

## **GE\_GERICHTE C/18711/2013 vom 22. April 2020**

GE Cour de justice, 2020-04-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_18711\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18711_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/18711/2013 du 22 avril 2020

IT: GE\_GERICHTE C/18711/2013 del 22 aprile 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 18**

janvier 2013. h.b. Du 21 au 25 janvier 2013, le travailleur a pris cinq jours de congé. h.c. Le lundi 28 janvier 2013, A\_\_\_\_\_ s'est trouvé en totale incapacité de travail pour accident jusqu'au 11 février 2013, date à laquelle son incapacité de travail est passée à 85 %, puis à 70 % dès le 16 février 2013 et ce jusqu'au 22 février 2013, le travailleur étant capable de travailler à plein temps dès le 23 février 2013. Par SMS du 28 janvier 2013 à 8h59, A\_\_\_\_\_ a informé S\_\_\_\_\_ qu'il se trouvait aux urgences et qu'il lui donnerait des nouvelles dans la journée. Le même jour à 11h55, A\_\_\_\_\_ a informé S\_\_\_\_\_ qu'il serait en incapacité de travail durant trois jours. Le 31 janvier 2013, A\_\_\_\_\_ a indiqué à S\_\_\_\_\_ qu'il serait de retour lundi 4 février 2013 avec les certificats médicaux en rapport avec son incapacité de travail. Par la suite, soit le 4 février 2013, il a encore informé S\_\_\_\_\_ par SMS qu'il ne se sentait pas mieux, qu'il envoyait les certificats médicaux par la poste et qu'il donnerait des nouvelles plus tard dans la journée. Le 4 février 2013, A\_\_\_\_\_ a envoyé à B\_\_\_\_\_ SA les certificats médicaux en lien avec son incapacité de travail allant du 28 janvier au 1<sup>er</sup> février 2013. Le 7 février 2013, il a encore indiqué à S\_\_\_\_\_ qu'il espérait pouvoir revenir le lundi suivant, soit le 11 février 2013. Le 11 février 2013, A\_\_\_\_\_ a informé S\_\_\_\_\_ qu'il ne pouvait malheureusement pas encore recommencer à travailler et qu'il donnerait de ses nouvelles au plus tard le lendemain. Par courrier recommandé du 19 février 2013, B\_\_\_\_\_ SA a indiqué à son employé qu'elle restait sans justification de l'éventuelle prolongation de son arrêt de travail qui avait pris fin le 2 février 2013 et demandait qu'il régularise sa situation dans les meilleurs délais dès lors qu'il ne respectait pas les conditions usuelles de prévenance en la matière. Un certificat médical a été émis le 6 mars 2013 pour attester des incapacités de travail de A\_\_\_\_\_ entre le 28 janvier et le 22 février 2013. h.d. Par SMS du 25 février 2013, A\_\_\_\_\_ a informé S\_\_\_\_\_ qu'il ne pourrait pas reprendre le travail dès lors qu'il avait attrapé la grippe de son fils. Le lendemain, il a indiqué à S\_\_\_\_\_ qu'il allait mieux et qu'il pourrait revenir travailler le lendemain. Par courriel du 28 février 2013, A\_\_\_\_\_ a demandé à P\_\_\_\_\_ à quoi correspondait le congé sans solde figurant sur son décompte de salaire de février 2013 alors que son médecin avait envoyé la feuille accident LAA directement à B\_\_\_\_\_ SA et que lui-même l'avait transmise ce jour à S\_\_\_\_\_. Par courriel du même jour, P\_\_\_\_\_ a répondu à A\_\_\_\_\_ qu'il ne disposait avant le matin même, d'aucun document attestant de son incapacité de travail depuis le 2 février 2013 et ce malgré le courrier adressé la semaine précédente, raison pour laquelle il avait été considéré comme absent sans justification et qu'une partie de son salaire ne lui avait pas été versée. Il a relevé que A\_\_\_\_\_ n'avait jamais informé son supérieur hiérarchique de ses absences et envoyé différents courriels contradictoires sur sa reprise d'activité et sa non-reprise. Par courriel du 4 mars 2013, A\_\_\_\_\_ a encore informé P\_\_\_\_\_ qu'il avait demandé des vacances du 14 au 18 janvier 2013, mais qu'il avait finalement pris ces vacances du 21 au 25 janvier 2013, de sorte que

seuls cinq jours avaient été pris et non dix tels qu'indiqué sur son décompte de salaire. Il a dès lors demandé à P\_\_\_\_\_ qu'il lui explique d'où provenaient les cinq jours supplémentaires. h.e. Dès le 28 février 2013, A\_\_\_\_\_ s'est trouvé à nouveau en incapacité de travail pour cause d'accident à 66 %, la date de reprise du travail à plein temps étant prévue pour le 4 mars 2013. Il a transmis un certificat médical en lien avec cette incapacité de travail par courriel du 28 février 2013 à S\_\_\_\_\_. Selon un certificat médical daté du 5 mars 2013, le travailleur pouvait reprendre son activité à 66 % dès le 4 mars 2013 et à plein temps dès le 11 mars 2013, étant précisé que l'activité partielle de travail devait être exercée depuis la maison. L'incapacité partielle de travail a été prolongée jusqu'au 18 mars 2013, date à laquelle l'activité pouvait être reprise à plein temps. Ce second certificat médical a été transmis le 13 mars 2013 à P\_\_\_\_\_. h.f. Par courrier recommandé du 18 mars 2013, B\_\_\_\_\_ SA a signifié à son employé un avertissement dans la mesure où il bénéficiait d'une incapacité partielle de travail mais n'avait pas offert sa prestation partielle, ne s'étant pas présenté sur son lieu de travail. h.g. L'incapacité partielle de travail de A\_\_\_\_\_ a été prolongée une seconde fois selon un certificat médical daté du 19 mars 2013, lequel ne prévoyait pas la date d'une éventuelle reprise d'activité à temps plein. Ce document a été transmis à P\_\_\_\_\_ le même jour par l'intéressé, lequel l'a informé que l'accès à ces courriels avait été bloqué et qu'il souhaitait en connaître les raisons. Par courriel du 20 mars 2013, P\_\_\_\_\_ a répondu à A\_\_\_\_\_ que la société rencontrait depuis plusieurs jours des problèmes de connexion sur les portables et de dysfonctionnements informatiques pour certains réseaux, raison pour laquelle il attendait la visite d'un spécialiste du siège. En attendant, les messageries avaient été pourvues d'un message d'erreur et de renvoi. Il espérait que cela serait rapidement résolu. h.h. Par courriel du lundi 25 mars 2013, A\_\_\_\_\_ a indiqué à O\_\_\_\_\_ SA, qu'il aurait des nouvelles de son médecin d'ici jeudi 28 mars 2013 concernant une éventuelle reprise d'activité et que la polyclinique lui transmettrait le document SUVA. Ce document, daté du 28 mars 2013, indiquait une reprise d'activité à plein temps dès le 2 avril 2013. Un certificat médical postérieur, daté du 4 juin 2013, indiquait cette même reprise dès le 2 avril 2013. h.i. Le 28 mars 2013 également, il s'est trouvé en totale incapacité de travail pour maladie jusqu'au 31 mai 2013, puis à 40 % du 1<sup>er</sup> au 14 juin 2013 et à 25 % du 15 juin au 31 juillet 2013. Il a régulièrement transmis les différents certificats médicaux à P\_\_\_\_\_. i. A\_\_\_\_\_ a perçu, pour le mois de janvier 2013, son salaire mensuel brut de 12'000 fr. ainsi que le remboursement de ses frais kilométriques pour novembre et décembre 2012 en 1'414 fr. 40, respectivement 915 fr. 20. Pour le mois de février 2013, le travailleur a perçu un montant brut de 4'463 fr. 75, soit son salaire brut en 11'261 fr. 55, le forfait de représentation en 738 fr. 45 et la part patronale à l'assurance-maladie en 230 fr., sous déduction de la somme de 7'766 fr. 25 correspondant à un congé sans solde. Le décompte de salaire indiquait que le travailleur avait pris dix jours de vacances depuis le début de l'année 2013. Pour le mois de mars 2013, le travailleur a perçu un salaire brut de 8'693 fr. 95, soit le salaire mensuel en 11'261 fr. 55, le forfait de représentation en 738 fr. 45, le remboursement d'un congé sans solde en 5'485 fr. 35, la part patronale pour l'assurance-maladie en 230 fr. sous déduction des montants de 482 fr. 15 à titre de " retenue de 10 % salaire accident " et de 8'539 fr. 25 à titre de congé sans solde pour le mois de mars. Une note de frais de 81 fr. 25 a également été remboursée à A\_\_\_\_\_. Pour le mois d'avril 2013, le travailleur a perçu un montant brut de 12'230 fr., soit le salaire mensuel en 11'261 fr. 55, le forfait de représentation en 738 fr. 45 et la part patronale pour l'assurance-maladie en 230 fr. j. S'agissant des bonus, A\_\_\_\_\_ a reçu, fin avril 2012, de K\_\_\_\_\_ SA, sur instruction de M\_\_\_\_\_, un bonus pour l'année 2011 correspondant à 1.45

mois de salaire, soit la somme brute de 12'325 fr. B\_\_\_\_\_ SA n'entendait pas accorder de bonus à son ancien employé pour l'année 2013 compte tenu de la violation grave de son devoir de diligence et de fidélité. S'agissant du bonus 2012, B\_\_\_\_\_ SA a accepté d'octroyer à son ancien employé l'équivalent d'un mois de salaire, dans la mesure où le montant était à sa libre appréciation. k. S'agissant du plan T\_\_\_\_\_ - soit un projet du groupe J\_\_\_\_\_ destiné à favoriser l'acquisition d'actions du groupe par les employés -, A\_\_\_\_\_ a produit un courriel qu'il avait adressé à P\_\_\_\_\_ en date du 31 août 2012 lui communiquant des informations sur ledit plan. Ce courriel indiquait que l'opération T\_\_\_\_\_ 2012 était clôturée depuis mai 2012 et qu'il n'était plus possible d'y souscrire, mais qu'une nouvelle opération devrait avoir lieu en 2013. Selon le travailleur, ce courriel confirmait que l'opération T\_\_\_\_\_ devait bien se répéter en 2013. Par différents courriels datés des 20, 21 26 et 28 février 2013, A\_\_\_\_\_ s'est enquis de savoir quel salarié avait la possibilité de souscrire au plan T\_\_\_\_\_, consistant en l'investissement dans le Groupe J\_\_\_\_\_ par le biais de souscription d'actions J\_\_\_\_\_ de la part des salariés des différentes sociétés membres du Groupe, dont B\_\_\_\_\_ SA. P\_\_\_\_\_ a finalement répondu à A\_\_\_\_\_ qu' a priori , il n'y aurait pas de plan T\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ a produit un imprimé du groupe J\_\_\_\_\_ concernant le plan T\_\_\_\_\_, sur lequel est dessiné un castor tenant un drapeau suisse. Il ressort en substance de ce document que le plan T\_\_\_\_\_ permet aux salariés du groupe J\_\_\_\_\_ de souscrire des actions de J\_\_\_\_\_, détenues par un fonds T\_\_\_\_\_ à un prix préférentiel et de recevoir par la suite des actions supplémentaires gratuites, sous réserve d'être encore salarié du groupe J\_\_\_\_\_ en 2016. l. Selon le décompte de salaire du travailleur du mois de décembre 2012, il lui restait un solde de treize jours de vacances à prendre au 31 décembre 2012. m. Par courrier recommandé du 22 mars 2013, B\_\_\_\_\_ SA a mis un terme au contrat de travail de son employé avec effet au 31 mai 2013, précisant qu'il avait la possibilité de passer à l'assurance perte de gain individuelle dans un délai de trente jours à compter de la fin des rapports de travail. n. Par courrier du 28 mars 2013, A\_\_\_\_\_ a indiqué à son employeuse que le congé qui lui avait été signifié par lettre du 22 mars 2013 était manifestement nul, dès lors qu'il se trouvait en incapacité de travail depuis le 27 février 2013. Il a, par ailleurs, rappelé qu'il était toujours dans l'attente d'explications concernant ses décomptes de salaire pour les mois de février et mars 2013, ses jours de vacances et le remboursement de ses frais. o. Par courriel du 2 avril 2013, A\_\_\_\_\_ a sollicité de B\_\_\_\_\_ SA un certificat de travail intermédiaire. Cette dernière a répondu à son employé qu'il devait justifier de son intérêt à solliciter un tel document. p. Par courrier du 12 avril 2013, B\_\_\_\_\_ SA, par le biais de son conseil, a indiqué comme motifs de licenciement le fait que A\_\_\_\_\_ avait violé son obligation de fidélité en n'annonçant que tardivement ses incapacités de travail et en n'exerçant aucune activité professionnelle durant sa capacité partielle de travail. De même, il ne s'était pas présenté à son travail du 23 au 27 février 2013, alors qu'il n'était au bénéfice d'aucun certificat médical. S'agissant du décompte de salaire du mois de février 2013, elle n'avait eu connaissance de l'accident de A\_\_\_\_\_ du 25 janvier 2013 qu'en date du 4 mars 2013 en recevant la feuille accident LAA, étant précisé qu'elle n'avait reçu le certificat médical daté du 6 mars 2013 qu'en date du 14 mars 2013. Le salaire manquant de février 2013 avait ainsi été versé lors du mois de mars 2013. Elle a enfin indiqué que les frais du travailleur pendant l'exercice effectif de son activité professionnelle avaient été remboursés, précisant que " Monsieur A\_\_\_\_\_ s'était octroyé le droit de se faire rembourser des frais directement auprès de O\_\_\_\_\_ SA alors qu'ils n'avaient pas été validés par Monsieur P\_\_\_\_\_ ". q. Par lettre du 19 avril 2013, A\_\_\_\_\_ a contesté avoir violé son obligation de fidélité, alléguant avoir toujours averti son

employeur de ses incapacités de travail en temps utile. De plus, ses responsabilités lui permettaient de travailler depuis son domicile, ce que prévoyait d'ailleurs le système informatique. Toutefois, son accès à ce dernier avait été bloqué pour des raisons inconnues. Les raisons qui avaient retardé certaines communications étaient ainsi de la seule responsabilité de son employeuse. Il a par ailleurs relevé qu'il n'avait toujours pas reçu la réponse à ses questions, ni le versement de son bonus 2012, ni un certificat de travail intermédiaire, ce d'autant plus qu'un montant d'environ 8'000 fr. lui était encore dû concernant les salaires des derniers mois qui ne lui avaient pas été versés conformément au contrat. Il a ainsi mis en demeure son employeuse de lui payer ce qu'elle lui devait au plus tard le 30 avril 2013. Enfin, il a contesté s'être fait directement rembourser des frais par O\_\_\_\_\_ SA et a maintenu ses prétentions en paiement de ceux qui ne lui avaient pas encore été remboursés. r. Par courrier recommandé du 26 avril 2013, B\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de son employé avec effet immédiat, lui reprochant de n'avoir pas respecté les procédures prescrites en matière de remboursement des notes de frais. A\_\_\_\_\_ s'était en effet fait rembourser des notes de frais directement par O\_\_\_\_\_ SA à son insu et alors même que le remboursement desdites notes lui avait été refusé par son supérieur hiérarchique. Il avait encore contesté les faits, se rendant ainsi coupable de déclarations mensongères. Ceci ne pouvait être toléré compte tenu de sa position de directeur financier et administratif. Le lien de confiance, qui était déjà sérieusement ébranlé en raison de l'annonce tardive de ses absences, était irrémédiablement rompu. B\_\_\_\_\_ SA a enfin attiré expressément l'attention du travailleur sur le fait qu'il pouvait passer à l'assurance perte de gain individuelle dans un délai de trente jours à compter de la fin du contrat de travail. s. Par lettre recommandée du 29 avril 2013, A\_\_\_\_\_ a contesté les faits fondant un licenciement avec effet immédiat et a mis en demeure B\_\_\_\_\_ SA d'accepter sa prestation de travail. Par la suite, différents échanges de correspondance ont eu lieu entre les parties afin de trouver un éventuel accord transactionnel et ce, sans succès. t. Par courrier du 24 mai 2013, B\_\_\_\_\_ SA a adressé à son ancien employé son décompte de salaire pour le mois de mai 2013 précisant qu'il s'agissait de son solde de tout compte au 26 avril 2013, à savoir la déduction de son salaire mensuel du 27 au 30 avril 2013, de sa part d'assurance-maladie et des frais de représentation, et le paiement de son treizième salaire et de 12.15 jours de vacances non pris en nature au 26 avril 2013. Il ressort du décompte de salaire du mois de mai 2013 que A\_\_\_\_\_ a perçu un salaire brut de 10'197 fr. 60, soit 3'678 fr. 35 au titre de treizième salaire, 7'262 fr. 05 au titre de vacances et 241 fr. 20 au titre de frais de représentation " 13 ème " sous déduction de 906 fr. 10 de salaire, 18 fr. 50 de part patronale pour l'assurance-maladie et de 59 fr. 40 de frais de représentation du 27 au 30 avril 2013. Un montant net de 2'329 fr. était également déduit de son salaire à titre de déduction du remboursement des notes de frais de novembre et décembre 2012 en 1'414 fr. 40 et 915 fr. 20. Le travailleur a également perçu un montant net de 1'235 fr. correspondant au remboursement d'une note de frais. A\_\_\_\_\_ a encore perçu la somme nette de 733 fr. 95 correspondant aux cotisations sociales prélevées sur des indemnités accident non professionnel d'un montant de 8'562 fr. 20. u. Par courrier du 18 juillet 2013, la Mobilière a informé A\_\_\_\_\_ qu'elle ne pouvait lui verser d'indemnités journalières pour son incapacité de travail ayant débuté le 2 avril 2013, dans la mesure où il ne faisait plus partie de l'entreprise au 2 mai 2013, date de début théorique du versement des indemnités journalières, compte tenu du délai d'attente de trente jours. v. Par courrier du 17 juillet 2013, A\_\_\_\_\_ a mis en demeure son ancienne employeuse de lui délivrer un certificat de travail complet, ce document lui étant nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi, précisant

que tout retard serait de nature à lui causer un dommage. w. Par lettre recommandée du 13 septembre 2013, B\_\_\_\_\_ SA a remis à son ancien employé un certificat de travail daté du 23 mai 2013, lequel a la teneur suivante : " Mr A\_\_\_\_\_ a été engagé à partir du 01/06/2012 en qualité de Respon-sable Administratif et Financier et ce jusqu'au 27/04/2013. Dans le cadre de son travail, il a été amené à se familiariser avec les tâches suivantes : - Suivi des éléments administratifs encadrant notre projet - Liaison avec l'organisme chargé de l'établissement des payes - Différentes tâches administratives : gérer l'établissement de contrat, demande de permis pour étrangers, formulaire pour l'allocation chômage, affiliation et sortie des assurances sociales. Pour valoir ce que de droit ." Suite au refus de A\_\_\_\_\_ d'accepter le certificat, B\_\_\_\_\_ SA a, par lettre du 7 novembre 2013, fait parvenir à son ancien employé un certificat de travail modifié. Ce nouveau document reprenait les termes du précédent certificat en y ajoutant, au niveau des tâches accomplies par le travailleur, la gestion des décomptes TVA. Le certificat de travail était en outre complété en ces termes : " Mr. A\_\_\_\_\_ n'est intervenu que sur les parties Ressources Humaines de son poste à l'exclusion des autres éléments que sont la gestion des achats, les commandes, la comptabilité ou encore le contrôle de gestion. Mr. A\_\_\_\_\_ a rempli les tâches décrites ci-dessus à notre satisfaction. Nous lui adressons nos meilleurs voeux pour la suite de sa carrière professionnelle. " D. a. Par demande ordinaire, non conciliée le 31 octobre 2013, déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 29 janvier 2014, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 206'036 fr. 95 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 27 avril 2013, soit 59'298 fr. 10 bruts à titre de solde de salaire pour les mois de février à août 2013, 4'080 fr. 45 bruts à titre de solde relatif au treizième salaire, 40'000 fr. bruts à titre de bonus pour les années 2012 et 2013, 11'033 fr. 50 bruts à titre de solde relatif aux indemnités pour 30.64 jours de vacances non pris en nature, 3'500 fr. bruts à titre d'intéressement au plan T\_\_\_\_\_, 3'256 fr. 30 nets à titre de remboursement de notes de frais, 5'470 fr. 60 nets à titre de dommage relatif au non-paiement de la part patronale concernant la prévoyance professionnelle et 79'380 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. A\_\_\_\_\_ s'est encore réservé le droit de réclamer le paiement d'un montant de 17'419 fr. 50 à titre de dommages et intérêts équivalent à 45 indemnités journalières de l'assurance-chômage, dans l'éventualité où la Caisse de chômage devait rejeter son opposition formée à la décision de suspension du 29 août 2013. b. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 27 juin 2014, B\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de son ancien employé, avec suite de frais et dépens. c. Par plaidoiries finales écrites déposées au greffe du Tribunal des prud'hommes le 17 septembre 2018, les parties ont persisté dans leurs conclusions. E. A teneur du jugement entrepris, le Tribunal a considéré, s'agissant des points encore débattus en appel et, plus précisément, s'agissant de la justification du licenciement immédiat, qu'il ne pouvait être retenu que A\_\_\_\_\_ s'était sciemment fait rembourser des notes de frais à l'insu de B\_\_\_\_\_ SA, puisque c'était un tiers qui avait adressé la liste des notes de frais à O\_\_\_\_\_ SA. En tous les cas, la signification du licenciement immédiat était tardive. A\_\_\_\_\_ avait donc droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ordinaire, qu'il fallait calculer en tenant compte de l'incapacité de travail subie. Dans ce contexte, le contrat de mission signé avec K\_\_\_\_\_ SA étant distinct du contrat de travail subséquent, les rapports de travail avaient donc commencé le 1 er juin 2012 et A\_\_\_\_\_ se trouvait dans sa première année de service lors du licenciement le 26 avril 2013. Compte tenu de l'incapacité de travail, le préavis de deux mois courait jusqu'au 30 juin 2013. Le montant dû, soit 23'654 fr. comprenait ainsi le salaire, y compris les frais

de représentation, à un taux de 90 % appliqué en raison de l'assurance perte de gain conclue. A\_\_\_\_\_ avait encore droit à la part patronale des cotisations sociales, soit 2'735 fr. 30, pour les mois de mai et juin 2013, ainsi qu'au paiement du solde de ses vacances, soit 4'990 fr. 85. L'indemnité pour licenciement immédiat, compte tenu des manquements reprochés à A\_\_\_\_\_, était arrêtée à 6'000 fr. S'agissant ensuite des soldes de salaire pour les mois de février et mars 2013, et compte tenu des incapacités de travail intervenues et des règles en matière de versement du salaire en cas d'accident, B\_\_\_\_\_ SA devait encore lui verser 7'893 fr. 20, ainsi que 1'393 fr. 80 pour le treizième salaire, mais rien pour les six jours prétendument travaillés à domicile. Pour le bonus de 2012 et 2013, B\_\_\_\_\_ SA avait admis devoir 12'000 fr. pour l'année 2012, montant qu'elle a été condamnée à payer, mais, pour 2013, A\_\_\_\_\_ avait travaillé seulement deux semaines, ce qui ne justifiait pas le versement d'un quelconque bonus. Concernant le plan d'intéressement, il n'avait jamais été mis en place, aucun des travailleurs de B\_\_\_\_\_ SA n'avait pu en bénéficier et la valeur des actions n'avait pas été communiquée. A\_\_\_\_\_ était donc débouté de ses conclusions sur ce point. S'agissant du remboursement de notes de frais, les frais kilométriques pour les trajets du domicile au lieu de travail n'avaient pas été admis, conformément au règlement d'entreprise et aux discussions intervenues entre les parties. A\_\_\_\_\_ n'y avait donc pas droit. Il en allait de même des frais d'Internet privé, faute d'accord pour le travail à domicile, de même que les frais divers, dépourvus de justificatifs. Seuls les frais de repas en 80 fr. devaient être remboursés. Enfin, concernant le certificat de travail, les tâches effectuées par A\_\_\_\_\_ étaient insuffisamment détaillées dans celui fourni par B\_\_\_\_\_ SA : il fallait donc s'en tenir à la description proposée par celui-là. Les appréciations de l'employeur n'avaient pas à être modifiées par des termes plus élogieux. Les frais de la cause ont été mis à la charge de A\_\_\_\_\_ à raison de 8/10 ème en rapport avec le montant réclamé et celui finalement octroyé et à cause de l'attitude procédurière qu'il avait adoptée à l'égard de sa partie adverse et du Tribunal. EN DROIT 1. 1.1 L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 et 92 al. 2 CPC). L'appel a été déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision (art. 142, 145 al. 1 let. b, 146, et 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable. 1.2 Il en va de même de l'appel joint déposé simultanément à la réponse sur appel principal (art. 313 al. 1 CPC). 1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC). 1.4 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). 1.5 Par souci de clarté, A\_\_\_\_\_ sera ci-après désigné comme " l'appelant " et B\_\_\_\_\_ SA " l'intimée ". 2. L'intimée reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement avec effet immédiat était injustifié. 2.1 2.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art.

337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 127 III 86 consid. 2c; 117 II 560 consid. 3a). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1, 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté; cela peut valoir pour un cadre comme pour une caissière de supermarché (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3; 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2; 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3). Le Tribunal fédéral a relevé qu'en matière de contrat de travail, la partie qui apprend l'existence d'un comportement répréhensible de son partenaire contractuel, propre à justifier la cessation immédiate des rapports de travail et qui entend se séparer de son cocontractant pour ce motif, a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire du contrat; si elle opte pour le premier terme de l'alternative, elle renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat. C'est pourquoi, un employeur qui connaît déjà tous les éléments pouvant fonder un licenciement pour justes motifs mais qui notifie au travailleur un congé ordinaire, renonce définitivement à un licenciement avec

effet immédiat en raison des mêmes éléments. Si, postérieurement, il signifie quand même une résiliation extraordinaire, celle-ci n'est pas valable et le juge civil n'a pas à examiner si les conditions d'un licenciement pour justes motifs étaient réunies (ATF 137 I 58 consid. 4.3.2; 123 III 86 consid. 2). 2.1.2 L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable. Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 et les arrêts cités). S'agissant des personnes morales, la jurisprudence considère que des questions d'organisation qui leur sont inhérentes peuvent imposer des délais plus longs. Ainsi, un délai de réflexion d'environ une semaine est admissible lorsque la décision de licenciement est de la compétence d'un organe composé de plusieurs membres auquel il faut donner le temps nécessaire à la formation de sa volonté. On tiendra compte aussi de la procédure relativement complexe qui peut exister dans certaines grandes entreprises dans lesquelles les dossiers sensibles sont traités par divers services (service des ressources humaines, comité exécutif, service juridique) (Dunand, op. cit., p. 137 et les références citées ; cf. également arrêt du Tribunal fédéral 4A\_454/2007 du 5 février 2008 consid. 2.4 et les références citées).

2.2 2.2.1 Dans son appel-joint, l'intimée estime que le licenciement immédiat était justifié, car, dans le cadre du remboursement de ses propres notes de frais, l'appelant avait donné des instructions à S\_\_\_\_\_ et conservé le pouvoir décisionnel. En outre, il était inexact de retenir que l'appelant ignorait, le 24 janvier 2013, que les notes de frais litigieuses avaient été validées. L'intimée invoque en outre, pêle-mêle et sans autre argumentation, que l'appelant avait transgressé les règles en matière de télétravail, ainsi que son obligation de justifier ses absences, n'avait pas offert à son employeur sa capacité résiduelle de travail et avait violé les règles en matière de notes de frais, notamment en ne relevant pas une erreur à réception de sa fiche de paie, ce compte tenu de sa position de cadre et de la durée limitée des rapports de travail. Pour le surplus, l'intimée se réfère à ses écritures de première instance, soit un procédé irrecevable. L'argumentation de l'intimée ne peut être suivie. En effet, s'agissant de la question du pouvoir décisionnel de l'appelant, celui-ci était, certes, chargé de traiter les notes de frais des employés et de servir de lien entre la société traitant les salaires et son entreprise, mais il n'avait aucun pouvoir d'approuver les notes de frais. Il ressort en outre de la chronologie des faits que l'appelant n'a pas cherché à obtenir abusivement le remboursement de frais. En effet, alors que l'appelant s'était fait rembourser pendant de nombreux mois ses frais de déplacement, la problématique du remboursement des trajets domicile/travail a été soulevée pour la première fois en décembre 2012 par sa hiérarchie, celle-ci n'étant pas parvenue à lui donner une réponse durant plus d'un mois. Le 15 janvier 2013, l'appelant a scindé ses notes de frais,

séparant celles qui n'étaient pas litigieuses de celles qui posaient problème. Puis, il s'est trouvé en incapacité de travail et n'a plus travaillé dans les locaux de l'entreprise. Jusqu'à cette date, il n'existe donc pas le moindre indice d'une volonté de l'appelant de se faire rembourser indûment des notes de frais, bien au contraire, puisqu'il a fait preuve de transparence à l'égard de sa hiérarchie. En son absence, un subordonné a repris le traitement des notes de frais, l'appelant n'ayant appris que le 25 janvier 2013 que ses notes de frais avaient été remboursées, sans toutefois connaître le processus ayant conduit à cette décision. Ainsi, les reproches justifiant le licenciement immédiat de l'appelant ne peuvent reposer ni sur le fait qu'il avait un pouvoir décisionnel sur le traitement des notes de frais - il n'en a jamais eu aucun, puisque la validation des notes de frais était du ressort de sa hiérarchie -, ni sur le fait qu'il avait donné des instructions à ce sujet - ce qui n'est pas le cas, puisque de telles instructions n'ont pas été prouvées. L'on ne saurait ainsi lui reprocher le traitement des notes de frais litigieuses, qui avait eu lieu à son insu, lors de son absence pour raisons de santé. L'argumentation elliptique de l'intimée ne permet pas de remettre en cause ces constatations, le renvoi à certaines pièces du dossier, soit des courriels qui confirment ce qui précède ou qui sont sans rapport avec les questions pertinentes n'y changeant rien. L'appelant n'avait aucune raison de s'enquérir plus avant, dans la mesure où il ne pouvait pas deviner que la procédure usuelle n'avait pas été suivie, à savoir que les notes de frais n'avaient éventuellement pas été approuvées par la hiérarchie, étant rappelé encore une fois que le paiement de ses frais était conforme à la pratique suivie jusque-là. De surcroît, il n'est pas admissible de reprocher à un employé le simple fait de s'être défendu d'accusations formulées contre lui et fondant un licenciement ordinaire. L'intimée ne pouvait ainsi pas retenir contre l'appelant le fait que celui-ci avait réfuté les reproches dirigés contre lui en lien avec le paiement des notes de frais litigieuses; elle ne pouvait pas non plus considérer que ses déclarations avaient rompu le lien de confiance, ce d'autant plus qu'il s'est avéré que l'appelant n'avait eu aucun comportement répréhensible. S'agissant en outre des autres motifs déjà invoqués à l'appui de la résiliation ordinaire, ils ne pouvaient pas être repris pour justifier une résiliation immédiate du contrat de travail. Pour le surplus, les autres critiques de l'intimée n'ont aucun rapport avec les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat et apparaissent comme une tentative de justifier a posteriori le licenciement immédiat. Les motifs invoqués ne sont de toute façon pas suffisants.

2.2.2 Le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat avait été signifié tardivement. Ce raisonnement est conforme à la jurisprudence dans la mesure où l'intimée a écrit à l'appelant le 12 avril 2013 pour lui reprocher, entre autres, de s'être indûment octroyé le remboursement de notes de frais, ce qui était inexact comme cela a été exposé ci-dessus. Puis, près de deux semaines plus tard, lorsque l'employé a, de bonne foi, contesté les reproches qui lui étaient adressés, sa prise de position a été utilisée pour lui signifier son congé avec effet immédiat. Cette manière de procéder ne correspond pas à la situation où l'employeur, qui soupçonne son employé, laisse à celui-ci l'occasion de s'exprimer avant de prononcer un licenciement immédiat. Les griefs formulés par l'intimée sur ce point doivent être rejetés.

2.3 La décision du Tribunal de considérer le licenciement immédiat comme injustifié sera donc confirmée.

3. L'appelant estime que le Tribunal aurait dû tenir compte du contrat de mission conclu avec K\_\_\_\_\_ SA avec effet au 18 avril 2011 pour calculer le début des rapports de travail et non retenir la conclusion du contrat de travail avec l'intimée avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2012, ce qui influençait son ancienneté au sein de l'intimée et donc la durée de la période de protection contre les congés. Il s'ensuit que l'appelant remet en cause les montants retenus par le Tribunal pour les salaires des mois de

février à août 2013, y compris le treizième salaire, une indemnité pour les vacances non prises et une compensation pour la part de la prévoyance professionnelle à charge de l'employeur.

3.1 3.1.1 Le congé extraordinaire immédiat, même donné pendant une période de protection de l'art. 336c CO, est exclusivement régi par les art. 337 et suivant CO, peu importe que celui-ci s'avère en définitive tardif ou injustifié. Il met donc fin immédiatement au contrat de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1; 4A\_372/2016 du 12 décembre 2017 consid. 5.4). Si la résiliation se révèle injustifiée, les périodes de protection de l'art. 336c CO sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2).

3.1.2 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Pour un contrat de travail de durée indéterminée, il est tenu compte du délai de résiliation, cas échéant augmenté de la durée de protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident.

3.1.3 Ensuite, l'employé peut avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge doit fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 et les arrêts cités). Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/aa). En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 déjà cité consid. 6.2.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2).

3.2 3.2.1 L'employeur ne peut pas, après le temps d'essai, résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). La protection vaut même en cas d'incapacité partielle de travail (ATF 128 III 212 consid. 2c).

3.2.2 A teneur de l'art. 324b CO, si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques

d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période (al. 1). Si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire (al. 2). Cette disposition est relativement impérative, il peut donc y être dérogé en faveur du travailleur (art. 362 al. 1CO).

3.3 Selon le Tribunal fédéral, le travail intérimaire est soumis à un traitement juridique distinct, lié à sa spécificité et au besoin particulier de souplesse qu'il requiert dans l'intérêt même des travailleurs (ATF 119 V 46 consid. 1c p. 48 s.; ATF 117 V 248 consid. 3b/bb p. 254). Le passage d'un emploi intérimaire à un emploi stable implique donc un changement de statut important, qui empêche la prise en compte, à titre de temps d'essai, de la mission temporaire exercée chez le futur employeur. Même si l'activité effectuée est identique, le contexte juridique dans lequel elle s'exerce, en particulier le rôle central joué par l'agence de placement, ne permet pas au travailleur et à l'entreprise utilisatrice d'éprouver leurs relations de confiance de la même façon qu'au moment où ils concluent un contrat de travail et qu'ils cherchent à nouer une relation juridique stable et durable entre eux (ATF 129 III 124 consid. 3.3).

3.4 En l'espèce, dès lors que le licenciement immédiat était injustifié, il sied de calculer le montant qu'aurait dû percevoir l'appelant si son contrat de travail s'était terminé suite à une résiliation ordinaire.

3.4.1 Pour ce faire, et au vu de l'incapacité de travail dans laquelle il se trouvait au moment du licenciement, il faut calculer la durée de la période de protection au sens de l'art. 336c CO. En effet, l'appelant affirme qu'il bénéficiait d'un délai de protection de 90 jours en raison de son ancienneté dans l'entreprise et qu'il avait été en incapacité de travail du 28 mars 2013 jusqu'au 31 juillet 2013. Il en déduit que le contrat de travail aurait pu se terminer, au plus tôt et compte tenu du délai de congé le 31 août 2013. Sur ce point, l'appelant reproche principalement au Tribunal d'avoir ignoré le temps qu'il avait passé à travailler sous l'égide du contrat de mission conclu avec K\_\_\_\_\_ SA, temps qui, selon lui, comptait dans le calcul de son ancienneté, et d'avoir ainsi calculé à tort celle-ci à compter de la conclusion formelle d'un contrat de travail avec l'intimée. Plus précisément, il invoque, en substance, que le contrat avec K\_\_\_\_\_ SA n'était pas un véritable contrat de travail intérimaire, mais un contrat dit de " payroll " dans le cadre duquel l'activité de l'agence de placement était moindre, l'intention des parties ayant toujours été d'engager l'appelant in fine et d'assurer une continuité avec le contrat intérimaire. Le Tribunal a, dans le jugement entrepris, discuté ces points à satisfaction de droit. En effet, outre le fait que la jurisprudence insiste sur la nature juridique distincte du contrat de travail intérimaire avec le contrat conclu directement avec l'entreprise employeuse, il ressort du dossier que l'appelant a changé à la fois de lieu de travail et d'entreprise lorsqu'il a conclu le contrat de travail avec l'intimée, puisque celle-ci est une personne morale distincte de celle au sein de laquelle il a initialement été amené à travailler, ce qui est déterminant. Pour le surplus, il peut être renvoyé à la motivation, complète, du jugement de première instance. Les griefs de l'appelant sur son ancienneté dans l'entreprise seront donc rejetés. Par conséquent, la période de protection dont il pouvait bénéficier était de 30 jours, conformément à la décision de première instance. Les prétentions de l'appelant sont donc limitées aux montants auxquels il pouvait prétendre jusqu'au 30 juin 2013.

3.4.2 Les salaires bruts calculés par le Tribunal pour les mois d'avril, mai et juin 2013 n'étant pas remis en cause, il faut examiner les salaires de février et mars 2013. L'appelant reproche en effet au Tribunal de les avoir mal calculés. En effet, la retenue en cas d'accident était de 10 % dès le premier jour et non de 20 % comme retenu à tort par le

Tribunal. En outre, celui-ci avait omis de tenir compte de la participation à l'assurance-maladie en 230 fr. Les griefs de l'appelant en lien avec la retenue en cas d'accident sont fondés, dans la mesure où le Tribunal n'a pas tenu compte du fait que cette retenue n'était que de 10 % du salaire dès le troisième jour d'absence pour accident conformément à la pratique mise en place au moins dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 par l'intimée en dérogation à l'art. 324b al. 1 et 2 CO. Il sera retenu, faute de réserve exprimée en ce sens par l'intimée, que le salaire considéré à la phrase précédente est le salaire brut et non le salaire assuré par la LAA. En outre, la question de savoir si l'appelant était en demeure d'offrir sa capacité résiduelle de travail lorsque son incapacité de travail était inférieure à 100 % a été tranchée par la négative par le Tribunal, qui a considéré que la capacité de travail ne pouvait s'exercer que depuis la maison, ce que l'employé ne pouvait pas faire puisque l'intimée le lui avait interdit. Cette question n'est plus remise en cause en appel. Il s'ensuit que l'appelant a droit au salaire suivant pour le mois de février 2013 : - du 1<sup>er</sup> au 10 février 2013 (six jours ouvrables, incapacité 100 %) :  $12'000 \text{ fr.} \times 90 \% / 21.75 \text{ jours} \times 6 \text{ jours} = 2'979 \text{ fr.} 30$ ; - les montants retenus par le Tribunal pour le reste du mois de février 2013 ne sont pas remis en cause, l'appelant admettant même une réduction du montant alloué pour le dernier jour, soit un total réclamé par l'appelant et fondé de 7'260 fr. 20. Ainsi le salaire brut dû pour le mois de février 2013 est de 10'239 fr. 50, à quoi doivent s'ajouter 230 fr. à titre de participation à l'assurance-maladie qui avaient été pris en compte par le Tribunal, contrairement à ce qu'invoque l'appelant. Du total de 10'469 fr. 50 doivent être déduits 9'949 fr. 10 déjà versés, le solde encore dû étant de 520 fr. 40 bruts. Le salaire pour le mois de mars 2013 subira les mêmes corrections : - du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2013 (un jour ouvrable; incapacité de 66 %) :  $(12'000 \text{ fr.} \times 90 \% / 21.75 \text{ jours} \times 1 \text{ jour} \times 66 \%) + (12'000 \text{ fr.} / 21.75 \text{ jours} \times 1 \text{ jour} \times 34 \%) = 515 \text{ fr.} 35$ ; - le montant retenu par le Tribunal pour le reste du mois de mars 2013 n'est pas remis en cause, soit 10'659 fr. 35. Par conséquent, le salaire dû pour le mois de mars 2013 était de 11'174 fr. 70, plus 230 fr. de participation à l'assurance-maladie, soit un total brut de 11'404 fr. 70, dont à déduire 3'208 fr. 60 déjà versés, le solde dû étant de 8'196 fr. 10.

3.4.3 S'agissant du treizième salaire, il y a lieu de faire très partiellement droit aux conclusions de l'appelant, dès lors que le nombre de mois sur lesquels l'indemnité y afférente a été calculée par le Tribunal est confirmé, mais que les salaires de février et mars 2013 sont légèrement augmentés. Cependant, le raisonnement du Tribunal selon lequel il n'y aurait pas lieu d'inclure dans le treizième salaire une participation à l'assurance-maladie est fondé, dans la mesure où l'appelant admet lui-même que les primes d'assurance-maladie sont une charge mensuelle, payable douze fois par année. L'appelant ayant perçu un salaire brut de 67'824 fr. 20, hors participation à l'assurance-maladie, de janvier à juin 2013, le treizième salaire, correspondant à 8.33 % de cette somme, est de 5'649 fr. 80, dont à déduire 3'919 fr. 55 déjà versés, soit un total brut à payer de 1'730 fr. 25.

3.4.4 L'indemnité de vacances ne doit pas non plus être revue dans la mesure où les jours compris dans les mois de juillet et août 2013 n'ont pas à être pris en compte et que le calcul effectué par le Tribunal est pour le surplus déclaré conforme par l'appelant. Il en ira de même de la part patronale des cotisations de prévoyance professionnelle, l'appelant ne les demandant que pour la période de mai à août 2013.

3.5 Enfin, toujours en lien avec le licenciement immédiat injustifié, l'appelant estime quant à lui que l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié telle que fixée par le Tribunal est insuffisante; il conteste le dies a quo des intérêts. Le Tribunal a retenu, pour justifier l'octroi d'une indemnité de 6'000 fr., que l'appelant avait violé ses obligations contractuelles et adopté un comportement qui ne correspondait pas à celui d'un directeur administratif et financier. Il avait ainsi violé ses obligations d'information en cas de maladie

et n'avait pas offert sa capacité résiduelle de travail. En outre, il aurait dû " remercier " son supérieur hiérarchique ou au moins se manifester en constatant que les notes de frais litigieuses lui avaient été remboursées. Il fallait, enfin, tenir compte de la durée de la relation de travail, soit un an et un mois pour une durée effective de travail de huit mois. Il est établi, ce que l'appelant ne remet pas en cause, qu'il a informé uniquement son subordonné et non son supérieur hiérarchique de ses absences pour cause de maladie. Il est aussi établi que dès le 2 février 2013 et vraisemblablement jusqu'au 6 mars 2013, l'employeur n'était pas en possession de justificatifs concernant l'incapacité de travail, ce que démontre la rédaction du certificat de travail à cette date. La date à laquelle la feuille LAA du 26 février 2013 a été réceptionnée n'est pas démontrée. S'agissant toutefois de l'incapacité de trois jours en février 2013, il ne peut être reproché à l'appelant de ne pas avoir produit de certificat médical, en raison de la durée inférieure à quatre jours de cette incapacité. S'agissant ensuite de l'arrêt partiel de travail pour accident à compter du 28 février au 4 mars 2013, il est établi que le médecin a certifié que la capacité résiduelle devait s'exercer à la maison. La question de savoir si l'appelant n'a pas démontré avoir proposé sa capacité résiduelle de travail dans les locaux de l'entreprise ou à la maison peut rester ouverte dans la mesure où l'intimée refusait qu'il exécute le travail à domicile, selon ses propres déclarations, et que le système informatique était de toute manière défaillant à cette époque. Les considérations du Tribunal sur des " remerciements " pour le remboursement d'une note de frais sont peu convaincantes et seront écartées. Enfin, la durée effective du travail, déduction faite des arrêts pour raisons de santé, a en effet été brève, la période pendant laquelle l'appelant était lié par un contrat de travail temporaire ne devant pas être prise en compte. Les éléments censés diminuer l'indemnité due à l'appelant ont donc été appréciés, globalement, correctement par le Tribunal. Cela étant c'est à juste titre que l'appelant souligne que l'attitude de l'intimée n'était pas non plus dénuée de carences. En effet, il apparaît que le licenciement immédiat est intervenu pour un motif peu crédible et futile, à savoir la prise de position de l'appelant sur les accusations formulées à son encontre, accusations graves qui se sont révélées infondées. L'atteinte économique, à savoir la difficulté pour l'appelant de retrouver du travail, n'est pas démontrée, puisque de telles difficultés peuvent s'expliquer par diverses raisons qui ne sont pas forcément imputables à l'employeur. Le fait qu'il soit un père de famille doit être pris en compte, mais il faut modérer d'éventuels problèmes financiers au regard du salaire élevé qu'il percevait et qui permettait l'épargne. Il s'ensuit que l'allocation d'une indemnité arrêtée à deux mois de salaire, soit 24'000 fr., permet adéquatement de tenir compte des éléments qui précèdent, à savoir que le comportement de l'appelant, occupant une position élevée dans la hiérarchie de l'entreprise, n'a pas été exempt de reproches, tout comme celui de l'employeur qui a licencié sans ménagement l'appelant pour un motif relativement futile. 4. L'intimée estime que l'appelant lui a causé un dommage en refusant de passer à l'assurance perte de gain individuelle après la résiliation immédiate de son contrat de travail. L'intimée reproche ainsi au Tribunal de ne pas avoir traité ses griefs sur ce point. 4.1 4.1.1 Selon la jurisprudence, si l'employeur estime disposer d'un élément propre à réduire la créance de l'employé, à savoir que des indemnités d'assurance auraient pu être perçues en lieu et place du salaire, il lui incombe d'alléguer et d'établir l'étendue des indemnités touchées (art. 8 CC), cas échéant en requérant la collaboration de l'employé ou de l'assurance. S'il ne le fait pas, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant si l'employeur peut exiger la déduction des indemnités d'assurance (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2015 consid. 4.5). 4.1.2 A teneur de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre

chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. 4.1.3 La compensation nécessite une déclaration du débiteur (art. 124 al. 1 CO). 4.1.4 L'art. 42 al. 2 CO prévoit que si le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement, en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée. Cette dernière disposition tend à instaurer une preuve facilitée en faveur du lésé; néanmoins, elle ne le libère pas de la charge de fournir au juge, dans la mesure où cela est possible et où on peut l'attendre de lui, tous les éléments de fait qui constituent des indices de l'existence du dommage et qui permettent ou facilitent son estimation; elle n'accorde pas au lésé la faculté de formuler sans indications plus précises des prétentions en dommages-intérêts de n'importe quelle ampleur (ATF 130 III 360 consid. 5.1). 4.1.5 Une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à prendre (ATF 138 V 125 consid. 2.1 p. 127 ; 133 III 235 consid. 5.2 p. 248 ; 126 I 97 consid. 2b p. 102 ; arrêt du Tribunal fédéral 1B\_524/2012 du 15 novembre 2012 consid. 2.1). Une violation du droit d'être entendu n'est pas commise lorsque l'autorité s'abstient de traiter un point dénué de pertinence (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_55/2016 du 11 avril 2016 consid. 4.2). Par exception au principe de la nature formelle du droit d'être entendu, la jurisprudence admet qu'une violation de ce dernier principe est considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité précédente et pouvant ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 133 I 201 consid. 2.2; 129 I 129 consid. 2.2.3; 127 V 431 consid. 3d/aa; 126 V 130 consid. 2b). 4.2 En l'occurrence, il ressort des écritures de l'intimée, tant en première qu'en seconde instance, qu'elle a reproché à l'appelant de lui avoir causé un dommage, respectivement de n'avoir pas diminué son propre dommage, en ne déclarant pas vouloir passer à l'assurance perte de gain individuelle ainsi qu'elle l'avait invité à le faire dans le courrier de licenciement. Dès lors qu'elle supportait le fardeau de la preuve, force est de constater qu'elle n'a apporté aucune preuve du prétendu dommage qu'elle allègue avoir subi. De surcroît, ses allégués étaient insuffisants, dans la mesure où elle n'a fourni aucune indication chiffrée du dommage qu'elle prétend avoir subi. En particulier, elle n'a fourni aucun chiffre concernant les montants qui auraient pu être obtenus si l'appelant avait déclaré rejoindre l'assurance individuelle et quelles auraient été les primes qu'il aurait dû payer. Il faut souligner que l'intimée, pourtant défendue par un mandataire professionnellement qualifié, n'a conclu ni au paiement d'une somme en sa faveur, ni effectué de déclaration de compensation, nécessaire pour que le dommage qu'elle allègue avoir subi soit pris en compte en imputation des montants dus à l'appelant. Face à ces défaillances, les prétentions de l'intimée apparaissent d'emblée vouées à l'échec et n'entraient même pas dans le cadre des débats, de sorte qu'il ne saurait être reproché au Tribunal de ne pas les avoir traitées et de ne leur avoir consacré aucun développement. Il ne saurait dès lors être question d'une violation du droit d'être entendu. De toute manière, même à supposer que la violation du droit d'être entendu puisse être retenue, elle serait de peu de gravité et réparée par la procédure devant la Cour de céans, qui jouit d'un pouvoir de cognition équivalent à celui de l'autorité précédente. Le renvoi à l'autorité précédente apparaîtrait comme un vain aller-retour procédural. Les griefs de l'intimée sur ce point seront rejetés. 5. L'appelant reproche au Tribunal de lui avoir alloué un montant insuffisant pour le bonus de 2012 et 2013. 5.1 5.1.1 Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus, lequel peut

constituer, suivant les cas, une gratification (art. 322d CO) ou une part du salaire (art. 322a CO; ATF 139 III 155 consid. 3, in SJ 2013 I 372). La gratification se distingue du salaire en ce sens qu'elle dépend toujours, dans une certaine mesure, de la volonté de l'employeur et qu'elle est accessoire au salaire. Dans certaines circonstances, un bonus qualifié de facultatif peut devoir être requalifié en salaire en vertu du principe de l'accessorité. Si la gratification est ainsi convertie en élément du salaire, elle n'est pas soumise à l'art. 322d al. 2 CO et, en cas d'extinction des rapports de travail, elle doit être payée en fonction de la durée de ces rapports (ATF 139 III 155 consid. 3.1, in SJ 2013 I 372; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.1). La fonction même du salaire exclut donc la possibilité pour l'employeur de soumettre la rémunération d'une prestation de travail déjà accomplie à la condition que le salarié soit encore dans l'entreprise ou qu'il n'ait pas donné ni reçu son congé. Lorsque les parties, pour des raisons de convenance, reportent le paiement d'une partie du salaire, il n'y a aucune raison de prévoir, pour cette partie du salaire, des règles plus défavorables au travailleur relatives à la naissance et à l'exigibilité de la créance qui en résulte, que pour le salaire courant (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.2.1).

5.1.2 Lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce montant. Une rémunération est objectivement déterminable lorsqu'elle ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur. Cela est le cas lorsque l'employé a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). L'employeur doit alors tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. L'engagement (contractuel) de l'employeur à verser à son employé une rémunération déterminée (ou objectivement déterminable) à titre de salaire peut résulter de l'accord conclu initialement (au début de la relation contractuelle) entre les parties ou celles-ci peuvent en convenir postérieurement, au cours de la relation contractuelle (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_714/2016 précité consid. 3.2.1; 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.1).

5.1.3 Si, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant, il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser (Anspruch auf die Gratifikation, gratification convenue ou gratification obligatoire), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_714/2016 précité consid. 3.2.2.1).

5.2 S'agissant du bonus pour l'année 2012, arrêté à un mois de salaire par le Tribunal, ce montant entre dans la fourchette prévue par le contrat de travail, entré en vigueur, il faut le rappeler, en juin 2012. Ainsi qu'exposé au considérant 3.4.1. supra, il n'y a pas lieu de tenir compte de la période antérieure pour calculer le bonus, puisque le fondement juridique des rapports de travail était le contrat de travail conclu avec K\_\_\_\_\_ SA. Les griefs de l'appelant sur ce point seront donc rejetés. Quant au bonus pour l'année 2013, le raisonnement du Tribunal ne peut pas être suivi, puisque l'employeur s'était obligé à verser un bonus d'un mois minimum par année. Il s'ensuit que quelles que soient les circonstances de l'activité de l'appelant et la durée de celle-ci le montant du bonus ne pouvait pas être égal à zéro, mais devait représenter, au pro rata, au moins un mois de salaire. Les allégations non prouvées de l'intimée relatives à l'allocation, ou pas, d'un bonus aux autres employés, ne sont pas pertinentes dans la mesure où le paiement du bonus résulte, pour l'appelant, d'une obligation contractuelle. En l'occurrence, l'appelant fonde sa prétention sur le montant minimal d'un mois de salaire, de sorte que le bonus représentera la

moitié d'un mois de salaire, le contrat de travail devant être considéré s'être terminé au mois de juin 2013. C'est ainsi la somme de 6'000 fr. (6/12 ème de 12'000 fr.) qui doit lui être allouée au titre du bonus de l'année 2013. Le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

6. L'appelant estime avoir droit au paiement équivalent à six jours supplémentaires travaillés à domicile à la fin de l'année 2012 et au début de l'année 2013.

6.1 6.1.1 Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a p. 342; 116 II 69 consid. 4a p. 70). Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO; ATF 123 III 84 consid. 5a p. 84); la convention peut être tacite (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO in principio). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; ATF 129 III 171 consid. 2.4 p. 176; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 p. 174 s.). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt précité du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités). Par nature, le lieu de travail n'est pas un élément contractuel du rapport de travail. Il appartient au pouvoir de direction de l'employeur (Witzig, Droit du travail, 2018, n. 1761).

6.1.2 Le principe de la bonne foi (art. 2 al. 1 CC) et l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) sont des principes fondamentaux de l'ordre juridique suisse (art. 5 al. 3 Cst.). Ils s'appliquent aussi en procédure civile (ATF 132 I 249 consid. 5; 128 III 201 consid. 1c; 123 III 220 consid. 4d), loi dans laquelle ce principe est désormais codifié à l'art. 52 CPC. Ils s'adressent à tous les participants au procès, parties et juge (ATF 132 I 249 consid. 5). Constitue notamment un abus de droit l'attitude contradictoire d'une partie. Lorsqu'une partie adopte une certaine

position, elle ne peut pas ensuite soutenir la position contraire, car cela revient à tromper l'attente fondée qu'elle a créée chez sa partie adverse; si elle le fait, c'est un *venire contra factum proprium*, qui constitue un abus de droit qui ne mérite pas la protection du droit (ATF 140 III 481 consid. 2.3.2 avec références; 89 II 287 consid.5; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_570/2017 du 27 août 2018 consid. 6.1).

6.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que le contrat de travail ne prévoyait pas la possibilité du travail à domicile et ne contenait aucune réglementation à ce sujet, en particulier au regard des données sensibles que l'appelant était amené à traiter et de la nécessité de sa présence au sein de l'entreprise. L'appelant ne se souvenait pas avoir demandé une telle autorisation et n'avait pas prouvé avoir effectué des tâches pendant les jours en question. Certes, le supérieur hiérarchique avait validé les jours de travail en question par courriel du 14 janvier 2013, mais il avait demandé si ces jours avaient été travaillés en compensation de congé ou s'ils devaient être payés. Il ressort pourtant du contrat de travail que la durée hebdomadaire du travail est augmentée d'un peu plus d'une heure pour compenser les jours où l'entreprise est fermée durant le pont de fin d'année. En outre, au début de l'année, soit plus précisément le 14 janvier 2013, l'appelant a expressément demandé à son supérieur hiérarchique de valider les jours travaillés durant le pont de fin d'année, sans préciser qu'il avait travaillé à domicile. La validation a été obtenue. Certes, le supérieur hiérarchique lui a demandé s'il fallait envisager un rattrapage en congé ou en paiement, mais cette question ne constituait pas une validation conditionnelle. Enfin, durant plus d'une année, l'intimée a versé à l'appelant le remboursement de frais Internet dont elle n'a pas été en mesure d'expliquer de quoi il s'agissait à part les frais Internet du domicile de l'appelant pour du travail à domicile. En outre, les explications de l'intimée en lien avec les griefs circonstanciés de l'appelant ne sont guère convaincantes. Le fait que le contrat de travail ne mentionne pas la possibilité de travailler à domicile n'est pas décisif, puisqu'il est courant que les travailleurs obtiennent, en cours d'emploi, une telle possibilité, alors que le contrat de travail initial ne le prévoyait pas. L'affirmation selon laquelle les tâches de l'appelant nécessitaient sa présence sur place ne sont pas étayées par le dossier, un comptable pouvant notoirement travailler à domicile sans que l'on discerne quel motif l'en empêcherait. L'intimée a en outre repris à son compte les explications de l'appelant selon lesquelles une petite équipe de comptables travaillait au bouclage de l'année lors des fêtes, ce qui est un indice supplémentaire de la réalité de l'activité de l'appelant, en sa qualité de directeur financier, durant cette période. Pour les surplus, le point de vue de l'intimée repose essentiellement sur des déclarations contradictoires des parties non étayées par des pièces. Il s'ensuit que l'appelant a suffisamment démontré qu'il était connu, voire accepté, de l'employeur qu'il puisse travailler à domicile, qu'il avait obtenu la validation des heures travaillées en fin d'année par son supérieur hiérarchique et que ses tâches de comptabilité justifiaient un travail supplémentaire pour le bouclage des comptes au mois de décembre 2012. Les dénégations subséquentes de l'intimée, alors qu'elle avait validé les heures supplémentaires par le biais du supérieur hiérarchique de l'appelant, sont contradictoires et abusives et ne doivent donc pas être prises en considération. Le calcul de l'appelant, qui ne demande apparemment pas une majoration de salaire pour les heures supplémentaires travaillées, sera donc repris tel quel, puisqu'il n'est pas contesté par l'intimée. Le montant brut de 3'586 fr. 20 lui sera donc alloué pour les jours travaillés entre décembre 2012 et janvier 2013.

7. L'appelant estime avoir droit à un montant de 3'500 fr. en compensation de la participation au plan d'intéressement de l'entreprise, auquel il n'avait pas pu adhérer.

7.1 On entend par plan d'intéressement les mesures qu'une entreprise prend afin que ses cadres ou collaborateurs puissent se procurer, à intervalles réguliers et sous des

modalités spécifiques, des actions de cette entreprise ou des options sur ses actions. Les modalités comportent généralement un délai pendant lequel chaque lot de titres en voie d'acquisition est seulement promis au bénéficiaire du plan, sans que celui-ci puisse en disposer d'aucune manière. Elles comportent aussi une condition suspensive, à savoir le fait qu'à l'expiration du délai le bénéficiaire soit encore au service de l'entreprise ou du groupe auquel l'entreprise appartient. Si cette condition s'accomplit, le bénéficiaire reçoit alors les titres concernés, ou leur contre-valeur; dans le cas contraire, il est déchu de toute prétention. Aussi longtemps qu'il conserve des positions dans le plan d'intéressement, le bénéficiaire a donc intérêt à poursuivre les rapports de travail et à accomplir ses tâches de façon à accroître la valeur de l'entreprise et de ses actions; il est ainsi attaché à l'entreprise et associé aux objectifs de la direction et des actionnaires (ATF 131 III 615 consid. 3; 130 III 495 consid. 4.1). Lorsque le contrat de travail mentionne un plan d'intéressement de la société-mère, mais en réserve toutefois les modalités et conditions spécifiques, ainsi que les décisions ressortissant exclusivement à ladite société, relatives aux distributions d'options, et au regard du principe de la confiance qui régit l'interprétation des manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2 p. 412; 133 III 675 consid. 3.3 p. 681), il n'apparaît pas que la société-fille, soit l'employeuse, se soit obligée par cette clause à fournir elle-même des options sur actions de sa société-mère, ni à garantir une prestation de ce genre selon l'art. 111 CO. Il apparaît plutôt qu'en souscrivant les documents topiques du plan d'intéressement, le demandeur a accepté d'entrer à ce sujet dans une relation juridique directe avec la société-mère (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_175/2014 du 8 juillet 2014 consid. 4).

7.2 En l'occurrence, la question de savoir si le plan d'intéressement T\_\_\_\_\_ a ou n'a pas été mis en oeuvre peut être laissée ouverte au regard des considérations qui suivent. Il ne ressort pas du contrat de travail que l'intimée se serait obligée à verser un quelconque montant ou des titres selon un plan d'intéressement. Le plan d'intéressement dont l'appelant demande l'exécution par le versement d'un montant en argent apparaît bien plutôt comme une opportunité offerte aux salariés du groupe J\_\_\_\_\_ de participer au capital de la société-mère, J\_\_\_\_\_, mais non d'acquérir des actions de l'intimée. Il s'ensuit que l'intimée n'a pas la qualité pour défendre dans le cadre de la prétention élevée par l'appelant en versement d'un certain montant au titre de l'exécution du plan d'intéressement, puisque l'intimée ne s'est obligée envers lui à exécuter aucune obligation dans ce cadre. De surcroît, on relèvera que l'appelant n'expose pas avoir eu l'intention réelle de souscrire des actions, même à un prix préférentiel, en plaçant son épargne dans la société J\_\_\_\_\_ ou dans un fonds de placement correspondant. Par un raisonnement lapidaire, il entend obtenir le versement d'un montant en argent, alors que la plan d'intéressement correspondait bien plutôt à la définition retenue dans la jurisprudence, à savoir qu'à certaines conditions les salariés pouvaient obtenir des actions gratuites. Il ne ressort d'aucun élément de fait exposé par l'appelant que les actions qu'il aurait pu recevoir auraient une valeur de 3'500 fr. Enfin, à titre superfétatoire, seuls les employés encore au service du groupe J\_\_\_\_\_ en 2016 pouvaient prétendre à recevoir les actions gratuites, ce qui n'était de toute manière pas le cas de l'appelant. Il sera donc débouté de ses conclusions sur ce point.

8. L'appelant reproche au Tribunal de ne lui avoir accordé que partiellement le remboursement de ses notes de frais.

8.1 L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a al. 1 CO). Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une

indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). 8.2 En l'espèce, l'appelant reproche au Tribunal de ne lui avoir octroyé que le remboursement de frais de repas. Il estime que les frais de déplacement du domicile au lieu de travail, ainsi que des frais de connexion à Internet lui étaient encore dus. 8.2.1 S'agissant des frais de déplacement, le Tribunal a retenu que leur remboursement pour toute la durée du contrat de travail n'avait jamais été convenu. Il s'agissait d'une solution provisoire, tant que l'appelant n'aurait pas trouvé un appartement à Genève, recherches qu'il avait abandonnées en juin 2012. Il ressortait des échanges des parties que l'appelant avait conscience de cette situation et ne pouvait continuer de prétendre à un remboursement. L'appelant, qui admet qu'un accord tacite avait été conclu " le temps qu'il trouve un logement sur Genève ", soutient que le remboursement des frais de déplacement pendant plusieurs mois signifiait qu'il y avait aussi droit pour les mois de novembre 2012 à février 2013. Il ressort pourtant de la chronologie des faits que si, certes, les parties ont conclu un accord provisoire de remboursement des frais, l'employeur a clairement attiré l'attention de l'appelant sur le contenu de son contrat de travail, qui ne prévoyait rien de tel. L'appelant ne conteste pas non plus avoir cessé de chercher un logement à Genève en juin 2012, de sorte qu'en abandonnant ses recherches en connaissance de cause, il savait qu'il perdrait l'indemnité kilométrique. L'on ne conçoit pas que l'intimée se soit liée ad eternam, soit pour la durée de la relation de travail, à rembourser des frais kilométriques, si cette relation avait perduré pendant plusieurs années. L'employeur ne saurait être contraint de renoncer à revoir sa politique de remboursement des frais au regard de circonstances nouvelles, en particulier si l'accord provisoirement convenu avec l'employé prévoyait de telles réserves. Il s'ensuit que l'appelant sera débouté de ses prétentions en remboursement des frais kilométriques. 8.3.1 Le même raisonnement est développé par l'appelant en lien avec les frais d'Internet : ces frais avaient toujours été remboursés. La situation se présente toutefois différemment dans ce cas. En effet, le Tribunal a retenu que l'appelant n'était pas autorisé à travailler chez lui, mais il découle du présent arrêt que l'employeur était conscient du fait que l'employé travaillait depuis son domicile et avait autorisé un tel travail pendant les fêtes de fin d'année 2012 et 2013. Dans ce cadre, il ne paraît pas possible de concilier la position de l'intimée avec le fait qu'elle a remboursé les frais d'Internet pendant des mois avant de soudainement cesser de le faire, sans explications, et toléré que l'appelant travaille à domicile. Il s'ensuit que la somme de 75 fr. demandée par l'appelant lui sera octroyée. 9. L'intimée remet en cause le libellé du certificat de travail, tel qu'il a été arrêté par le premier juge. 9.1 9.1.1 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1 p. 511). 9.1.2 Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit tenter une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3 p. 180). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 p. 180; Aubert, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient

pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

9.1.3 Pour ce qui est des appréciations que supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510 in JdT 2010 I 437).

9.2 En l'espèce, l'intimée fait grief au Tribunal d'avoir retenu que l'appelant avait accompli les tâches suivantes: " Monitoring du cash-flow et contrôle du chiffre mensuel " et "[avait] repris temporairement le contrôle de gestion et [avait] pu transmettre au Directeur de projet une première version partielle ". Elle soutient que l'appelant n'avait pas effectué des commandes, ni de la comptabilité en son sein et qu'il n'avait pas effectué de contrôle de gestion, mais seulement transféré un courriel à ce sujet. L'appelant relève à juste titre que la question des " commandes ", dont il ne se serait pas occupé selon l'intimée, ne présente pas de rapport avec les " monitoring du cash-flow et contrôle du chiffre mensuel ", qui relèvent manifestement de ses fonctions de directeur financier. Au surplus, la pièce à laquelle se réfère l'intimée pour motiver le fait que l'appelant n'aurait pas effectué de contrôle a été déclarée irrecevable par le Tribunal. Il s'ensuit que les griefs de l'intimée sur la teneur du certificat de travail sont infondés et seront rejetés.

10. En résumé, le jugement entrepris sera réformé dans le sens qui suit : En sus des sommes brutes de 784 fr. (salaire d'avril 2013), 11'030 fr. (salaire de mai 2013), 11'840 fr. (salaire de juin 2013), 4'990 fr. 85 (solde de vacances) et 12'000 fr. (bonus 2012) et des sommes nettes de 2'735 fr. 30 (retenue LPP) et 80 fr. (remboursement de frais), déjà allouées par le Tribunal, l'intimée sera condamnée à verser les montants suivants en vertu du présent arrêt : les sommes brutes de 520 fr. 40 (salaire de février 2013), 8'196 fr. 10 (salaire de mars 2013), 1'730 fr. 25 (treizième salaire), 6'000 fr. (bonus 2013) et 3'586 fr. 20 (heures supplémentaires) et les sommes nettes de 24'000 fr. (indemnité pour licenciement immédiat injustifié) et 75 fr. (remboursement de frais). La date de départ des intérêts moratoires, soit le 27 avril 2013, n'étant pas remise en cause, elle sera confirmée. Ainsi, en résumé, l'intimée sera condamnée à verser la somme brute de 60'677 fr. 80 et la somme nette de 26'890 fr. 30, avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 avril 2013.

11. 11.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais judiciaires de première instance, dont le montant de 4'560 fr. n'est pas contesté par les parties, seront mis à la charge de l'appelant à raison des 2/3, soit 3'040 fr., dès lors qu'il n'obtient gain de cause que sur moins d'un quart de la valeur litigieuse initiale et qu'il a obtenu gain de cause sur la question du certificat de travail, et à raison de 1/3 à charge de l'intimée, soit 1'520 fr. (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront compensés avec l'avance de frais du même montant fournie par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera condamnée à rembourser 1'520 fr. à l'appelant. Il ne sera pas entré en matière sur les griefs de l'appelant en matière de calcul des frais au vu de la nouvelle décision prononcée ci-dessus et au vu de l'attitude procédurale de l'appelant, déjà relevée par le Tribunal, qui l'a conduit à littéralement inonder le Tribunal d'écritures et de missives.

11.2 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à un montant unique de 2'800 fr. pour l'appel et l'appel joint (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et mis à la charge des parties à raison des mêmes proportions que celles fixées au considérant qui précède, soit

1'870 fr. à charge de l'appelant et 930 fr. à charge de l'intimée. Ils seront compensés avec les avances de frais fournies par les parties, qui restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera condamnée à verser 630 fr. à l'appelant à titre de remboursement des frais. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1<sup>er</sup> février 2019 par A\_\_\_\_\_, ainsi que l'appel joint interjeté le 18 mars 2019 par B\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/408/2018 rendu le 20 décembre 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18711/2013-1. Au fond : Annule les chiffres 4, 6 et 9 à 13 du jugement entrepris, et, cela fait, statuant à nouveau : Condamne B\_\_\_\_\_ SA à payer à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 60'677 fr. 80 avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 avril 2013. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à payer à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 26'890 fr. 30 avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 avril 2013. Arrête les frais judiciaires de première instance à 4'560 fr., les met à charge de A\_\_\_\_\_ à raison de 3'040 fr. et de B\_\_\_\_\_ SA à raison de 1'520 fr. et les compense avec l'avance de frais de même montant versée par A\_\_\_\_\_ qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser 1'520 fr. à A\_\_\_\_\_. Sur les frais : Arrête les frais d'appel et d'appel joint à 2'800 fr., les met à charge de A\_\_\_\_\_ à raison de 1'870 fr. et de B\_\_\_\_\_ SA à raison de 930 fr. et les compense avec les avances de frais versées par les parties, qui demeurent acquises à l'Etat de Genève. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser 630 fr. à A\_\_\_\_\_ à titre de remboursement de frais. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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