

GE_GERICHTE C/20382/2021 vom 22. September 2025

GE Cour de justice, 2025-09-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20382_2021

FR: GE_GERICHTE C/20382/2021 du 22 septembre 2025

IT: GE_GERICHTE C/20382/2021 del 22 settembre 2025

Erwägungen

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié. 3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 22 mars 2022 consid. 4.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cette fin, il doit notamment tenir compte de tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.3). La durée restant à courir avant la fin du délai de congé ordinaire doit également être prise en compte dans l'appréciation des justes motifs sous l'angle de la bonne foi (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_288/2016 du 26 septembre 2016 consid. 4.2). Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs d'une résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (ATF 130 III 213 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 6.1) 3.1.2 L'infraction pénale commise par le travailleur à l'occasion de son travail, comme un vol commis au préjudice de l'employeur, constitue usuellement un motif de résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; Donatiello, CR CO I, 2021, n. 10 ad. art. 337). Elle détruit en général le lien de confiance nécessaire aux rapports de travail, indépendamment de la durée de ceux-ci et du montant du dommage subi par l'employeur (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 2024, p. 796; Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 41 ad art. 337 CO). Selon la jurisprudence, le soupçon d'infraction grave ou de manquement grave peut rendre impossible la continuation des relations de travail et justifier un licenciement avec effet immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1 et 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3). Toutefois, certains éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait exiger de lui pour vérifier les soupçons (arrêts

du Tribunal fédéral du 4A_365/2020 du 5 avril 2022, consid. 3.1.2 et 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2). Le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir à l'endroit du travailleur ne constituent pas en tant que tels un motif de renvoi immédiat, car il s'agit de circonstances qui ne dispensent pas celui qui invoque les justes motifs d'établir la réalité objective des faits dont il se prévaut (arrêts du Tribunal fédéral non publiés du 24 avril 1996, dans la cause 4C_247/1995, consid. 2a et du 22 août 1997 dans la cause 4C_543/1996 consid. 2b/bb; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 789). Le Tribunal fédéral a admis que, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Cependant, des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient être pris en considération (ATF 127 III 310 consid. 4a; ATF 124 III 25 consid. 3c; Gloor, Le congé-soupçon, 2003, p. 141). Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu. En revanche, si les soupçons se révèlent infondés, l'employeur doit supporter les conséquences de l'absence de preuve; le licenciement immédiat sera généralement considéré comme injustifié, sauf circonstances particulières, notamment lorsque l'employé a empêché la manifestation de la vérité de façon déloyale. C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_253/2015 du 6 janvier 2016, consid. 3.2.3 et 4A_365/2020 du 5 avril 2022 consid. 3.1.2).

3.1.3 L'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas atteindre la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2 et 6.3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2). Le soupçon doit être étayé par des éléments probants. Plus le soupçon est grave, plus des garanties doivent être octroyées au travailleur : droit d'être renseigné préalablement sur l'accusation, droit d'être entendu, absence de pression. Quant aux actes d'enquête de l'employeur, ils doivent être immédiats et continus (Witzig, Droit du travail, 2018, n. 887). En présence de soupçons, il est légitime et justifié de recueillir la version des faits de la personne mise en cause, spécialement lorsque la conduite qui lui est attribuée est de nature à mettre en cause son intégrité; cette audition doit être comprise comme un aspect du devoir de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 CO (Wyler/Heinzer/Witzig, op.cit., p. 787).

3.2.1 Contrairement à ce que plaide l'appelante, l'intimé n'est pas la seule personne à avoir accédé au tiroir de l'armoire entre le moment où les sachets d'or ont été découverts et le moment où leur disparition a été constatée. En effet, l'extrait vidéo du 29 juin 2021 montre que plusieurs autres personnes se sont rendues à proximité de l'armoire en question. En particulier, les dernières secondes de la vidéo montrent un employé marchant d'un pas rapide en direction de l'armoire avec des papiers dans la main. De plus, l'agent de sécurité ayant visualisé les images a déclaré que trois

personnes, dont l'intimé, s'étaient approchées de l'armoire entre les 28 et 29 juin 2021, de sorte qu'on ne peut exclure que les deux autres personnes peuvent également être soupçonnées. En outre, seul le tiroir du haut de l'armoire étant visible, l'intimé disparaît complètement du champ de la caméra quand il se baisse, de sorte qu'il n'est pas possible d'établir ses faits et gestes à ce moment-là. Le fait qu'il porte sa main à sa poche après s'être relevé n'est pas suffisamment probant. Enfin, on ignore si d'autres éléments pertinents ont pu se dérouler entre le 29 juin 2021 à 12h22 et le 1er juillet 2021 à 11h, dans la mesure où seul un extrait vidéo de 6 minutes a été produit pour ladite période dans le cadre de la procédure. Même si les caméras se déclenchent seulement en cas de mouvement, il est surprenant qu'aucune autre image de l'armoire en question n'ait été enregistrée pendant deux jours, dès lors que cette dernière était accessible à tous et située à côté de l'ascenseur. Ainsi, les images prises le 29 juin 2021 ne permettent pas d'établir que B_____ aurait caché l'or dans le tiroir le 28 juin 2021 et l'aurait repris le lendemain. Puisqu'elle n'avait que des soupçons, l'appelante ne peut donc être suivie lorsqu'elle soutient qu'elle n'avait pas à procéder à l'interrogatoire de l'intimé avant de le licencier avec effet immédiat au motif qu'une telle audition n'aurait apporté aucun élément substantiel autre qu'une contestation. Il lui appartenait, au contraire, de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour clarifier la situation et vérifier ses soupçons. Elle aurait dû interroger l'intimé en le confrontant aux images de vidéosurveillance et récolter sa version des faits, ce d'autant plus que celui-ci, à sa sortie de son audition par la police, avait manifesté le souhait d'en discuter avec son supérieur. A cet égard et contrairement à ce que soutient l'appelante, tant l'audition de l'intimé par la police que le dépôt d'une plainte pénale ne la dispensaient pas d'établir avec soin les justes motifs invoqués. En outre, il pouvait être attendu de l'appelante, qu'après avoir visionné les images de vidéosurveillance, elle vérifie auprès du service de sécurité le résultat de la fouille opérée sur l'intimé au soir du 29 juin 2021 à sa sortie des locaux, voire même au soir des 30 juin et 1er juillet 2021, afin d'obtenir des éléments susceptibles de renforcer ou non ses soupçons. Comme l'a à juste titre retenu le Tribunal, l'appelante n'a pas fait preuve de la prudence requise par les circonstances. En ne procédant pas aux vérifications nécessaires, elle s'est livrée à une condamnation hâtive de l'intimé. Le courrier de licenciement étant daté du 2 juin 2021, soit le jour de l'arrestation de l'intimé, il appert que le sort de ce dernier était d'ores et déjà scellé avant même que son audition dans les locaux de la police ne soit terminée. Ainsi, l'appelante a failli à ses obligations à plus d'un titre.

3.2.2 Les images du 28 juin 2021 auraient pu être connues de l'appelante avant qu'elle ne procède au licenciement immédiat de l'intimé si elle avait fait preuve de diligence. Il lui était en effet loisible de les visionner, au même titre que celles du 29 juin 2021. Elle ne peut donc s'en prévaloir comme une circonstance qu'elle ne pouvait pas connaître au moment de la déclaration du licenciement. En tout état, lesdites images ne permettent pas d'établir les justes motifs. Si l'intimé a changé le filtre de l'aspirateur, il l'a fait aux yeux de ses collègues, sans que ces derniers ne réagissent. Même si cette action ne faisait pas partie de ses attributions, l'intimé pouvait penser qu'en l'absence du responsable d'atelier, il lui appartenait de le faire lui-même. En outre, ce n'est pas parce que l'intimé s'est livré à cet acte qu'il s'est pour autant rendu coupable du vol qui lui est reproché. Les images ne permettent pas non plus de retenir que l'intimé aurait caché le filtre blanc dans le chiffon noir ni qu'il se serait muni de pochettes plastiques, dès lors que les chiffons utilisés sont multicolores et que l'intimé tourne le dos à la caméra au moment où il ouvre le tiroir. Enfin, à l'instar des images du 29 juin 2021, les agissements de l'intimé devant l'armoire où ont été retrouvés les copeaux d'or ne peuvent être établis, dès lors qu'il disparaît complètement du

champ de la caméra quand il se baisse. Compte tenu de ce qui précède, les images de vidéosurveillance du 28 juin 2021, pas plus que celles invoquées au moment du licenciement immédiat, ne permettent pas de déduire que l'intimé se serait livré aux actes reprochés. Par conséquent, les faits soupçonnés n'étant pas avérés, le comportement de l'intimé n'était pas propre à rompre irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties. L'appelante ayant échoué à démontrer l'existence de justes motifs pour résilier le contrat de travail en application de l'art. 337 al. 1 CO, le caractère injustifié du congé sera donc confirmé. Reste à examiner les conséquences financières qui en découlent.

E. 4

4.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, 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 à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. Le travailleur dispose d'une créance en réparation de l'intérêt qu'il a à l'exécution du contrat (dommages-intérêts positifs). Il doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu (Donatiello, op. cit., n. 2; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 832). Il convient de déterminer de manière aussi précise et concrète que possible ce que le travailleur aurait effectivement gagné s'il avait été licencié de manière régulière et s'il avait continué à travailler pendant le délai de préavis (ATF 125 III 14 consid. 2b). La créance porte intérêt dès le moment du licenciement immédiat, en vertu de l'art. 339 CO (ATF 103 II 274 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_126/2021 du 5 juillet 2021 consid. 4.4) et comprend notamment toute forme de rémunération contractuelle attendue jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail, y compris le cas échéant la part du 13^e salaire pro rata temporis, une gratification ou le droit aux vacances, indemnisé en argent, si la durée jusqu'à la fin ordinaire du contrat avait été jusqu'à deux ou trois mois (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 833-834; Donatiello, op. cit., n. 4 et 7 ad. 337c).

E. 4.2

En l'espèce, le contrat de travail a été résilié par l'appelante sans justes motifs, de sorte que l'intimé a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé de deux mois, soit au 30 septembre 2021. C'est à juste titre que le calcul opéré par le Tribunal pour le mois d'août 2021 est remis en cause par l'appelante, dans la mesure où celui-ci n'a pas tenu compte du montant de 247 fr. 60 versé à l'intimé à titre de prime d'équipe. Ainsi, le montant à verser est de 6'389 fr. 40 (6'637 fr. – 247 fr. 60). Le jugement sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé, à titre de salaire du mois d'août 2021, un montant de 6'389 fr. 40, avec suite d'intérêts, en lieu et place du montant de 6'637 fr. retenu par le Tribunal. S'agissant du droit aux vacances, l'appelante se prévaut en appel de l'art. 15.9 de la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses, qu'elle n'a toutefois pas allégué dans le cadre de la procédure, et qui a la teneur suivante: "Lorsque le délai de congé est supérieur à un mois, et en cas de libération immédiate de l'obligation de travailler dès le prononcé du licenciement, un tiers de la durée du délai peut être imputé sur le solde de vacances". Cet article ne trouve, en tout état, pas application puisque l'intimé a été licencié avec effet immédiat, sans délai de congé. L'appel étant infondé sur ce point, le jugement sera confirmé. Les montants relatifs au salaire des mois de juillet et septembre, ainsi que le montant de la part au 13^e salaire ne sont pas remis en cause, de sorte qu'ils seront confirmés. La partie qui en a la charge sera par ailleurs invitée à opérer les déductions

sociales et légales usuelles sur ces sommes.

E. 5

L'appelante, qui conteste être redevable de tout montant à l'égard de l'intimé, soutient, à titre subsidiaire, que l'indemnité allouée à titre de licenciement immédiat injustifié devrait s'élever à 5'385 fr. au maximum, soit un mois de salaire.

E. 5.1

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1). En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1). L'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais 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 (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2024 précité consid. 5.1).

E. 5.2

En l'espèce, il ne se justifie pas de s'écarter du montant de 10'000 fr. fixé par le Tribunal. Le comportement reproché à l'intimé, qui s'avère au final non prouvé, a donné lieu à une arrestation au sein des locaux de l'entreprise. S'il n'est pas certain que des collaborateurs aient vu l'intimé se faire emmener par les agents de police, ils ont cependant appris, le jour de l'arrestation, que des soupçons de vol étaient portés à son encontre. Puis, trois jours plus tard lors d'une réunion, ils ont été informés du licenciement immédiat au motif de vol avant même que l'intimé ne soit lui-même mis au courant. Ce dernier l'a finalement appris par un message envoyé par un collègue. En outre, le jour de l'arrestation, si l'intensité du geste porté par le directeur général sur l'épaule de l'intimé n'est pas certaine, il n'en demeure pas moins que l'intimé a été guidé vers la sortie d'une manière désagréable, devant l'ensemble de ses collègues. A cela s'ajoute que plusieurs collaborateurs ont visionné les images de vidéosurveillance ayant mené l'appelante à procéder au licenciement immédiat de l'intimé, autant de circonstances qui constituent indéniablement une atteinte à la personnalité de l'intimé. Enfin, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, compte tenu de l'âge de l'intimé (41 ans) au moment du licenciement, ses quatre ans d'ancienneté et le fait que son atteinte à la santé n'ait donné lieu qu'à un arrêt de quelques jours, il se justifie d'allouer une indemnité équivalant à plus d'un mois de salaire. L'appelante invoque le changement de filtre comme faute concomitante de l'intimé. Comme cela a été précisé, cette tâche ne paraissait pas complètement exclue de ses attributions, de sorte que la faute concomitante peut tout au plus être qualifiée de légère. C'est en vain que l'appelante invoque également le fait que

l'intimé ne remplissait pas les objectifs de confiance et ne tenait pas les temps de réglage et les objectifs de productivité. Cette appréciation, tirée des divers rapports d'entretien effectués en 2019 et 2020, est sans lien avec le licenciement immédiat de l'intimé. Le jugement querellé sera dès lors confirmé sur ce point.

E. 6

L'appelante considère qu'il n'y a pas lieu de la condamner à remettre un nouveau certificat de travail à l'intimé dès lors qu'elle considère le licenciement immédiat comme étant justifié.

E. 6.1

En vertu de 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. Pour ce qui est des appréciations qui 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. 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 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_432/2009 du 10 novembre 2009 consid. 3.1). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid.6.1.1). Le motif de la fin du contrat de travail n'a en principe pas sa place dans un certificat de travail. Selon le Tribunal fédéral, le motif peut toutefois être mentionné s'il est conforme à la réalité et pertinent pour un futur employeur, contribuant ainsi à donner une image complète des prestations et du comportement du travailleur, notamment en cas de comportement propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail dans le cas d'un licenciement immédiat justifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 6; Ordolli, CR CO I, 2021, n. 23 ad. 330a).

E. 6.2

En l'espèce, l'intimé a reçu un certificat de travail daté du 17 août 2021 mentionnant la rupture du lien de confiance, suggérant ainsi un comportement fautif de sa part. Le Tribunal a considéré qu'une telle formulation ne se justifiait pas, d'une part car elle n'était pas de nature à favoriser l'avenir économique de l'intimé et, d'autre part, car il était parvenu à la conclusion que le licenciement immédiat était injustifié. Ce raisonnement doit être suivi dans la mesure où l'appelante n'a pas démontré, à satisfaction de droit, que l'intimé était l'auteur du vol des sachets d'or. Ses soupçons n'étant pas avérés, il n'y a pas lieu de faire figurer la mention de la rupture du lien de confiance dans le certificat de travail. Partant, le chiffre 6 du jugement entrepris sera confirmé.

E. 7

7.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). La quotité des frais judiciaires de première instance (200 fr.), fixés conformément aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par les parties et sera confirmée. Au vu de l'issue du litige, il se justifie de les laisser à la seule charge de l'appelante. Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que

le chiffre 11 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé.

E. 7.2

Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 9 décembre 2024 par A_____ SA contre le jugement JTPH/290/2024 rendu le 6 novembre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20382/2021. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ SA à verser à B_____ les sommes brutes de 4'304 fr. 53 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er août 2021, 6'389 fr. 40 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er septembre 2021 et 9'815 fr. 75 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er octobre 2021. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.