

# GE\_GERICHTE C/20740/2013 vom 25. August 2015

GE Cour de justice, 2015-08-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_20740\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20740_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/20740/2013 du 25 août 2015

IT: GE\_GERICHTE C/20740/2013 del 25 agosto 2015

## Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE; CONTRAT DE TRAVAIL; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; DÉLAI DE RÉSILIATION; DOMMAGE; VACANCES | CO.337.1; CO.337.2; CO.337.3; CO.337c.1; CO.336c.1.a; CO.337c.3; CO.321e; CO.329a.1

## Erwägungen

### E. 11

et 19 janvier, 10 et 13 février et 24 mai 2012, A\_\_\_\_\_ a informé B\_\_\_\_\_ qu'une quinzaine de clients se plaignaient du fonctionnement du logiciel, certains menaçant de mettre un terme à la collaboration avec l'entreprise. C\_\_\_\_\_ a reçu copie de ces courriels. o. Entre temps, le 16 décembre 2011, A\_\_\_\_\_ a adressé un second courrier d'avertissement à B\_\_\_\_\_, déplorant le fait que les informations en sa possession ne remontaient pas jusqu'à sa direction et en lui indiquant que toute omission sur un problème qui ne serait pas transmis à sa direction serait considérée comme une faute professionnelle grave justifiant un licenciement immédiat. Il rappelait à B\_\_\_\_\_ que, depuis la reprise de l'entreprise par C\_\_\_\_\_, il ne s'adressait plus à un développeur sénior (D\_\_\_\_\_) qui pouvait imaginer les conséquences et les imbrications découlant de ses informations partielles. A\_\_\_\_\_ demandait également à B\_\_\_\_\_ un rapport journalier succinct des activités, la lecture de ses courriels au minimum à son arrivée le matin (dont l'heure n'était pas spécifiée), à 11h, avant de partir manger, à son retour, à 15h, à 16h et avant son départ, le respect des horaires tant au bureau qu'en déplacement, moyennant avertissement préalable en cas de retard et la mise à jour de l'agenda journalier. B\_\_\_\_\_ était invité à faire circuler les informations spontanément. p. Par courriel du 23 décembre 2011 à B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ se demandait comment A\_\_\_\_\_ allait faire pour ne pas perdre tous ses clients et si B\_\_\_\_\_ pouvait effectivement partir trois semaines en vacances. Par courriel du 11 janvier 2012 à 8h, C\_\_\_\_\_ demandait à B\_\_\_\_\_, en vacances à cette date, de lui confirmer d'ici 9h, qu'il reviendrait pour 15h le même jour au bureau afin de résoudre les problèmes en cours. C\_\_\_\_\_ indiquait qu'il avait " fait une grosse erreur en acceptant de [le] laisser prendre la semaine courante en vacances et que [B\_\_\_\_\_ n'était] pas joignable comme promis" . Au demeurant, il reconnaissait que B\_\_\_\_\_ travaillait " jour et nuit, mais principalement pour corriger les erreurs commises et pas pour mettre au niveau de l'ancien soft [le] nouveau produit" . q. Par courrier daté du 18 janvier 2012, A\_\_\_\_\_ a proposé à B\_\_\_\_\_ une modification de son contrat de travail, concernant sa fonction au sein de l'entreprise et son salaire. A\_\_\_\_\_ souhaitait en effet engager un cadre dirigeant qui devait reprendre la responsabilité de chef de projet de B\_\_\_\_\_ et devenir ainsi son supérieur, lui-même devenant " développeur senior ", tout en restant " chef du projet X\_\_\_\_\_ 2011 ". En cas de refus, il était invité à démissionner pour le 30 avril 2012. B\_\_\_\_\_ était qualifié de bon élément, mais nécessitant de l'encadrement et un certain apprentissage. C\_\_\_\_\_

constatait " l'échec cuisant de la mise en place des nouveaux produits, probablement dû aux manques de connaissances, de formation et de vision architectural d'un projet de cette envergure, chose qui [lui] avait été "vendue" lors de la reprise de la société " et regrettait " le manque de transparence dont [B\_\_\_\_\_ avait] fait preuve tout au long des 18 derniers mois, ou l'honnêteté sur [ses] faiblesses et [ses] développements [lui] auraient permis d'envisager d'autres solutions moins radicales, plus rapides et moins dommageables une fois de plus pour la société" . Il indiquait également ne plus accepter aucun oubli, omission, dissimulation ou retard au bureau ou chez des clients. Selon cette proposition, le salaire mensuel de B\_\_\_\_\_ devait être porté, de façon rétroactive à compter du 1 er janvier 2012, à 8'015 fr. bruts, versé douze fois l'an, pour un taux d'occupation de 100% et, à compter du 1er avril 2012, à 6'500 fr. bruts, pour un taux d'occupation de 100%. Par courrier du 8 février 2012 à son employeur, B\_\_\_\_\_ a refusé la modification de son contrat de travail. Par avenant signé en date du 27 février 2012, il a finalement accepté que son salaire mensuel soit réduit au montant brut de 6'800 fr., payé douze fois l'an, pour un taux d'occupation de 100% et ce dès le 1er mars 2012. Le treizième mois serait versé à 50% du salaire mensuel. r. A la suite de ces modifications du contrat de B\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a engagé I\_\_\_\_\_, ainsi que J\_\_\_\_\_. I\_\_\_\_\_ avait été formé au langage JAVA. A son arrivée, une liste avec proche d'une centaine de dysfonctionnements liés au logiciel lui aurait été présentée. Il a effectué un audit de la nouvelle version du logiciel. Selon lui, le programme avait été développé sans respecter les principes de développement JAVA et la structure dans laquelle il avait été conçu n'était pas standard, raison pour laquelle il avait eu beaucoup de peine à résoudre les problèmes (audition de I\_\_\_\_\_). J\_\_\_\_\_ connaissait JAVA mais ne l'avait jamais pratiqué en milieu professionnel. Il a participé à l'audit avec I\_\_\_\_\_. J\_\_\_\_\_ a constaté que le code était de mauvaise qualité, constatant par la suite qu'il était d'un niveau légèrement inférieur à beaucoup de codes présents dans les entreprises. Il n'a vu pratiquement aucune documentation dans le code. Contrairement à la bonne pratique apprise durant ses études, le code n'était pas lisible de manière fluide. Avec le recul, il considère que le code était moins lisible et moins documenté que ce qu'on peut attendre d'un développeur moyen (audition de J\_\_\_\_\_). I\_\_\_\_\_ a indiqué savoir que plusieurs personnes avaient participé au développement du nouveau logiciel, certaines parties ayant été développées par B\_\_\_\_\_. Il a indiqué qu'il croyait savoir qu'il avait développé le noyau central, mais qu'en tout cas, il était en charge de sa maintenance (audition de I\_\_\_\_\_). Après avoir d'abord indiqué que B\_\_\_\_\_ avait développé le nouveau logiciel, J\_\_\_\_\_ a indiqué que, d'après ce qu'il avait compris, 4 ou 5 personnes avaient participé à son développement, indiquant que B\_\_\_\_\_ était " probablement " le contributeur principal. Selon le témoin, B\_\_\_\_\_ était " probablement responsable d'une grande partie des bugs mais il y avait aussi un problème organisationnel dans la manière où le logiciel était développé " (audition de J\_\_\_\_\_). Selon H\_\_\_\_\_, assistante de direction entre 2011 et mars 2014, depuis son arrivée, B\_\_\_\_\_ était responsable du développement du nouveau logiciel. Il n'y avait pas d'autres informaticiens qualifiés pour répondre aux téléphones des clients, les autres techniciens ne sachant pas quoi répondre. Lorsque B\_\_\_\_\_ était en intervention chez les clients, elle prenait les messages et il rappelait lorsqu'il le pouvait (audition de H\_\_\_\_\_). s. B\_\_\_\_\_ participait activement à la résolution des "bugs" et passait beaucoup de temps au téléphone et en télémaintenance avec les clients. Sa collaboration était bonne, sous réserve de l'absence de documentation. Il travaillait avec bonne volonté sur la résolution de ces problèmes mais au vu la mauvaise conception à la base du logiciel, il arrivait qu'il rajoute des "bugs" en voulant faire des corrections (audition

de I\_\_\_\_\_). J\_\_\_\_\_ s'entendait bien avec B\_\_\_\_\_. Ce dernier essayait de résoudre les problèmes qu'on lui soumettait mais, selon le témoin, il n'avait pas les compétences nécessaires pour être chef d'un projet d'une telle envergure, ce dont J\_\_\_\_\_ n'avait fait part à la direction que plusieurs mois après le départ de B\_\_\_\_\_. Si le témoin avait reçu beaucoup de plaintes de médecins qui se plaignaient des dysfonctionnements dans le nouveau logiciel, ils ne se plaignaient pas de B\_\_\_\_\_ car ils ne pouvaient pas faire le lien; les clients étaient plutôt satisfaits des tentatives de corrections effectuées par B\_\_\_\_\_. Ce dernier n'avait jamais indiqué au témoin qu'il n'aurait pas les compétences nécessaires pour son poste (audition de J\_\_\_\_\_). Selon F\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ faisait preuve de bonne volonté et faisait ce qu'il pouvait. Il indiquait toujours qu'il allait réussir à terminer le programme à la satisfaction des clients et dans les temps, le témoin considérant qu'il a fait du mieux qu'il pouvait et estimant que B\_\_\_\_\_ pensait réellement qu'il allait y arriver (audition de F\_\_\_\_\_). Selon K\_\_\_\_\_, compagne de B\_\_\_\_\_, il effectuait, depuis fin 2010, régulièrement des nuits blanches pour tenir ses délais et travaillait à la maison. Durant la soirée, il lui arrivait de répondre à des appels de ses collègues. Le témoin a indiqué qu'il était devenu irritable et n'allait pas bien physiquement, portant la fatigue et étant surmené. Il s'était entièrement investi dans son travail et plus particulièrement le développement du nouveau logiciel (audition de K\_\_\_\_\_). t. F\_\_\_\_\_ avait fait des courriers ou courriels de mise en garde à B\_\_\_\_\_, entre 2000 et 2012, concernant ses arrivées tardives. Il arrivait en retard une à deux fois par mois au bureau et peut-être une fois par trimestre chez des clients, le témoin précisant qu'il ne s'agissait pas forcément de mauvaise volonté de B\_\_\_\_\_ qui pouvait être retenu chez le client précédent. De temps à autre, B\_\_\_\_\_ l'informait de son retard (audition de F\_\_\_\_\_). J\_\_\_\_\_ n'a jamais contrôlé les horaires de B\_\_\_\_\_ mais a constaté qu'il y avait souvent des litiges avec E\_\_\_\_\_ concernant les horaires (audition de J\_\_\_\_\_). Selon H\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ arrivait fréquemment en retard le matin et ne respectant pas les horaires "bloqués", arrivant vers 9h ou 9h15. La permanence téléphonique ouvrait à 8h ou 8h30 et, quand les premiers clients téléphonaient, B\_\_\_\_\_ n'était pas là. Il restait après le départ du témoin, sans pouvoir indiquer l'heure de départ de B\_\_\_\_\_ ou s'il compensait ses heures. H\_\_\_\_\_ n'avait pas vu E\_\_\_\_\_ ou C\_\_\_\_\_ lui faire des réprimandes orales concernant ses arrivées tardives (audition de H\_\_\_\_\_). u. Le 13 juin, puis le 6 juillet 2012, I\_\_\_\_\_ a demandé à B\_\_\_\_\_ de lui fournir un " document de description par processus de facturation ". I\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait pu arriver quelques fois, à sa demande, que B\_\_\_\_\_ lui donne des informations sur les dépannages qu'il effectuait mais ce n'était pas la généralité. Il y avait un manque chronique de documentation que I\_\_\_\_\_ avait demandé à B\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises. Au vu de sa charge de travail relative à la résolution de problèmes des clients, B\_\_\_\_\_ aurait dû faire la documentation dans les rares moments creux qu'il avait. I\_\_\_\_\_ ignorait s'il avait le temps pour ce faire, ne lui en ayant pas spécifiquement dégagé pour rédiger ladite documentation (audition de I\_\_\_\_\_). Selon J\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ semblait vouloir coopérer concernant le manque de documentation. Il répondait à ses questions mais J\_\_\_\_\_ aurait aimé qu'il lui communique plus d'informations de manière proactive. J\_\_\_\_\_ aurait attendu de lui qu'il lui explique mieux le fonctionnement de X\_\_\_\_\_ (audition de J\_\_\_\_\_). En raison de l'absence de documentation, il était difficile pour I\_\_\_\_\_ d'intervenir sur le logiciel mais il était formé "sur le tas". Il avait pris plusieurs mois pour pouvoir intervenir seul (audition de I\_\_\_\_\_). Peu avant son licenciement, B\_\_\_\_\_ a remis à I\_\_\_\_\_ une partie de la documentation qu'il attendait. Elle n'était cependant ni complète, ni conforme à ces attentes (audition de I\_\_\_\_\_). v. Le 9 juillet 2012, A\_\_\_\_\_ a adressé à B\_\_\_\_\_ une lettre,

intitulée " troisième et dernier avertissement " lui impartissant un délai au 19 juillet 2012 pour transmettre l'ensemble des informations qui lui avaient été demandées par I\_\_\_\_\_, sous peine de prendre " les mesures qui s'imposent ". Son employeur lui reprochait également de ne pas savoir travailler en équipe, ni transmettre pro-activement la documentation nécessaire à ses collègues. B. a. Par courrier recommandé du 20 juillet 2012 remis en mains propres, A\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de B\_\_\_\_\_ pour la fin du mois de juillet 2012, pour faute grave, précisant que ce licenciement le privait de son préavis. Elle indiquait qu'il devait quitter la société définitivement le 20 juillet " comme prévu pour [son] départ en congés ". En substance, pour justifier ce licenciement, A\_\_\_\_\_ reprochait à son employé d'avoir retenu la documentation des développements effectués en sa possession, développements pratiquement illisibles pour les autres collaborateurs. Elle lui indiquait également que C\_\_\_\_\_, par sa formation, à l'inverse de D\_\_\_\_\_, n'avait pas la possibilité de saisir l'ampleur de ses lacunes ou erreurs de développement. L'entreprise avait ainsi engagé d'importantes sommes en marketing qui auraient pu être évitées si l'employé l'avait informé de ses difficultés. En juin 2011, il aurait allégué que les premiers clients étaient satisfaits alors que tel n'était pas le cas. A\_\_\_\_\_ reprochait également à l'employé de ne pas avoir respecté les délais, ce qui avait fait perdre des clients à l'entreprise, d'avoir été en retard au bureau et chez les clients, d'avoir menti sur son lieu de vacances en décembre 2011 et d'avoir développé un logiciel non viable et non structuré. La société a également indiqué dans ce courrier que le montant de 5'522 fr. 40, correspondant au solde des vacances, resterait bloqué sur un compte tant que B\_\_\_\_\_ n'aurait pas transmis la totalité de la documentation relative à ses développements. Selon le bulletin de salaire du 17 juillet 2012, B\_\_\_\_\_ a perçu 6'800 fr. brut à titre de salaire mensuel et 1'416 fr. 65 brut à titre de la moitié du 13 ème salaire. b. Par courriel du 22 juillet 2012, B\_\_\_\_\_ a annulé ses vacances prévues du 26 juillet au 8 août 2012 en Italie. K\_\_\_\_\_ a indiqué que cette annulation était due à l'état de B\_\_\_\_\_ (audition de K\_\_\_\_\_). c. Par courrier du 30 juillet 2012, le conseil de B\_\_\_\_\_ a contesté les motifs de la résiliation immédiate de son contrat de travail ainsi que la retenue de la somme de 5'522 fr. 40. Par courrier daté du 3 août 2012, A\_\_\_\_\_ a confirmé que le versement de la somme brute de 7'394 fr. 60 en faveur de B\_\_\_\_\_ correspondait à son salaire pour le mois de juillet 2012, ainsi qu'à la moitié de son treizième salaire. Par ailleurs, elle a reconnu devoir la somme brute de 5'522 fr. 40 à ce dernier à titre de paiement de son solde de vacances. Enfin, elle a réclamé la remise de plusieurs documents de la part de son employé. d. B\_\_\_\_\_ était en incapacité de travail totale du 8 août au 8 septembre 2012. e. Par courriels des 6, 9, 10 et 13 et courriers des 14 et 29 août 2012, A\_\_\_\_\_ a demandé à B\_\_\_\_\_ de lui transmettre des informations et des documents. Par courrier de son conseil du 30 août 2012, B\_\_\_\_\_ a rappelé qu'il avait fait part de son arrêt maladie, certificat à l'appui. Il confirmait encore une fois ne pas avoir gardé de documentation de son ancien employeur. f. Par courrier de son conseil du 5 octobre 2012, A\_\_\_\_\_ a confirmé que B\_\_\_\_\_ avait été licencié avec effet immédiat le 20 juillet 2012 et demandé à B\_\_\_\_\_ de lui fournir les programmes sources relatifs aux programmes développés. g. H\_\_\_\_\_ a indiqué qu'à la suite du déploiement du nouveau logiciel, elle avait constaté un grand nombre de résiliations de contrats (audition de H\_\_\_\_\_). Selon I\_\_\_\_\_, la plupart des médecins ayant résilié leur contrat étaient déçus de ne pas avoir de réponse à leur demande d'évolution et par la lenteur des corrections (audition de I\_\_\_\_\_). Entre le 2 décembre 2011 et le 26 novembre 2012, sept clients ont résilié leur contrat avec A\_\_\_\_\_, deux sans en indiquer les raisons, un en raison du retard de l'offre de migration vers le nouveau

logiciel et les problèmes liées à cette installation, un en raison de la qualité insuffisante du logiciel et de l'inefficacité des mises à jour, un en raison du dysfonctionnement de l'ancien logiciel et l'attitude de A\_\_\_\_\_ dans la semaine du 27 août 2012, un en raison d'un besoin de traiter également les dossiers électroniques et un en raison de l'absence d'excuses écrites et de geste commercial relatifs au nouveau logiciel et à l'augmentation des frais d'assistance. Selon L\_\_\_\_\_, il avait utilisé l'ancienne version du logiciel depuis 2004 et était très satisfait des services de B\_\_\_\_\_ et de A\_\_\_\_\_. Il était passé sans problème à la nouvelle version. Celle-ci avait été installée avec un certain retard mais sans que cela lui pose de problème (audition de L\_\_\_\_\_).

C. a. A la suite de l'échec de l'audience de conciliation du 8 novembre 2013, par demande ordinaire déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 19 décembre 2013, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement des montants de 34'000 fr. brut à titre de salaire pour la période d'août à décembre 2012, de 40'800 fr. brut à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et de 5'522 fr. 40 brut à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature, tous avec intérêts à 5% l'an dès le 20 juillet 2012.!

[endif]>![if> b. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle du 14 mars 2014, A\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de l'entier de ses conclusions. Reconventionnellement, elle a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ lui remette l'entière documentation relative aux développements effectués dans le cadre de la conception et du développement du logiciel X\_\_\_\_\_ et qu'il soit condamné à lui payer la somme totale de 58'102 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 20 juillet 2012 à titre de dommages-intérêts pour violation de ses obligations contractuelles. c. Par mémoire de réponse à la demande reconventionnelle du 2 mai 2014, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions reconventionnelles, sous suite de frais. Pour le surplus, il a persisté dans ses conclusions. d. Par mémoire de détermination du 22 septembre 2014, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. e. Lors de l'audience du 7 octobre 2014 du Tribunal, C\_\_\_\_\_, représentant A\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont été entendus. I\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont été auditionnés à l'audience du 8 octobre 2014 et F\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ à celle du 3 novembre 2014. A l'issue de celle-ci, les parties ont persisté dans leurs conclusions et la cause a été gardée à juger. D. Par jugement JTPH/22/2015 du 22 janvier 2015, notifié à A\_\_\_\_\_ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable tant la demande de B\_\_\_\_\_ que la demande reconventionnelle de A\_\_\_\_\_ (ch. 1 et 2), condamné cette dernière à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute totale de 39'522 fr. 40, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012 (ch. 3), invité A\_\_\_\_\_ à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette totale de 20'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012 (ch. 5), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6), arrêté les frais de procédure à 200 fr. (ch. 7), mis ceux-ci à la charge de A\_\_\_\_\_ (ch. 8), compensé ces frais avec l'avance effectuée par B\_\_\_\_\_ (ch. 9) et condamné A\_\_\_\_\_ à rembourser la somme nette de 200 fr. à B\_\_\_\_\_ (ch. 10).

!

[endif]>![if> E. a. Par acte déposé au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de Justice (ci-après la Chambre des prud'hommes) le 19 février 2015, A\_\_\_\_\_ a formé appel dudit jugement, concluant à son annulation, au déboutement de B\_\_\_\_\_ de ses conclusions, à la condamnation de ce dernier à payer à A\_\_\_\_\_ la somme de 58'102 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 20 juillet 2012, à sa condamnation en les frais judiciaires et au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes autres conclusions. !

[endif]>![if> b. Par réponse du 27 mars 2015, B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et à la condamnation de A\_\_\_\_\_ aux frais. c. Par réplique du 21 avril 2015 et par courrier valant duplicata du 7 mai 2015, les parties ont persisté dans leurs conclusions. d. Par

courrier du 13 mai 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).! [endif]> [if> Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

1.2 En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance étant supérieure à 10'000 fr. Le présent appel a en outre été déposé dans la forme prescrite par la loi et dans le délai légal. Partant, il est recevable. La Chambre des prud'hommes dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

2. 2.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment 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).! [endif]> [if> 2.1.2 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; Wyler, Droit du travail, 2014, p. 571 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO). Selon 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Dans ce cas, la gravité requise ne résulte alors pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 consid. 1b; Wyler, op. cit., p. 572). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 ; 121 III 467 consid. 4 et les références citées). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.327/1994 du 3 janvier 1995). La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans avertissement. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas,

selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153, consid. 1b ; Aubert, op. cit., § 5 ad art. 337 CO, p. 1781 et 1782).

2.1.3 Une mauvaise prestation de travail ne suffit pas à justifier une résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral 4C.180/2004 du 16 août 2004; Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2<sup>ème</sup> éd., 2010, n. 1.13 ad art. 337 CO). En particulier, la non-atteinte d'objectifs fixés ou convenus ne suffit pas (ATF 127 III 351 consid. 4b). Ainsi, ne constituent pas un motif de licenciement immédiat par exemple la mauvaise gestion d'une tâche que l'employé a accepté provisoirement jusqu'à l'engagement d'un nouveau collaborateur (JAR 2005 p. 252) ou l'incapacité d'un gardien de faire rentrer le bétail à l'heure indiquée par l'employeur (RSJ 76 (1980) p. 287; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.75 ad art. 337 CO). Demeurent réservés les cas de mauvaise exécution ou d'insuffisance d'un travail résultant d'un manquement grave et délibéré, après avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.403/2004 du 1<sup>er</sup> février 2005).

2.1.4 Les arrivées tardives injustifiées peuvent être sanctionnées par un licenciement, sous trois conditions: il s'agit de retards significatifs par rapport à l'horaire fixé, ces incartades troublent la bonne marche du service et l'intéressé a récidivé, sans excuse valable, en dépit d'un avertissement assorti de la menace claire d'un renvoi immédiat (Gloor, in *Commentaire du contrat de travail*, Dunand/Mahon [éd.], 2013, n. 34 ad art. 337 CO). Ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat des arrivées tardives systématiques de dix minutes (BJM 1991 p. 240; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.76 ad art. 337 CO) ou le refus d'un cadre de reporter des vacances planifiées depuis 6 mois, même s'il est le seul employé à pouvoir corriger une erreur survenue dans un programme informatique de l'entreprise (JAR 1998 p. 213).

2.1.5 La déclaration de résiliation du contrat pour justes motifs doit être claire et dépourvue d'ambiguïté, s'agissant tant de la décision de rompre le contrat que de son effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 505; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 18 ad art. 337 CO; Gloor, op. cit. n. 7 ad art. 337 CO).

2.1.6 Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 ; 116 II 145 consid. 6; Wyler, op. cit., p. 571 s.; Aubert, op. cit., § 2 ad art. 337 CO, p. 1781). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

2.2 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de l'intimé par courrier du 20 juillet 2012. Malgré le paiement du salaire par l'appelante jusqu'au 31 juillet 2012, il ne fait pas de doute qu'il s'agit d'une résiliation immédiate, les parties ayant par ailleurs toujours considéré ce courrier comme un licenciement immédiat. Dès lors, il y a lieu d'examiner si les motifs de ce congé immédiat étaient justifiés. L'appelante reproche à l'intimé en particulier la rétention de documentation en sa possession, le manque de lisibilité du nouveau logiciel, le manque d'information sur ses lacunes, erreurs de développement et difficultés dans le développement du logiciel, le retard dans la mise sur le marché du logiciel, les défauts de viabilité et de structure dudit logiciel, les retards de l'intimé au bureau et chez des clients et son mensonge relatif à son lieu de vacances.

2.2.1 A titre liminaire, il y a lieu de noter que la reprise de l'appelante par C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ ne constituent pas un changement d'employeur à l'égard de l'intimé. Ainsi, l'appelante ne saurait faire valoir que les informations transmises à ses nouveaux

administrateurs et propriétaires par D\_\_\_\_\_ concernant le développement du logiciel ou les tâches ou prestations de l'intimé étaient insuffisantes. Ainsi, toutes les informations connues par l'appelante, soit pour elle D\_\_\_\_\_, avant son départ en juin 2010, sont considérées connues par elle, indépendamment de leur transmission aux nouveaux propriétaires.

2.2.2 Concernant la documentation du logiciel X\_\_\_\_\_, l'appelante n'a aucunement prouvé que l'intimé était en possession de documentation qu'il ne lui aurait pas transmise, ce dernier contestant que tel soit le cas. A ce titre, il découle de l'audition de D\_\_\_\_\_ que l'appelante elle-même a choisi de ne pas produire la documentation relative à l'ancien, respectivement au nouveau logiciel, en raison de la taille de l'entreprise et de la charge de travail. Cette absence de documentation n'apparaît d'ailleurs pas inhabituelle pour une petite entreprise informatique comme l'appelante. Cette dernière ne saurait donc reprocher cette absence à l'intimé. Certes, I\_\_\_\_\_ a requis de l'intimé, le 13 juin et le 6 juillet 2012, la production de documentation relative au logiciel. Or, I\_\_\_\_\_ a également reconnu que l'appelante n'avait pas dégagé du temps pour que l'intimé produise cette documentation et qu'il aurait dû la préparer dans de rares moments creux. J\_\_\_\_\_ a indiqué, à ce titre, que l'intimé semblait vouloir coopérer concernant le manque de documentation. Il découle des enquêtes et notamment du courriel du 11 janvier 2012 de C\_\_\_\_\_, que l'intimé était surchargé, fournissant déjà de nombreuses heures supplémentaires. L'appelante n'ayant pas mis de temps à disposition de l'intimé pour qu'il établisse les documents requis, elle ne saurait reprocher à son employé de ne pas l'avoir fait. Au demeurant, si tant I\_\_\_\_\_ que J\_\_\_\_\_ ont indiqué qu'ils auraient préféré une communication plus proactive de l'intimé, tous deux ont également expliqué qu'ils obtenaient certaines des informations demandées. Ainsi, certains des documents demandés par I\_\_\_\_\_ lui avaient été remis par l'intimé peu avant son licenciement. Ainsi, l'absence de documentation ne saurait être reproché à l'intimé et servir de motif de licenciement.

2.2.3 Concernant les défauts du logiciel quant à sa lisibilité, sa viabilité et sa structure, l'intimé ne devait, selon la répartition des tâches décidée par l'appelante en 2009, intervenir que de façon complémentaire sur la couche métier et en parallèle avec D\_\_\_\_\_ sur la couche d'accès aux données. Cette répartition des tâches a perduré entre le début du projet en juillet 2009 et le départ de D\_\_\_\_\_ en juin 2010. Même si l'intimé était le chef du projet concernant le nouveau logiciel et qu'il a approuvé l'usage de JAVA pour ce projet, l'appelante n'a ainsi pas prouvé que c'est lui et non D\_\_\_\_\_ qui était responsable de la structure de base du logiciel, que tant I\_\_\_\_\_ que J\_\_\_\_\_ désignent comme le motif principal des défauts constatés. Aucun témoin n'a d'ailleurs clairement pu désigner l'intimé comme responsable du choix de la structure de X\_\_\_\_\_. Ainsi, l'appelante échoue à démontrer que l'intimé serait responsable des dysfonctionnements du logiciel et ne saurait donc lui imputer ceux-ci. Au demeurant, le motif apparaît invoqué tardivement, étant donné que, dans un courrier du 18 janvier 2012, alors que l'appelante avait déjà connaissance des défauts du logiciel et des plaintes de ses clients, elle a continué à qualifier l'intimé de bon élément.

2.2.4 S'agissant du retard de la mise sur le marché du logiciel, il découle des enquêtes que les retards sont communs dans le domaine informatique (audition de D\_\_\_\_\_) et que le calendrier prévu en juillet 2009 était une estimation. L'appelante a elle-même reconnu, dans un courrier du 30 novembre 2011, que le temps de développement du logiciel n'avait pas été évalué correctement. Par ailleurs, l'appelante a attribué moins de personnel au projet qu'initialement prévu. Ainsi, selon le cahier des charges du projet, un programmeur aurait dû être recruté, mais l'appelante ne l'a pas fait. Comme prévu, D\_\_\_\_\_ effectuait une partie importante du développement du logiciel jusqu'à son départ

en juin 2010 (audition de F \_\_\_\_\_), mais il n'a ensuite pas été remplacé. Enfin, comme le reconnaît l'appelante dans un courrier du 30 novembre 2011, le collaborateur direct de l'intimé n'a pas été efficace tout au long de l'année 2011, l'appelante remerciant au demeurant, à cette occasion, l'intimé pour son travail à ce titre. Il apparaît ainsi clairement que l'intimé ne porte pas la responsabilité du retard de la mise sur le marché du logiciel, celui-ci étant dû au manquement de l'appelante à évaluer le temps nécessaire au développement du logiciel et à attribuer du personnel en suffisance au projet. Le fait que l'intimé était le chef dudit projet ou qu'il ne l'aurait pas informé suffisamment des difficultés du projet ne modifie pas ce constat. Dès lors que l'intimé n'est pas responsable du retard relatif au logiciel, les avertissements du 10 mars, 11 avril et 26 mai 2011 y relatif ne sont pas pertinents. Le motif est au demeurant tardif pour le licenciement immédiat, le logiciel ayant été mis sur le marché au moins six mois avant la résiliation du contrat de l'intimé.

2.2.5 S'agissant des retards de l'intimé au bureau, il découle des enquêtes qu'il était en retard environ deux fois par mois. Si H \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il était fréquemment en retard, elle a également expliqué qu'il arrivait à 9h ou 9h15. Or, en arrivant à 9h, l'intimé n'était pas en retard. Peu importe à ce titre que la permanence téléphonique ouvre à 8h ou 8h30 et que des clients appelaient ainsi avant son arrivée. S'agissant des retards chez les clients, selon les enquêtes, ils intervenaient à une fréquence d'environ une fois par trimestre. Lesdits retards étaient cependant dus au fait que l'intimé était retenu chez d'autres clients et étaient parfois excusés. Ainsi, conformément aux principes rappelés ci-dessus, les retards peu importants de l'intimé ne sauraient constituer un motif de licenciement, en particulier en raison de la durée des rapports de travail. Au demeurant, s'il est exact que l'intimé a été régulièrement rappelé à l'ordre concernant ces retards, tant par F \_\_\_\_\_ que par la direction, notamment par courriers ou courriels du 10 mars, 6 juin, 23 juin et 16 décembre 2011, rien ne tend à démontrer que l'intimé a continué d'arriver en retard entre janvier 2012 et son licenciement en juin 2012. Enfin, il découle des enquêtes que l'intimé effectuait un nombre important d'heures supplémentaires, travaillant notamment le soir et la nuit et que son taux a été réduit à 80% en janvier 2012 sur demande de l'appelante, avant qu'elle ne propose de le remonter à 100% avec effet rétroactif à la même date. La Chambre des prud'hommes peine ainsi à concevoir comment des brefs retards, même fréquents, auraient rompu le lien de confiance entre les parties.

2.2.6 S'agissant du mensonge allégué de l'intimé concernant son lieu de vacances, cette allégation n'est pas prouvée et ce prétendu mensonge ne constituerait en tout état pas une violation du contrat de travail.

2.3 Dès lors qu'aucun des motifs invoqués ne constitue un juste motif de licenciement immédiat, c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a retenu que le licenciement immédiat était injustifié.

3. 3.1 À teneur de l'article 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. Selon l'article 335c al.1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Si le licenciement est injustifié, on inclut donc dans l'indemnité due selon l'article 337c al. 1 CO non seulement le salaire que le travailleur aurait gagné durant le délai de congé, mais aussi celui que l'employeur aurait versé pendant la période de protection de l'article 336c CO (Humbert, *Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht*, p. 129 ss et p. 156; Streiff/von Kaenel, *op. cit.*, n. 2 ad art. 336c CO et n. 4 ad art. 337 CO; Weber, *La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun*, thèse, 1992, p. 57 et 59; note d'Aubert in *SJ* 1989, p. 682). Le contrat prenant fin en fait et en droit

au moment de la résiliation avec effet immédiat, le travailleur est dispensé d'offrir ses services à la fin de la période de protection ultérieure (arrêt du Tribunal fédéral 4C.271/1995 du 22 février 1996). Selon l'article 336c al. 1 let. a CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas 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. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (art. 336c al. 2 et 3 CO).

3.2 En l'espèce, la lettre de résiliation des rapports de travail a été remise à l'intimé en date du 20 juillet 2012. Dans la mesure où ce dernier se trouvait dans sa douzième année de service lors de la réception de cette lettre, il aurait dû bénéficier d'un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, arrivant à échéance le 31 octobre 2012. Toutefois, il a été en incapacité de travail du 8 août 2012 au 8 septembre 2012, avec pour effet la suspension du délai de congé pendant cette période et le report de son échéance au 31 décembre 2012. Il découle de ce qui précède que l'intimé a droit à ce qu'il aurait touché si son contrat de travail avait pris fin le 31 décembre 2012, soit l'équivalent de cinq mois de salaire, étant précisé qu'il a perçu son salaire jusqu'à la fin du mois de juillet 2012. Dans la mesure où ce dernier percevait un salaire d'un montant mensuel brut de 6'800 fr. lorsqu'il a été licencié, il a droit au versement de la somme brute totale de 34'000 fr. (5 x 6'800), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012, soit à la date de réception de la lettre de résiliation immédiate des rapports de travail.

3.3 Ainsi, c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a condamné l'appelante à payer à l'intimé une somme brute de 34'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012, sous déduction des charges légales et usuelles.

4. 4.1 L'article 337c al. 3 CO énonce que le juge peut condamner l'employeur qui a procédé à un licenciement immédiat injustifié 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. La jurisprudence a précisé que, l'atteinte portée par un tel licenciement aux droits de la personnalité du travailleur étant à la base de son octroi, ladite indemnité doit être proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée (ATF 121 III 64 consid. 3b et les références citées). Son montant est fixé librement par le juge en fonction de toutes les circonstances (ATF 121 III 64 consid. 3b; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4; 116 II 145 consid. 6a). La faute concomitante du travailleur (ATF 121 III 64 consid. 3b; 120 II 243), son âge, sa situation sociale, le temps qu'il a passé au service de l'employeur constituent quelques-uns des nombreux critères - dont aucun n'est déterminant en soi - qui doivent être pris en compte lors de la fixation de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO (ATF 121 III 64 consid. 3b; 116 II 300 consid. 6; Streiff/von Kaenel, op.cit., n. 8 ad art. 337c CO).

4.2 En l'espèce, le licenciement immédiat de l'intimé est injustifié. Le Tribunal des prud'hommes a pris en considération d'une part la durée des rapports de travail de douze ans et le fait que l'intimé n'avait pas retrouvé de travail lors du dépôt de sa demande, une année après le licenciement, et d'autre part la situation économique difficile alléguée par l'appelante pour fixer l'indemnité à 20'000 fr. net., soit environ l'équivalent de trois mois de salaire. L'appelante conteste l'allocation d'une indemnité sous l'angle de l'art. 337c al. 3 CO,

dès lors que le licenciement immédiat serait justifié. Mais elle ne conteste pas séparément le montant de l'indemnité, si la Chambre des prud'hommes devrait confirmer le caractère injustifié du licenciement. L'intimé ne conteste pas le montant de l'indemnité fixé. Dès lors, en raison des motifs retenus par le Tribunal des prud'hommes, ainsi que de la gravité des reproches formulés à tort à l'encontre de l'intimé, la Chambre des prud'hommes retient que c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a condamné l'appelante à payer la somme nette de 20'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'article 337c al. 3 CO.

5. 5.1.1 Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO).

5.1.2 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO). La responsabilité contractuelle du travailleur est régie par les règles générales en matière de réparation du dommage. Ainsi, le travailleur peut être tenu pour responsable lorsque quatre conditions cumulatives sont réalisées, soit un dommage, une violation d'une obligation contractuelle, un lien de causalité adéquat entre l'inexécution du travailleur et le dommage, le fait que le dommage soit causé intentionnellement ou par négligence, la faute étant présumée (Wylter, op. cit., p. 117 ss; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, n. 4 ad art. 321e CO).

5.1.3 Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_61/2011 du 26 avril 2011 consid. 2 et les références citées; Hohl, Procédure civile, tome I, 2001, p. 152 ss n. 785 ss).

5.2 En l'espèce, dès lors que le licenciement immédiat est injustifié, l'application de l'art. 337b al. 1 CO est exclu. Il reste à examiner l'application de l'art. 321e CO. La Chambre des prud'hommes a constaté, aux considérants 2.2.3 et 2.2.4 ci-dessus, que la mauvaise qualité du nouveau logiciel et les retards dans sa mise en service ne résultaient pas de violation des obligations de l'intimé et que celui-ci faisait son possible pour résoudre les problèmes. Ainsi aucune violation des obligations de l'employé n'a pu être constatée. Au demeurant, les enquêtes ont déterminé que l'intimé s'efforçait de fournir le meilleur travail possible, ce que l'intimé elle-même a reconnu dans un courrier du 18 janvier 2012, le qualifiant de bon élément. Par surabondance de moyens, s'agissant du lien de causalité entre la résiliation des contrats par les clients de l'appelante, soit le prétendu dommage, et les prétendus manquements de l'intimé, force est de constater que parmi les sept cas de résiliation présentés par l'appelante, cinq ne semblent avoir aucun lien avec le comportement de l'intimé et un témoin a indiqué ne pas avoir eu de problème avec le nouveau logiciel. Pour ces cas, le lien de causalité n'est pas réalisé. Ainsi,

l'appelante n'est pas fondée à réclamer la réparation d'un éventuel dommage subi et sera déboutée sur ce point.

6. 6.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO).

Aux termes de l'article 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 120 al. 1 CO).

6.2 En l'espèce, l'appelante a reconnu devoir le montant de 5'522 fr. 40 à l'intimé à titre de jours de vacances non pris en nature.

Dans la mesure où l'appelante n'est pas fondée à réclamer une indemnité pour dommage subi (considérant 5.2 ci-dessus), les conditions de la compensation invoquée par l'appelante ne sont pas remplies en l'espèce. C'est donc à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a condamné l'appelante à verser à l'intimé le montant brut de 5'522 fr. 40 avec intérêts à 5% l'an dès le 20 juillet 2012. 7. 7.1 Les frais judiciaires sont fixés entre 200 fr. et 10'000 fr. pour l'émolument de décision dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes (art. 114 let. c et 116 CPC, 19 al. 3 let. c LaCC). [endif]> [if> Dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 LaCC). Selon l'article 105 CPC, les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (al. 1). En règle générale, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe ou sont partagés proportionnellement si aucune partie n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 CPC). Toutefois, lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de la règle de l'article 106 CPC et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC). Les frais judiciaires qui ne sont pas imputables aux parties ni aux tiers peuvent en outre être mis à la charge du canton si l'équité l'exige (art. 107 al. 2 CPC). 7.2 Dès lors que l'appelante succombe intégralement, elle supportera les frais judiciaires. La Chambre des prud'hommes arrête ceux-ci au montant de 2'000 fr., les met à la charge de l'appelante et les compense avec l'avance de frais effectuée par l'appelante, acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Elle sera en conséquence condamnée à verser 1'000 fr. à l'Etat à ce titre. Il ne sera pas alloué de dépens. \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ le 19 février 2015 contre le jugement JTPH/22/2015 rendu le 22 janvier 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20740/2013-5. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais de la procédure à 2'000 fr. Met ces frais à la charge de A\_\_\_\_\_. Dit que l'avance de 1'000 fr. effectuée par A\_\_\_\_\_ est acquise à l'Etat. Condamne A\_\_\_\_\_ à verser 1'000 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Nathalie LANDRY-BARTHE La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.