

# **GE\_GERICHTE C/16029/2012 vom 6. August 2014**

GE Cour de justice, 2014-08-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_16029\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16029_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/16029/2012 du 6 août 2014

IT: GE\_GERICHTE C/16029/2012 del 6 agosto 2014

## **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE; DROIT AU SALAIRE; RÉSILIATION IMMÉDIATE | CPC.316; CO.321c; CO.337; LTr.12

## **Erwägungen**

### **E. 2**

L'appelante sollicite préalablement la production par E\_\_\_\_\_ de l'intégralité du dossier qu'elle détient concernant l'intimé, notamment les notes internes établies par son ancienne employée F\_\_\_\_\_, dont l'audition est également demandée. Elle soutient que les mesures d'instruction requises permettraient d'établir que l'intimé aurait contacté F\_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> juin 2012 pour l'informer de la fin de son incapacité de travail et pour annuler en conséquence sa convocation chez le médecin-conseil de l'assurance. F\_\_\_\_\_ aurait alors contacté H\_\_\_\_\_, le 4 juin 2012, pour l'en informer - celui-ci ignorant jusqu'alors la fin de l'incapacité de travail de l'intimé -, raison pour laquelle le planning de ses affectations pour le mois de juin 2012 n'avait été établi qu'à cette date. L'intimé conclut à l'irrecevabilité de ces conclusions préalables, au motif qu'en première instance, l'appelante avait eu la possibilité de demander l'audition de F\_\_\_\_\_ - ce qu'elle n'avait pas fait - et qu'elle avait demandé la production du rapport médical de ladite assurance tardivement, soit après les débats d'instruction.

### **E. 2.1**

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3 et 374 consid. 4.3.1-4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_906/2012 du 18 avril 2013 consid. 5.1.2).

## **E. 2.2**

En l'espèce, la Cour s'estime suffisamment renseignée sur les faits tels qu'ils se sont déroulés entre la fin du mois de mai 2012 et la résiliation immédiate intervenue le 7 juin suivant et considère qu'en tout état, les éléments de fait que l'appelante souhaiterait voir établi ne seraient pas de nature à modifier l'issue du litige au vu des considérants qui suivent (cf. infra consid. 10.3). Il ne se justifie dès lors pas de donner une suite favorable aux mesures d'instruction requises par l'appelante.

## **E. 3**

Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois (art. 34 al. 1 CPC et art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application de la Convention collective de travail pour la branche privée de la sécurité en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour une durée indéterminée (CCT-Sécurité) à la relation contractuelle entre les parties (art. 357 CO; art. 1 LECCT).

## **E. 4**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir tenu compte des plannings produits par l'intimé pour établir les heures prestées par celui-ci, alors qu'ils auraient, selon elle, dû se fonder sur les plannings finaux qu'elle a elle-même produits. En l'espèce, les parties s'accordent à dire que les plannings étaient parfois modifiés en cours de mois en fonction des besoins et des imprévus rencontrés et envoyés aux agents concernés, lesquels disposaient ainsi toujours des derniers plannings des heures effectivement travaillées, raison pour laquelle l'intimé a produit plusieurs plannings pour certains mois. Chaque partie soutient que les plannings qu'elle a produits représentent les plannings finaux sur lesquels le calcul des heures effectivement prestées doit être établi. Contrairement à ce qu'allègue l'intimé en appel, les plannings produits de part et d'autre ne sont pas toujours identiques. Lors de l'audience du 3 septembre 2013 devant le Tribunal, H\_\_\_\_\_ a déclaré ne pas contester " les horaires allégués par le demandeur en ce qui concerne le nombre d'heures prestées ni les périodes (jour-nuit, week-ends, etc.) durant lesquelles ces heures ont été prestées ". On ne saurait suivre l'appelante lorsqu'elle soutient que " H\_\_\_\_\_ faisait expressément référence aux plannings qu'elle avait produits et qu'en conséquence, il n'y avait pas lieu de contester les heures prestées, lesquelles ont toutes été payées" ou encore qu'" en aucun cas il n'aurait admis être d'accord avec les calculs de l'intimé, effectués par l'entremise du SIT ". Son raisonnement n'a en effet pas de sens et est insoutenable au vu des déclarations claires de son représentant. Il convient dès lors de retenir, à l'instar du premier juge, que l'appelante a admis tant les horaires allégués par l'intimé en ce qui concerne le nombre d'heures prestées que les périodes durant lesquelles celles-ci ont été effectuées et qu'en conséquence, les plannings produits par l'intimé représentent les heures effectivement effectuées par celui-ci. S'agissant des mois pour lesquels l'intimé n'a pas produit de plannings - à savoir pour les mois d'avril à août 2011 et de janvier et février 2012 -, on ne saurait se fonder sur les tableaux Excel qu'il a établis, dans la mesure où les horaires qui y figurent ne correspondent pas toujours aux plannings qu'il a produits et où on peut en conséquence douter de leur exactitude. Il convient dès lors, pour ces mois, de tenir compte des heures travaillées telles qu'elles apparaissent dans les décomptes de salaire. Sur cette base, il est tenu pour établi que les heures effectuées par l'intimé ont été les suivantes : Mois concernés Heures de jour (hors dimanche et jours fériés) Heures de nuit ou durant dimanche et jours fériés Juillet 2010 17 2 Août 2010 87 72 Septembre 2010 59 117 Octobre 2010 99 124 Novembre 2010 110 50 Décembre 2010 111 69 Janvier 2011 112 65 Février 2011 96 63 Mars 2011 79 33 Avril 2011 74.50 83 Mai 2011 134 48 Juin 2011 100 83 Juillet 2011

152 24 Août 2011 155 61 Septembre 2011 115 53 Octobre 2011 114 66 Novembre 2011  
109 83 Décembre 2011 166 26 Janvier 2012 167 33 Février 2012 133

## **E. 7**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que l'intimé avait droit à une indemnisation pour du travail supplémentaire. Elle conteste le calcul des heures supplémentaires et l'application de l'art. 12 LTr, relevant en outre que la CCT-Sécurité ne prévoit pas une telle indemnisation et qu'en tout état, l'intimé a déjà été indemnisé par une majoration de ses heures de travail la nuit, le dimanche et les jours fériés.

### **E. 7.1**

Les heures supplémentaires qui dépassent le maximum légal instauré par l'art. 9 LTr constituent du travail supplémentaire au sens de l'art. 12 LTr et doivent impérativement faire l'objet d'une rétribution comprenant le salaire de base majoré de 25% selon l'art. 13 LTr (ATF 126 III 337 consid. 6c, in SJ 2000 I 629; arrêt du Tribunal fédéral 4C.310/2002 du 14 février 2003 consid. 4.3). Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée (art. 13 al. 2 LTr). A teneur de l'art. 9 al. 1 let. a et b LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures pour tous les travailleurs qui ne sont pas occupés dans les entreprises industrielles et qui ne sont pas du personnel de bureau, du personnel technique et d'autres employés, y compris du personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail. La CCT-Sécurité prévoit, quant à elle, que comptent comme heures de travail supplémentaires, les heures qui se situent entre la durée annuelle du travail possible de 2'400 heures et la durée maximale de 2'540 heures; ces heures supplémentaires sont rétribuées à 125% du taux pour heures en plus (art. 11 al. 3 CCT-Sécurité).

### **E. 7.2**

Compte tenu du caractère impératif de la LTr concernant le travail supplémentaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.310/2002 précité), dont les dispositions sont des minima, l'intimé avait droit à une rétribution pour les heures supplémentaires dépassant 50 heures par semaine et non dépassant 2'400 heures par année, le système prévu par la LTr étant plus favorable à l'ancien employé. Comme vu précédemment, il ne peut être tenu compte des tableaux Excel établis par l'intimé (cf. supra consid. 4). Il convient dès lors, pour calculer le nombre d'heures hebdomadaires qu'il a effectuées, de se fonder sur les plannings qu'il a produits pour la période concernée, à savoir les plannings pour les mois de septembre à décembre 2011. Pour les mois de mai à août 2011 et de janvier et février 2012, seuls font foi les relevés de salaire, lesquels n'indiquent que les heures mensuelles effectuées, de sorte que l'existence d'un travail supplémentaire effectué durant cette période n'est pas établi. Il ressort des plannings pour les mois de septembre à décembre 2011 que les heures hebdomadaire de travail supplémentaire de l'intimé ont été les suivantes : Mois Semaine Heures hebdomadaires Travail supplémentaire  
Septembre Lundi 5 (5 x 8h ) + 12h = 52h 2h  
Lundi 12 3 x 8h = 24h - Lundi 19 (3 x 8h + 12 h) = 36h - Lundi 26 (4 x 8h) + 12h = 44h -  
Octobre Lundi 3 (5 x 8h ) + 12h = 52h 2h Lundi 10 4 x 8h = 32 h - Lundi 17 (5 x 8h) + 12 h = 52h 2h  
Lundi 24 (4 x 8h) + 12h = 44h - Lundi 31 (3 x 12h) + (2 x 8h) = 44h - Novembre  
Lundi 7 (3 x 12h) + (2 x 8h) = 52h 2h Lundi 14 (3 x 12h) + 8h = 44h - Lundi 21 (3 x 8h) + (2 x 12h) = 48h -  
Lundi 28 2 x 12h = 24h - Décembre Lundi 5 2 x 12h = 24h - Lundi 12 3 x 12h = 36h -  
Lundi 19 6 x 12h = 72h 22h Lundi 26 4 x 12h = 48h - Total 30h  
Contrairement

à ce que soutient l'intimé, il ne sera tenu compte que des seules heures effectivement prestées, à l'exclusion de la majoration en temps prévue selon la CCT-Sécurité pour le calcul de la compensation des heures effectuées la nuit, le dimanche et les jours fériés. Sur cette base, l'intimé a ainsi droit à une indemnité pour travail supplémentaire d'un montant total de 198 fr. 60 bruts ( $[26 \text{ fr. } 48 \times 25\%] \times 30\text{h}$ ). L'appelante n'allègue pas avoir compensé ces heures de travail supplémentaire conformément à l'art. 13 al. 2 LTr. Par conséquent, l'appelante doit être condamnée à payer à l'intimé la somme brute de 198 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 3 août 2012.

#### **E. 8**

L'appelante ne conteste pas en appel sa condamnation à payer à l'intimé, pour la période du 24 février au 31 mai 2012 (incapacité de travail), la somme brute de 7'432 fr. 40 à titre de différence de salaire et la somme nette de 915 fr. 60 à titre de cotisations sociales prélevées indûment, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2012, de sorte que le jugement attaqué sera confirmé pour ces deux postes.

#### **E. 9**

Les parties ne remettent à juste titre pas en cause la validité du congé ordinaire intervenu le 25 mai 2012 avec effet au 31 juillet suivant - pour motif économique - après le délai de protection de nonante jours conformément à l'art. 336c al. 1 et 2 CO.

#### **E. 10**

L'appelante soutient que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé était fondé sur de justes motifs. Elle fait valoir que son ancien employé a rompu les liens de confiance qui les unissaient, en ne lui ayant pas annoncé la fin de son incapacité de travail - violant ainsi son devoir de fidélité - et en ne s'étant pas présenté sur son lieu de travail conformément au planning du 4 juin 2012. L'intimé conteste, pour sa part, l'existence de justes motifs.

#### **E. 10.1**

En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose en outre que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations (ATF 130 III précité consid. 4.4). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat, par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion (art. 321a al. 1 et 4 CO), ou de son devoir de fidélité (ATF 121 III 467 consid. 4d; 117 II 72 consid. 3). D'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 129 III 380 consid. 2.2). Le non-respect des horaires ou des retards répétés ne justifient une résiliation qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement. Celui-ci doit être libellé de manière explicite; l'employé doit clairement comprendre, au travers de la mise en garde, que la persistance dans son comportement se traduira par son licenciement

immédiat. Suivant le cas, un second avertissement peut ou non être nécessaire lorsque, après un premier, le travailleur enfreint une autre de ses obligations (Wylser, Droit du travail, 2e éd., 2008, p. 496 s.; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, 1994, pp. 56-58). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). En la matière, le juge applique les règles du droit et de l'équité; il doit prendre en considération toutes les circonstances du cas particulier, notamment la position et la responsabilité de l'employé, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et 4.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.400/2004 du 14 février 2005 consid. 1.2). En ce qui concerne l'appréciation des preuves et les constatations de fait, il y a arbitraire - prohibé par l'art. 9 Cst. - lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.2.1; 136 III 552 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_54/2012 du 1er juin 2012 consid. 2.1).

### **E. 10.2**

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 (arrêt du Tribunal fédéral 4C.210/1996 du 18 décembre 1996, publié in Pra 1997 N° 124 p. 670, consid. 5; ATF 117 II 560 consid. 3b p. 563; 104 II 28 consid. 1 et 2b p. 31). En outre, un licenciement immédiat durant le délai de congé ne peut en principe intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause (ATF 123 III 86 consid. 2b et les réf. citées).

### **E. 10.3**

En l'espèce, il convient de retenir, à l'instar des premiers juges, que l'appelante n'a pas prouvé les circonstances qui, de bonne foi, ne permettraient pas d'elle la continuation des rapports de travail avec l'intimé. En effet, les circonstances et les explications apportées par la société sont peu claires, voire contradictoires. L'intimé n'a pas démontré avoir annoncé à son ancien employeur la fin de son incapacité de travail au 31 mai 2012. Néanmoins, il importe peu de savoir si l'appelante en a été informée avant le 4 juin 2012. Si on pouvait certes s'attendre à ce que l'intimé en informe l'appelante, ce manquement ne constitue pas à lui seul un juste motif de licenciement avec effet immédiat. Or, après avoir contesté s'être entretenue par téléphone avec l'intimé le 4 juin 2012 et affirmé avoir été, à cette date, sans nouvelles de lui depuis longtemps, elle a finalement admis devant le Tribunal avoir eu un appel téléphonique peu après la notification du licenciement ordinaire, puis le 4 juin 2012 après l'envoi du planning par courrier électronique. Les enquêtes n'ont pas permis d'établir si l'affectation de l'intimé à la villa 107 - et le souhait de l'ancien employé de travailler sur un autre site - était un problème dont les parties avaient discuté, notamment lors de leur conversation du 4 juin 2012. Quoiqu'il en soit, l'appelante s'est empressée de notifier à l'intimé un avertissement le 5 juin 2012, sans même lui avoir demandé les raisons de son absence, ce qu'elle aurait pu faire par messagerie électronique, moyen qu'elle avait l'habitude d'utiliser pour la correspondance avec son ancien employé si, comme elle l'allègue, elle ne parvenait pas à le joindre par téléphone. On comprend d'autant moins cet empressement au regard des circonstances qu'elle expose, à savoir qu'elle ne savait pas que

l'affectation de l'intimé était problématique. En ce qui concerne l'avertissement du 5 juin 2012, si l'appelante y indique certes le fait qu'elle n'acceptera plus d'autre absence de la part de l'intimé, ce document ne mentionne pas expressément la sanction qui s'en suivrait si ce dernier continuait à ne pas se présenter sur son lieu de travail. C'est ainsi à raison que le Tribunal a retenu que l'ancien employé ne pouvait pas s'attendre, de bonne foi, à un licenciement avec effet immédiat deux jours plus tard. Enfin, l'appelante s'est à nouveau empressée de congédier l'intimé avec effet immédiat le lendemain de l'appel téléphonique de l'intimé. Si, comme relevé précédemment, il ne peut être retenu que, lors de cet entretien, l'intimé a, à nouveau, fait part de ses réticences à retourner sur le site de la villa 107, l'appelante n'a toutefois, pour sa part, fourni aucune indication sur le contenu de cet appel, en particulier les raisons invoquées par son ancien employé pour ne pas être venu travailler les 5 et 6 juin 2012. Il s'ensuit que le licenciement immédiat de l'intimé n'était pas justifié.

## **E. 11**

Se pose dès lors la question du montant de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 1 CO auquel l'intimé a droit à la suite de ce licenciement immédiat injustifié.

### **E. 11.1**

En principe, le licenciement avec effet immédiat, même injustifié, met fin en fait et en droit au contrat (Wylér, Droit du travail, 2008, p. 513) et le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou au terme du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). L'art. 7 al. 3 CCT-Sécurité - lequel est conforme à l'art. 335c al. 1 CO - prévoit que le délai de congé est de deux mois pour la fin d'un mois, de la deuxième à la neuvième année de service. Si le congé est donné avant une période de protection de l'art. 336c al. 1 CO et si le congé n'a pas expiré avant cette période, le délai de congé est suspendu jusqu'à la fin de la période de protection et ne recommence à courir qu'après la fin de la période de protection (art. 336c al. 2 CO). Le délai de congé légal ou conventionnel ne commence pas à courir à réception du congé, mais doit être recalculé rétroactivement à partir de l'échéance du contrat (ATF 134 III 354 consid. 2 et 3). Le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation et le début du mois où commence le délai de congé minimum ne compte pas (ATF 119 II 449 consid. 3b; Getaz Kunz, La suspension du délai de congé selon l'art. 336c al. 2 CO, in Panorama en droit du travail, Wylér [éd.], 2009, p. 315). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (art. 336c al. 3 CO).

### **E. 11.2**

En l'espèce, le raisonnement des premiers juges - consistant à dire que l'intimé aurait dû percevoir son salaire durant la période du 8 juin au 30 septembre 2012 ne saurait être suivi. En effet, l'intimé a été valablement licencié de manière ordinaire à la fin du mois de mai 2012 avec un délai de congé de deux mois. Durant ce délai de congé, l'appelante a procédé au licenciement immédiat injustifié de son ancien employé, dont il en est résulté la fin des relations contractuelles entre les parties avec effet au 7 juin 2012, l'intimé ayant dès lors droit à une indemnité comprenant notamment le salaire qu'il aurait touché si les rapports de travail avait pris fin à l'échéance du délai de congé, à savoir ce qu'il aurait touché s'il avait été licencié de manière ordinaire dès cette date. Le Tribunal a omis de tenir compte du fait que l'intimé avait été valablement licencié de manière ordinaire précédemment à son

licenciement immédiat et qu'un délai de congé courrait déjà lorsque le contrat a pris fin, de sorte qu'il avait droit à une indemnité comprenant le salaire qu'il était en droit de percevoir suite à cette résiliation ordinaire. Cette dernière étant intervenue le 25 mai 2012, les rapports de travail aurait dû prendre fin le 31 juillet 2012. L'intimé ayant été en incapacité de travail du 21 juin au 21 juillet 2012, suspendant ainsi le délai de congé durant trente-et-un jours, le délai aurait dû échoir le 31 août 2012. Ce dernier aurait ainsi eu droit au versement de son salaire du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2012, correspondant à un montant brut total de 12'515 fr. 40, comprenant : - 2'824 fr. 80 du 1<sup>er</sup> au 20 juin 2012 (4'237 fr. 20 bruts par mois selon la CCT-Sécurité [cf. supra consid. 5.3.2] / 21,75 jours ouvrables par mois x 14,5 jours ouvrables), - 4'041 fr. du 21 juin au 21 juillet 2012 (179 fr. 80 d'indemnité journalière x [21,75 jours ouvrables par mois + 0,725 jour ouvrable supplémentaire]), - 1'412 fr. 40 du 22 juillet au 31 juillet 2012 (4'237 fr. 20 bruts / 21,75 jours ouvrables par mois x 7,25 jours), et - 4'237 fr. 20 bruts pour août 2012. Au regard de ce qui précède, l'intimé dispose ainsi à l'égard de l'appelante d'une créance fondée sur l'art. 337c al. 1 CO d'un montant équivalent. Par conséquent, l'appelante doit être condamnée à payer à l'intimé la somme brute de 12'515 fr. 40 avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2012, montant auquel il s'agit de déduire ce que l'intimé a perçu, à savoir la somme nette de 853 fr. à titre d'indemnités pour perte de gain pour le mois de juin 2012.

#### **E. 12**

Le déboutement de l'intimé par le Tribunal de sa conclusion tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337c al. 3 CO n'étant pas remis en question, la décision entreprise sera confirmée sur ce point. Enfin, au vu de ce qui précède, il se justifie également de confirmer le jugement entrepris en tant qu'il condamne l'appelante à payer à la CAISSE DE CHOMAGE DU SIT la somme nette de 1'855 fr. 10 avec intérêts à 5% dès le 6 août 2012. Partant, ce montant, dûment perçu par l'intimé, sera déduit du montant de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 1 CO (cf. supra consid. 11.2).

#### **E. 13**

Au vu de ce qui précède, les ch. 4 et 7 du jugement entrepris seront annulés et l'appelante condamnée à payer à l'intimé, après compensation des montants nets, la somme brute 71'483 fr. 60 (50'792 fr. 70 + 544 fr. 50 + 198 fr. 60 + 7'432 fr. 40 + 12'515 fr. 40), sous déduction de la somme nette de 43'314 fr. 55 (40'606 fr. 45 + 853 fr. + 1'855 fr. 10), avec intérêts moratoires à 5% dès le 3 août 2012, ainsi qu'à lui remettre des fiches de salaire rectifiées pour les mois de mai 2011 à mai 2012, la décision devant être confirmée pour le surplus. Selon le principe *ne ultra petita*, le juge est lié par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC). Toutefois, lorsque le litige tend à l'allocation de divers postes, le juge n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments et moins pour un autre (ATF 119 II 396 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_225/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4, non publié in ATF 136 III 583). Partant, quand bien même en l'espèce la condamnation de l'appelante est alourdie sur certains postes, le principe de l'interdiction de la *reformatio in pejus* est respecté, puisque sa condamnation globale en appel est inférieure à celle de première instance.

#### **E. 14**

L'intimé sollicite la condamnation de l'appelante et de son conseil à une amende disciplinaire prévue à l'art. 128 al. 3 CPC. Il soutient que l'appelante et son conseil ont usé de mauvaise foi en multipliant les échanges d'écritures et en l'obligeant à se prononcer sur

des écritures prolixes, remplies d'argumentations fallacieuses et juridiquement infondées.

#### **E. 14.1**

Quiconque participe à la procédure doit se conformer aux règles de la bonne foi (art. 52 CPC). Par comportement de bonne foi, on entend un comportement qui, objectivement, correspond à ce qui peut être légitimement attendu des parties à un procès, à savoir une attitude éthiquement correcte à l'égard de l'autre partie et du juge; il faut cependant se garder de retenir trop facilement l'existence d'un comportement abusif, au risque de vider la loi de sa substance (Bohnet, Code de procédure civile commenté, Bâle 2011 n. 7, 24 à 26 ad art. 52 CPC). Il s'agit soit d'un acte chicanier, commis sans autre intérêt que de nuire à la partie adverse, soit de l'utilisation d'une institution procédurale dans un but qui lui est étranger, le plus souvent celui de gagner du temps et de se soustraire ainsi à ses obligations (Abbet, Le principe de la bonne foi en procédure civile, in SJ 2010 II 220, p. 223s). La partie ou son représentant qui usent de mauvaise foi ou de procédés téméraires sont punis d'une amende disciplinaire de 2'000 fr. au plus; l'amende est de 5'000 fr. au plus en cas de récidive (art. 128 al. 3 CPC). Par cette disposition, le législateur entendait harmoniser le CPC à l'art. 33 LTF (FF 2006 p. 6916). Agit notamment de façon téméraire celui qui bloque une procédure en multipliant des recours abusifs (ATF 111 Ia 148 consid. 4, JdT 1985 I 584) ou celui qui dépose un recours manifestement dénué de toute chance de succès dont s'abstiendrait tout plaideur raisonnable et de bonne foi (ATF 120 III 107 consid. 4b; Haldy, Code de procédure civile commenté, 2011 n. 9 ad art. 128 CPC; Abbet, op. cit., p. 224).

#### **E. 14.2**

En l'espèce, quand bien même il a précédemment été relevé que certains arguments tenus par l'appelante sont difficilement soutenable au vu des éléments figurant à la procédure (cf. supra consid. 4), on ne saurait retenir que, dans son ensemble, son comportement dans la procédure d'appel a été contraire à la bonne foi; l'appelante n'a pas usé de procédés dilatoires ou téméraires ni ne peut se voir, d'une autre manière, reproché d'avoir adopté une attitude procédurale téméraire ou contraire à la bonne foi. L'issue de l'appel démontre en outre que l'appelante n'a pas abusé de son droit à recourir, si bien que l'intimé sera débouté de ses conclusions sur ce point.

#### **E. 15**

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais (art. 71 RTFMC). Il ne sera pas non plus alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/368/2013 rendu le 7 novembre 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16029/2012-4. Au fond : Annule les chiffres 4 et 7 du dispositif dudit jugement. Statuant à nouveau sur ces points : Condamne A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 71'483 fr. 60, sous déduction de la somme nette de 43'314 fr. 55, avec intérêts moratoires à 5% dès le 3 août 2012. Condamne A\_\_\_\_\_ à remettre à B\_\_\_\_\_ des fiches de salaire rectifiées pour les mois de mai 2011 à mai 2012. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Dit qu'il n'est pas prélevé de frais, ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE juge salarié, 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.