Tribunal fédéral 4A_579/2008 du 26 février 2009 consid. 2.3). En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; 128 III 271 consid. 4a/aa). Si l'employé a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623 consid. 3.2 in fine). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, chaque cas doit être examiné au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, dans la mesure où l'employeur peut exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1, in SJ 1993 p. 354). Pour des périodes de libération de travailler qui n'excèdent pas quatre mois, la jurisprudence permet de compenser des vacances dans une proportion de l'ordre du quart au tiers de la période de libération de travailler. Lorsque la période de libération de travailler est insuffisante à compenser le solde de vacances, une compensation partielle est admissible (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 2014, p. 390; Streiff/Von Kaenel/Rudolf, *Arbeitsvertrag*, 2012, n° 11 ad art. 329c CO). Lorsque le droit aux vacances est calculé après la période de référence, il n'inclut pas les semaines de vacances elles-mêmes puisque, par définition, ces dernières ne peuvent plus être prises en nature (Aubert, in *Le droit des vacances: quelques problèmes pratiques*, Journée 1990 de droit du travail et de la sécurité sociale, 1990, p. 114). Les vacances ne pouvant plus être prises en nature, les jours travaillés ont eux-mêmes produits un droit aux vacances correspondant. En pratique - pour un droit annuel de 6 semaines de vacances - cela revient à ajouter un taux de 13.043% au droit aux vacances tel que calculé dans la période de référence (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, 2014, p. 400).

6.2 En l'occurrence, l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, n'a produit aucune pièce, ni même offert une offre de preuve, sur la question du solde de vacances de l'intimé. Il se justifie donc de retenir les allégations de ce dernier à ce sujet, soit qu'il n'a pas pris de vacances en 2014 et en 2016 et seulement quinze jours en 2015. Le solde de vacances de l'intimé pour 2014 et 2015 était ainsi de 17.5 jours. En effet, les parties ont contractuellement prévu que ce dernier avait droit à trente jours de vacances par an. Ayant débuté son activité le 1^{er} décembre 2014, le solde afférent à cette année était de 2.5 jours (30 jours / 12 mois) et ayant pris trois semaines de vacances en 2015, le solde afférent à cette année était de 15 jours, soit la moitié de ses vacances annuelles. Pour l'année 2016, soit du 1^{er} janvier au 30 juin 2016, l'intimé a disposé de la moitié de son solde annuel de vacances, à savoir 15 jours. Il a été libéré de son obligation de travailler du 16 mars au 30 juin 2016, soit environ pendant 60 jours ouvrés, en prenant en compte son incapacité de travail. Dès lors que le solde de vacances 2016 correspond à un quart du délai de congé, une compensation totale dudit solde peut être effectuée. Cette solution se justifie d'autant plus que l'intimé a rapidement fait le choix de

travailler en tant qu'indépendant avec l'aide de F_____ SA. Il n'a ainsi pas eu besoin de consacrer son temps libre à la recherche d'un nouvel emploi. Ainsi, les premiers juges ont retenu, à juste titre, que le solde de vacances 2016 de l'intimé avait été pris en nature durant son délai de congé. Partant, seul un solde de 17.5 jours de vacances non prises en 2014 et 2015 doit être indemnisé à l'intimé, soit une somme de 14'527 fr. 20 bruts [(15'972 fr. de salaire mensuel / 21.75 jours ouvrés par mois) x 17.5 jours de vacances] + 13.043% dès lors qu'il s'agit d'une demande après période d'activité]. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point. 7.

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir accordé une indemnité pour tort moral à l'intimé. Elle fait valoir que ce dernier n'a pas démontré la gravité des souffrances morales résultant de la prétendue atteinte à sa personnalité.

7.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé. La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2014, p. 315). Aux termes de l'art. 49 al. 1 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a).

L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715, consid. 4.4; 137 III 303, consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1). Le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1). 7.2 En l'occurrence, l'instruction a établi que l'administrateur de l'appelante a indiqué à deux clients que l'intimé avait des problèmes d'alcool, sans mentionner qu'il s'agissait de la raison de son licenciement. En effet, le témoin L_____ a affirmé ne pas connaître les motifs du licenciement de l'intimé. Le témoin J_____ a, par ailleurs, affirmé que l'intimé revenait parfois alcoolisé de ses pauses de midi. En tous les cas, il ne résulte pas du dossier que les propos tenus par l'administrateur de l'appelante aient particulièrement atteint l'intimé. En effet, ce dernier n'allègue pas, ni a fortiori ne démontre, avoir souffert d'une quelconque manière de ces propos ou ressenti une atteinte d'une telle intensité qu'il se justifierait de l'indemniser. Au regard de ce qui précède, la Cour ne retiendra pas que l'intimé a subi une atteinte particulièrement grave à sa personnalité justifiant l'octroi d'une

indemnité pour tort moral. Partant, le jugement entrepris sera modifié sur ce point.

8. Il s'ensuit que le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué, qui condamne l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 62'443 fr. 20, à titre de salaire des mois d'avril, mai et juin 2016 (47'916 fr.) et d'indemnité pour vacances non prises en nature (14'527 fr. 20), avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016, sera intégralement confirmé. En revanche, le chiffre 3 dudit dispositif, qui condamne l'appelante à verser à l'intimé la somme nette de 10'000 fr., à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (5'000 fr.) et pour tort moral (5'000 fr.), avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016, sera modifié. L'appelante sera uniquement condamnée à payer à l'intimé le montant net de 5'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. 9. 9.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais judiciaires de première instance, dont le montant de 200 fr. n'est pas contesté, seront répartis entre les parties en fonction de l'issue de la procédure. L'intimé n'ayant pas obtenu d'indemnité pour tort moral, ni l'entier de ses conclusions en indemnité pour licenciement immédiat injustifié et pour vacances non prises, la somme de 50 fr. sera mise à sa charge et celle de 150 fr. à la charge de l'appelante, qui a été condamnée à s'acquitter des salaires de l'intimé des mois avril, mai et juin 2016, d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié et pour vacances non prises en nature. Les chiffres 8 à 10 du dispositif du jugement attaqué seront modifiés en conséquence. Le chiffre 11 dudit dispositif sera confirmé en tant qu'il n'alloue pas de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC). 9.2 Les frais judiciaires de l'appel principal seront arrêtés à l'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue de la procédure, ils seront mis à la charge de l'appelante à hauteur de 800 fr., dès lors qu'elle n'obtient gain de cause que sur la question de l'indemnité pour tort moral et succombe pour le surplus. L'intimé supportera des frais judiciaires à concurrence de 200 fr. Ce dernier sera, en conséquence, condamné à rembourser à l'appelante la somme précitée. Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 400 fr et mis à la charge de l'intimé, qui succombe. Ils seront entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par l'intimé qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 29 janvier 2018 par A_____ SA contre le jugement JTPH/475/2017 rendu le 22 décembre 2017 dans la cause C/15947/2016-4. Déclare recevable l'appel joint interjeté le 5 mars 2018 par C_____ contre ledit jugement. Au fond : Annule les chiffres 3, 8 et 10 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau : Condamne A_____ SA à verser à C_____ la somme nette de 5'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016. Dit que les frais judiciaires de première instance seront mis à la charge de A_____ SA à concurrence de 150 fr. et à la charge de C_____ à concurrence de 50 fr. Condamne A_____ SA à verser à C_____ la somme de 150 fr. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à l'000 fr., les met à la charge de A_____ SA à concurrence de 800 fr. et à la charge de C_____ à concurrence de 200 fr. Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par A_____ SA, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne C_____ à verser la somme de 200 fr. à A_____ SA au titre de frais d'appel. Arrête les frais judiciaires d'appel joint à 400 fr., les met à la charge de C_____ et les compense avec l'avance de même montant versée par ce dernier,

qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Nadia Favre, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.