

# GE\_GERICHTE C/21006/2013 vom 2. März 2016

GE Cour de justice, 2016-03-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_21006\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_21006_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/21006/2013 du 2 mars 2016

IT: GE\_GERICHTE C/21006/2013 del 2 marzo 2016

## Regeste

JUSTE MOTIF; RÉSILIATION IMMÉDIATE; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; CERTIFICAT DE TRAVAIL | CO.337; CO.329d

## Erwägungen

### E. 4

mars 2015, et a produit, à titre de pièce nouvelle, une ordonnance de non entrée en matière rendue par le Ministère public le 23 juin 2015, à la suite de la plainte pénale déposée par A\_\_\_\_\_ à son encontre pour abus de confiance, vol, appropriation illégitime et concurrence déloyale. Par acte du 14 septembre 2015, A\_\_\_\_\_ a derechef conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Par courrier du 7 octobre 2015, B\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Par avis du 9 novembre 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1. Selon l'art. 308 CPC, 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. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. L'appel, écrit et motivé, est 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 l'occurrence, le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable. Il en va de même de l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC). 2. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu le caractère injustifié du licenciement. 2.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Doivent notamment être 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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les arrêts cités). 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 117 II 560 consid. 3a p. 561). 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). 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 précité). 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; Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337). Il est possible, sous certaines conditions restrictives, de se prévaloir après coup d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement abrupt, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître (ATF 121 III 467 consid. 5a).

2.2 En l'espèce, il est établi que l'appelante a licencié l'intimé avec effet immédiat pour "faute professionnelle grave", sans plus de détails. Dans une note rédigée environ trois semaines plus tard, l'appelante a évoqué deux fautes professionnelles, à savoir l'une lors de l'analyse de \_\_\_\_\_, l'autre dans la validation biologique de celle-ci, auxquelles s'ajoutait encore la tentative de dissimuler son erreur en corrigeant le résultat dans le système informatique et de se justifier par des explications qualifiées d'insoutenables scientifiquement. Ces circonstances avaient conduit à la rupture du rapport de confiance. L'appelante a ultérieurement complété ses raisons de se séparer de son collaborateur, en relevant que celui-ci avait encore commis des erreurs découvertes après son licenciement. Elle a aussi allégué que son employé avait commis de nombreux manquements (rédaction insuffisante du manuel-qualité, erreurs dans les procédures, absence de double-validation) suivis de remarques, qui avaient ébranlé sa confiance dans les capacités de celui-ci.

2.2.1 Au sujet de ce dernier allégué, il apparaît d'emblée que l'appelante n'a pas fait de déclaration à ce sujet, bien qu'elle l'ait offerte en preuve. Quant aux témoignages recueillis sur ce point, il est résulté de la déclaration E\_\_\_\_\_ que l'intimé avait accompli un travail complet et satisfaisant s'agissant du manuel-qualité, et avait soumis à l'autorité compétente un dossier administratif complet et conforme. Le témoin G\_\_\_\_\_ a relevé qu'elle avait des doutes concernant les compétences de l'intimé à la paillasse (i. e le travail technique du laborantin), sans autre détail. Selon le témoin F\_\_\_\_\_, l'intimé se familiarisait avec ses techniques, avait de la peine à faire plusieurs choses à la fois et manquait de pratique; il n'avait pas commis d'erreur dans les quelques analyses qu'il avait effectué seul. Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que l'employeur n'a pas démontré qu'il aurait détecté un manquement de l'intimé, encore moins qu'il lui aurait adressé une remarque à ce propos, et par conséquent que sa confiance aurait été ébranlée avant le 17 juillet 2013.

2.2.2 S'agissant de l'événement survenu à cette date, il est constant que la mention "positif" a été portée dans le système informatique en regard d'une analyse dont le résultat était négatif, information qui a été immédiatement accessible au médecin prescripteur. Il n'a pas été établi que l'analyse elle-même aurait été erronée, l'intimé admettant en revanche la possibilité qu'il ait commis une erreur dans la retranscription du résultat. Cette mention erronée a été corrigée le lendemain, ce que le médecin-prescripteur a pu voir au travers du système informatique comme l'a exposé le témoin H\_\_\_\_\_. Il est indéniable qu'il incombe à un laboratoire d'analyse de procéder à des examens minutieux et exacts, de même que d'effectuer une communication conforme à la réalité, compte tenu des enjeux parfois vitaux des traitements médicaux administrés sur la base de ces analyses. En ce sens, l'erreur commise, sous l'égide d'un responsable, au bénéfice d'une formation appropriée, est d'une gravité objective. Il s'est heureusement trouvé que le patient concerné n'a pas suivi de traitement inadéquat initié avant que l'erreur n'ait été réparée, de sorte qu'il n'y a pas eu de conséquences

dommageables, sinon, cas échéant, pour la réputation du laboratoire auprès du médecin prescripteur. Pour le surplus, il est également constant que l'intimé a seul procédé à l'analyse dans ce cas, et à la validation du résultat, alors qu'il était généralement prévu que deux personnes concourent à ces actions, notamment dans le but d'éviter des erreurs. Il n'a toutefois pas été établi qu'une deuxième intervention était impérative, ni au regard de prétendues instructions internes dont l'existence n'a pas été démontrée, ni au regard de normes légales ou usuelles, dont la violation aurait conduit à un retrait d'autorisation. En effet, il résulte du dossier que la double validation était certes prévue par les bonnes pratiques, en principe souhaitée y compris par l'intimé, mais qu'il arrivait qu'elle soit omise, ce qui était connu de l'employeur puisque tant l'intimé que D\_\_\_\_\_, selon le témoin F\_\_\_\_\_, communiquaient leur mot de passe au laborantin pour validation biologique par celui-ci sous leur nom. Par ailleurs, il n'est pas résulté du témoignage du représentant du service du pharmacien cantonal que l'intimé n'aurait pas agi en conformité avec ce qui était requis, ni que l'autorisation délivrée pour l'exploitation du laboratoire aurait été mise en péril en raison de la dénonciation de violations de règles administratives, voire pénales. L'appelante n'a pas non plus démontré que l'intimé aurait fourni des explications insoutenables scientifiquement pour justifier, après coup, auprès de D\_\_\_\_\_ son erreur pas plus qu'il aurait corrigé "subrepticement" la donnée inexacte dans le système informatique. La version présentée par l'intimé – reprenant ses résultats pour les compléter d'une culture effectuée durant la nuit – apparaît en effet convaincante. Cette correction était au demeurant visible, grâce au système informatique, directement par le médecin prescripteur, comme cela résulte du témoignage H\_\_\_\_\_, de sorte qu'il n'était pas indispensable, même si cela eût sans doute été préférable, qu'une communication expresse soit faite à ce propos. Ainsi, des différents motifs énoncés par l'appelante dans sa note comme éléments ayant provoqué la rupture de confiance, seule une possible erreur de saisie le \_\_\_\_\_ juillet 2013, corrigée dès le lendemain, et s'étant heureusement révélée sans conséquences, a été établie. 2.2.3 L'appelante a encore invoqué d'autres faits, qu'elle affirme n'avoir découverts qu'après le licenciement. A cet égard, comme le rappelle la jurisprudence citée ci-dessus, la circonspection s'impose. L'appelante n'a au demeurant pas allégué de raison qui l'aurait empêchée de détecter, au moment où elles auraient été commises, les supposées erreurs de l'intimé, dans ses analyses \_\_\_\_\_ ou de prises en compte de valeurs \_\_\_\_\_. Si le témoin J\_\_\_\_\_, s'exprimant sur une question relevant davantage de l'expertise, a déclaré que, dans un cas, l'intimé aurait dû procéder à des investigations supplémentaires, il n'y a toutefois pas lieu de tenir pour établi que celui-ci aurait commis des violations des règles de l'art d'une gravité telle qu'un congé avec effet immédiat pour ce motif aurait été justifié. Il en va de même des chiffres de référence, dont, comme l'admet l'appelante elle-même, différents laboratoires utilisent des tests et des valeurs de références différentes. 2.2.4 Il s'ensuit qu'il a été établi que l'intimé, responsable de laboratoire, a commis, à une reprise, une erreur, objectivement non négligeable. Celle-ci, toutes circonstances pertinentes prises en considération, n'a toutefois pas revêtu un caractère si grave qu'elle imposait une rupture avec effet immédiat des rapports de travail. C'est donc à raison que le Tribunal a retenu que le congé avec effet immédiat était dépourvu de justes motifs. 2.3 L'appelante ne critique pas, en tant que tels, les montants alloués par les premiers juges, sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, soit un montant net de 35'909 fr. 60 représentant trois mois de salaire, les vacances ainsi que la part patronale des cotisations LPP y relatives, qui apparaît correct. Ce point du jugement entrepris sera dès lors confirmé. 2.4 L'intimé, dans son appel joint, fait grief aux premiers juges de lui avoir alloué une indemnité, sur la base de l'art. 337c al. 3 CO,

insuffisante, ne tenant pas compte d'une part de la perte économique éprouvée en raison d'indemnités de chômage inférieures à son salaire, d'autre part du contexte de congé-représailles. Quant à l'appelant, il relève que l'un des éléments pris en compte par le Tribunal pour apprécier la quotité de l'indemnité, à savoir une intervention de la police, n'aurait pas été allégué régulièrement par l'intimé.

2.4.1 L'art. 337c al. 3 CO dispose que 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. Cette indemnité revêt les traits d'une peine conventionnelle et d'une réparation pour le tort subi. Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c; 135 III 405 consid. 3.1). L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO est laissée à l'appréciation du juge, la loi fixant un maximum correspondant à six mois de salaire. La loi n'impose pas au juge de s'en tenir strictement à une quote-part de salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_234/2015 du 5 août 2015 consid. 3.3).

2.4.2 En l'espèce, le Tribunal a à juste titre observé que les rapports de travail avaient duré moins d'une année, que l'employé avait retrouvé un travail après avoir toutefois connu une période de chômage. Il a, en revanche, retenu à tort, faute d'allégué sur ce point, que l'intimé avait subi une atteinte à sa personnalité du fait d'une intervention de police, et, faute de droit à utiliser les ressources informatiques de son employeur à titre privé, du fait de la perte de photos de famille enregistrées à son bureau. Il y a encore lieu de prendre en considération la circonstance que l'employeur s'est mépris sur la gravité du manquement, l'erreur commise par le travailleur, qui occupait la fonction de cadre, de même que le choc ressenti par celui-ci, rapporté par sa femme et les conséquences économiques importantes du fait du chômage. Le contexte de congé-représailles évoqué en détail pour la première fois en appel n'a pas, en revanche, à être retenu, contrairement à l'avis de l'intimé. L'employé n'a en effet pas établi qu'il aurait émis des revendications – en contestant le pouvoir de D\_\_\_\_\_ de procéder à des validations biologiques et en démissionnant de sa fonction d'administrateur – telles que l'appelante en aurait été contrariée au point de se séparer de l'intimé en saisissant le prétexte de l'erreur commise le 17 juillet 2013. En définitive, sur la base de tous ces éléments, il se justifie d'arrêter à 25'000 fr. l'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 3 CO. Le jugement attaqué sera modifié sur ce point.

3. L'appelante fait encore grief au Tribunal d'avoir admis la prétention de l'intimé à des vacances. Celui-ci, dans son appel joint, critique le calcul effectué à ce titre par les premiers juges.

3.1 Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n° 7 ad art. 329a CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2).

3.2 L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances (art. 329d al. 1 CO). Lorsque le salaire est fixe, il est aisé de déterminer sa quotité. Une distinction est nécessaire selon que le travailleur bénéficie de son droit aux vacances pendant la période de référence ou après. Lorsque le travailleur n'a pu bénéficier de ses vacances pendant la période de référence, le rapport 5/47 s'applique si le droit annuel est de cinq semaines. Lorsque le travailleur n'a que partiellement bénéficié de

son droit aux vacances pendant l'exercice-vacances correspondant, la doctrine propose l'équation suivante : ([nombre de mois dans la période de référence multiplié par le nombre de semaines de vacances par année de service divisé par 12] moins nombre de semaines déjà prises) multiplié par (nombre de semaines par année de service divisé par [52 moins nombre de semaines de vacances par année de service] augmenté de 1), multiplié par (montant du salaire annuel brut divisé par 52) (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 400, 401). 3.3 En l'espèce, l'appelante admet que l'employé avait droit à 23 jours de vacances pour la durée de son emploi. Celui-ci affirme qu'il en a pris 5, et réclame par conséquent le solde. L'appelante a produit une feuille de calendrier, comportant un certain nombre d'annotations, sur lesquelles elle se fonde pour alléguer que l'intimé aurait pris 16 jours de vacances, qu'il aurait reporté sur ledit tableau. L'intimé conteste la pièce, qu'il affirme ne pas connaître. Aucun des témoignages recueillis n'a porté sur ce titre. Par ailleurs, le témoin F\_\_\_\_\_ a évoqué des vacances prises par l'intimé, à son souvenir, à raison de deux ou trois semaines en \_\_\_\_\_ 2013, lesquelles ne correspondent pas aux annotations du calendrier. Dans ces circonstances, c'est à raison que les premiers juges ont retenu que l'employeur, qui supportait le fardeau de la preuve, n'était pas parvenu à démontrer que l'employé avait bénéficié de son droit aux vacances. S'agissant de la détermination de celui-ci, il y a lieu de prendre en considération le nombre de jours retenu par le Tribunal, inférieur à celui admis, sur le principe, par l'appelante, soit 17,36. En revanche, ainsi que le souligne pertinemment l'intimé dans son appel joint, le calcul doit être opéré différemment. En l'occurrence, la période de référence allant du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 22 juillet 2013 correspond à 10,75 mois, le nombre de semaines par année de service à 5, le nombre de semaine de vacances déjà prises à 1, et le salaire annuel à 120'000 fr. Le calcul opéré selon l'équation rappelée ci-dessus s'établit dès lors ainsi :  $([10,75 \times 5 / 12] - 1) \times 5 / (52 - 5) + 1 \times (120'000 / 52) = 8'882 \text{ fr. } 30$ . Comme l'intimé a conclu, dans son appel joint, à un montant de 8'830 fr. 85, celui-ci lui sera octroyé, le jugement entrepris étant modifié sur ce point. 4. L'appelante critique encore sa condamnation à remettre à l'intimé un certificat de travail selon la teneur arrêtée par le Tribunal. A bien la comprendre, et en dépit de ses conclusions qui tendent au déboutement de l'intimé de toutes ses conclusions, il convient d'admettre qu'elle ne conteste pas, à raison, le principe de la remise d'un certificat de travail, étant précisé qu'elle a dressé un tel document remis au début de la présente procédure. Pour le surplus, elle se borne à reprocher concrètement au Tribunal d'avoir inclus les expressions "consciencieux" et "apprécié [...] pour son professionnalisme" et "bonnes relations [...] avec sa direction".!endif]>![if> De son côté, l'intimé, dans son appel joint, requiert que la remise du certificat de travail soit assortie de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP.

#### **E. 4.1**

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). 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 intenter une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3). 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; David Aubert, in Commentaire du contrat de travail, 2013, no 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, 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, l'intimé a proposé le texte d'un certificat de travail, lequel a été retenu par le Tribunal, à quelques détails près. Il résulte des considérants précédents que le licenciement avec effet immédiat signifié à l'employé était injustifié, en particulier parce que les graves manquements reprochés à celui-ci ne se sont pas vérifiés, seule une erreur de saisie étant établie. Cette circonstance isolée n'est pas de nature à remettre en cause le caractère consciencieux et le professionnalisme de l'intimé. L'employeur a ainsi échoué à démontrer son appréciation négative. En ce qui concerne les relations entre la direction et l'intimé, la critique de l'appelante tient uniquement à son affirmation selon laquelle l'employé la considérait comme incompétente. Cette affirmation apparaît trop péremptoire au vu des éléments établis dans la procédure : s'il a effectivement été rapporté une certaine méfiance, envers D\_\_\_\_\_, celle-ci ne relevait pas directement d'un problème relationnel. De surcroît, rien de tel n'est apparu s'agissant de C\_\_\_\_\_ ou plus largement de la société employeur. Ainsi, l'appelante n'a pas établi que le certificat de travail comporterait des éléments ne correspondant pas à la réalité. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé sur ce point.

#### **E. 4.3**

Selon l'art. 236 al. 3 CPC, le tribunal ordonne des mesures d'exécution sur requête de la partie qui a eu gain de cause. Lorsque la décision prescrit une obligation de faire, de s'abstenir ou de tolérer, le tribunal de l'exécution peut assortir la décision de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP (art. 343 al. 1 let. a CPC). En l'occurrence, l'intimé avait, dans sa demande, conclu à l'application de l'art. 343 al. 1 let. a CPC, sans motivation. Dans son acte d'appel joint, il se borne à citer l'hostilité de l'employeur à son encontre comme motif de sa requête. Il ne cite toutefois pas d'élément concret dont il pourrait être déduit que l'appelante ne se soumettra pas de son propre chef à une condamnation exécutoire. Dès lors, c'est à raison que les premiers juges n'ont pas fait droit à la conclusion de l'intimé sur ce point; le jugement sera ainsi confirmé. 5. L'intimé reproche encore, dans son appel joint, au Tribunal de ne pas avoir fait droit à sa prétention en heures supplémentaires. 5.1 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (art. 8 CC; ATF 129 III 171 consid. 2.4). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il 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 (cf. ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 122 III 219 consid. 3a). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (cf. ATF 132 III 379 consid. 3.1; 122 III 219 consid. 3a). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4P.35/2004 du 20 avril 2004 consid. 3.2, in JAR 2005 p. 180); l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour

établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). Il revient également au travailleur de démontrer que les heures supplémentaires ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier. L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées (ATF 86 II 155 consid. 2); ce n'est que si le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures au-delà de la limite contractuelle, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, que la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prêtera à discussion (ATF 116 II 69 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2).

5.2 En l'occurrence, l'employé a allégué en première instance avoir accompli un total de 203,1 heures supplémentaires, réparties durant les mois de janvier, avril, mai, juin et juillet 2013. Il a offert en preuve de son allégué des cartes de pointages, la déposition des parties et des témoignages. Des pièces produites résultent une prise de service entre 7h25 et 9h30, une sortie entre 18h45 et 21h50, avec une pause de 10 à 30 minutes. Plusieurs jours ont été comptabilisés à double (15 avril, 1<sup>er</sup> mai, 10 mai, 17 mai). Il n'a pas allégué que ces heures étaient ordonnées par son employeur et a fait valoir que celles-ci étaient accomplies au vu et au su de son employeur du fait des relevés de pointage. L'appelante conteste qu'il ait existé un système de pointage en son sein, et fait valoir que les documents à cet égard ont été fabriqués pour les besoins de la procédure (preuve en serait qu'ils n'indiquent pas de présence le 17 juillet 2013, alors que l'employé travaillait indubitablement ce jour-là). Elle nie que l'employé lui ait fait part de leur existence. En appel, l'intimé ne se fonde plus sur les pièces précitées pour asseoir sa prétention, mais se limite à prétendre au paiement de 168 heures 45, en se fondant sur une moyenne de 3h.45 résultant des déclarations de témoins. Ce faisant, il renonce à son allégué selon lequel les documents de pointage susmentionnés étaient l'élément qui fondait la connaissance par l'employeur des heures accomplies. Il est résulté du témoignage G\_\_\_\_\_ que l'intimé arrivait entre 7h30 et 8h00 et partait vers 18h00, prenant une demi-heure à une heure de pause à midi, et du témoignage F\_\_\_\_\_ que l'intimé arrivait vers 8h00, partait à 18h00 et prenait une heure de pause à midi ainsi qu'une pause à 17h00. L'intimé n'a pas fait de déclaration au Tribunal au sujet de ses horaires; l'employeur a déclaré que le précité partait assez systématiquement aux alentours de 18h00. Il résulte de ce qui précède que l'intimé n'est pas parvenu à démontrer que son employeur aurait eu connaissance de son horaire, puisqu'il a renoncé à se prévaloir, au titre de moyen de preuve, des cartes de pointage censées fonder ladite connaissance (documents au demeurant entachés de plusieurs imprécisions). Pour le surplus, s'il résulte des témoignages recueillis un certain horaire (que l'intimé entend retenir de 8h00 à 18h00 pauses comprises), celui-ci est partiellement en contradiction avec les allégués propres de l'appelant (les feuilles de pointage valant dès lors simple allégation), en particulier quant aux horaires matinaux, toujours postérieurs à 8h00 au mois de janvier, environ les deux tiers du temps en avril, mai, juin 2013, et environ la moitié du temps en juillet 2013. En définitive, sur la base de ce qui précède, la conclusion que l'intimé aurait accompli le nombre d'heures supplémentaires, au su de son employeur, ne s'impose pas. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont débouté l'employé de ce chef de ses prétentions.

6. Les frais de l'appel principal seront arrêtés à 800 fr., couverts par l'avance déjà opérée, tandis que l'appel joint n'est pas soumis à frais (art. 71 RTFMC) de sorte que l'avance effectuée par l'intimé lui sera restituée. L'appelante succombe entièrement

dans son appel, de sorte qu'elle en supportera les frais (art. 106 al. 1 CPC). L'issue de la procédure d'appel ne commande pas de revoir la répartition des frais de première instance, dont la quotité n'a pas été critiquée (art. 318 al. 3 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A\_\_\_\_\_ et l'appel joint formé par B\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 20 mars 2015 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 2 et 3 de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau sur ces points : Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ le montant net de 60'909 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 juillet 2013 et le montant brut de 8'830 fr. 35 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 juillet 2013. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 800 fr. , couverts par l'avance déjà opérée acquise à l'Etat de Genève. Met ces frais à la charge de A\_\_\_\_\_. Ordonne aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de restituer à B\_\_\_\_\_ 400 fr. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Sylvie DROIN 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.