



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20382/2021

ACJC/1283/2025

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 22 SEPTEMBRE 2025

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 novembre 2024 (JTPH/290/2024), représentée par Me Armando Pedro RIBEIRO, avocat, PBM Avocats SA, boulevard Georges-Favon 26, 1204 Genève,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ (France), intimé, représenté par Me Yama SANGIN, avocat, Lexpro, rue Rodolphe-Toepffer 8, 1206 Genève.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/290/2024 du 6 novembre 2024, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a, au fond, condamné 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, 6'637 fr. 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 (chiffre 3 du dispositif) en invitant la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), ainsi que la somme nette de 10'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2021 (ch. 5), condamné A_____ SA à rectifier le certificat de travail, dans sa teneur du 17 août 2021, en supprimant la mention suivante : « *nonobstant ses compétences, les rapports de confiance avec Monsieur B_____ ont été rompus* » et à le remettre à B_____ (ch. 6), arrêté les frais de la procédure à 200 fr. (ch. 7), mis à la charge de A_____ SA (ch. 8) et compensés avec l'avance de frais de 200 fr. effectuée par B_____ acquise à l'Etat de Genève (ch. 9), condamné en conséquence A_____ SA à verser à B_____ la somme de 200 fr. (ch. 10), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 9 décembre 2024 à la Cour de justice (ci-après: la Cour), A_____ SA a formé appel de ce jugement, qu'elle a reçu le 7 novembre 2024. Elle a conclu à l'annulation du jugement et au déboutement de B_____ de l'intégralité de ses prétentions, avec suite de frais judiciaires et dépens, y compris les frais de première instance.
- b.** Dans sa réponse du 27 janvier 2025, B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.
- c.** Par avis de la Cour du 7 mai 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- d.** Par courrier du 22 mai 2025, B_____ a produit une pièce nouvelle, à savoir le dispositif du jugement du Tribunal de police du 21 mai 2025 prononcé dans le cadre de la procédure pénale P/14519/2021, mentionnant son acquittement du chef de vol.
- e.** Par écriture du 2 juin 2025, déposée dans le délai de dix jours imparti par la Cour, A_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de ladite pièce et persisté dans ses conclusions pour le surplus.
- f.** B_____ a répliqué par courrier du 11 juin 2025.

g. Les parties se sont encore déterminées en date des 16 juin et 19 juin 2025, persistant dans leurs écritures respectives.

h. Elles ont été informées le 20 juin 2025 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure:

a. A_____ SA, société de droit suisse dont le siège est à C_____ (Genève), a pour but la création, fabrication, achat et vente de composants horlogers en tous genres, de composants _____, notamment en or ou autres métaux communs ou précieux.

Les locaux de l'entreprise sont composés d'une grande halle dans laquelle des caméras de surveillance sont disposées et qui se déclenchent dès qu'il y a du mouvement.

La fouille du personnel a lieu à la sortie des employés, soit à 13h pour l'équipe du matin et entre 21h et 21h15 pour l'équipe de l'après-midi. A cet effet, des bâtons détecteurs de métaux sont utilisés et une caméra filme la zone de fouille.

b. Par contrat de travail signé le 17 mai 2018, B_____ a été engagé par A_____ SA en qualité de "régleur" à temps plein, à partir du 1^{er} juin 2018 pour une durée indéterminée.

Le salaire mensuel initialement convenu était de 5'000 fr. bruts, versé treize fois l'an et s'est élevé en dernier lieu à 5'385 fr. bruts, auquel venaient s'ajouter les sommes mensuelles de 175 fr. à titre de participation à l'assurance maladie et de 1'077 fr. à titre de "prime horaires élargis".

Le droit aux vacances était de 25 jours par année civile.

Le préavis de congé était de deux mois.

Le contrat était soumis à la Convention collective de travail des industries horlogères et microtechnique suisses.

c. Selon une description du poste mise à jour en avril 2019, la fonction de régleur usinage consistait à assurer et garantir la production de pièces en termes de qualité, quantité et délais pour les différents moyens de production, procéder aux mises en train du moyen d'usinage, usiner les pièces par enlèvement de matière jusqu'à l'obtention de formes, de dimensions définies et d'esthétique de surface.

d. Il ressort des fiches d'entretiens d'évaluation de B_____ effectués en 2019 et 2020 que son travail était globalement satisfaisant. Un effort concernant le respect des délais et l'amélioration de la qualité lui était toutefois demandé.

e. Le mardi 29 juin 2021 vers 9h, alors qu'il était en train de mettre de l'ordre dans une armoire de l'atelier, D_____, responsable adjoint d'atelier, a découvert trois sachets de 20gr de copeaux d'or au fond du tiroir le plus bas de l'armoire.

Il s'agit d'une armoire accessible à tout le personnel de l'entreprise. Dans ses tiroirs se trouvaient notamment des dossiers de réglage pour diverses machines qui étaient, à cette époque, mal rangés.

L'or n'ayant pas sa place dans cette armoire, D_____ en a immédiatement informé ses supérieurs, soit E_____, responsable d'atelier, et F_____, directeur. Ce dernier a décidé de remettre les sachets où ils avaient été trouvés, ce qui a été fait le même jour à 12h22, afin de voir si quelqu'un viendrait les récupérer.

B_____ a été fouillé le soir du 29 juin 2021.

f. Le jeudi 1^{er} juillet 2021 à 11h, D_____ a constaté que les sachets ne se trouvaient plus dans l'armoire.

Une fouille de l'intégralité du personnel ayant eu accès à l'armoire s'est révélée négative.

Le service de sécurité a visionné les images de vidéosurveillance enregistrées entre le 29 juin à midi et le 1^{er} juillet 2021.

Ces images ont également été visionnées par E_____, D_____, G_____, directeur des finances, et H_____, directeur général.

g. Sur les images de vidéosurveillance du 29 juin 2021 entre 18h16 et 18h22, on voit l'employé de la sécurité discuter avec quelqu'un qui n'est toutefois pas visible. B_____ se dirige vers une armoire métallique grise, dont seul le tiroir du haut est visible, le reste étant caché par des meubles et des machines. Il se penche, disparaissant du champ de la caméra pendant une vingtaine de secondes, puis reparait et sort de la pièce. Il porte sa main gauche à la poche. La vidéo s'arrête au moment où un autre employé se dirige vers l'armoire métallique avec des papiers dans les mains.

h. Le vendredi 2 juillet 2021 à 8h42, G_____ a déposé plainte pénale au nom de A_____ SA contre B_____ pour vol, exposant que celui-ci était la seule personne à avoir eu accès à l'armoire contenant les sachets d'or.

i. A 13h30, la police est intervenue dans les locaux de A_____ SA.

H_____ est venu chercher B_____ alors qu'il participait à une séance, lui demandant de venir avec lui et, selon le seul témoin, le prenant par le dos sans violence.

B_____ a été conduit jusqu'à son vestiaire par H_____, accompagné de la responsable des ressources humaines et de E_____. Il n'y avait pas de collègues dans le vestiaire mais il en a croisé sur le chemin.

La police a procédé à la fouille du casier personnel et du véhicule de B_____, ainsi que de l'armoire dans laquelle les sachets avec les copeaux d'or avaient été découverts. Lesdits sachets ne s'y trouvaient pas mais des résidus d'or étaient visibles au fond du premier tiroir en partant du bas.

B_____ a ensuite été transporté dans un véhicule de police pour être amené au poste.

Aucun témoin n'a pu affirmer le fait que B_____ ait été vu par des collègues aux divers stades de l'intervention de la police.

Après le départ de B_____, H_____ et la responsable des ressources humaines ont indiqué à l'ensemble des collaborateurs qu'il y avait une présomption de vol pour laquelle une personne était auditionnée mais que, pour l'heure, il y avait une présomption d'innocence.

j. B_____ a été auditionné dans les locaux de la police à 17h31.

Informé du fait que A_____ SA avait déposé plainte pénale à son encontre pour avoir volé 60 gr de résidu d'or entre le 29 juin 2021 vers 9h et le 1^{er} juillet à 11h, il a contesté ce fait.

Lors de l'audition, des photos extraites des images de vidéosurveillance du 29 juin 2021 prises entre 18h17 et 18h18 lui ont été soumises.

k. A 22h51, à sa sortie des locaux de la police, B_____ a envoyé un message à E_____ lui indiquant qu'il était innocent, qu'il espérait pouvoir retrouver son poste de travail dès le lundi suivant et en parler de vive voix.

E_____ ne lui a pas répondu.

l. Le lundi 5 juillet 2021, E_____ a annoncé lors d'une réunion que B_____ avait été licencié en raison d'un vol.

Le même jour, B_____ a reçu un message d'un collègue l'en informant.

m. Par courrier daté du 2 juillet 2021, que B_____ dit avoir reçu le 7 juillet 2021, A_____ SA l'a informé de son licenciement avec effet immédiat à compter du 2 juillet 2021 en raison d'un vol commis à l'interne.

n. B_____ a été en arrêt de travail du 5 au 11 juillet 2021 en raison d'un "syndrome dépressif".

o. Par courrier de son conseil du 9 juillet 2021, B_____ a contesté le licenciement immédiat, indiquant qu'il n'était pas l'auteur du vol et que A_____ SA ne disposait pas d'éléments suffisants pour justifier sa décision.

Il l'a mise en demeure de lui verser une indemnité correspondant à 10 mois de salaire et de lui remettre un certificat de travail d'ici au 1^{er} août suivant.

p. Par courrier du 15 juillet 2021, A_____ SA a indiqué qu'elle confirmait que le licenciement immédiat était pleinement justifié et qu'elle refusait par conséquent d'entrer en matière sur la demande d'indemnité.

q. Il ressort du rapport de renseignements établi par la police le 15 juillet 2021, qu'après visionnage des images de vidéosurveillance du 29 juin 2021, d'autres employés se rendaient à l'armoire où se trouvaient les sachets d'or et qu'il était impossible de déterminer leurs faits et gestes. Il n'était pas possible d'impliquer formellement B_____. On le voyait s'affairer vers ladite armoire sans pouvoir établir le vol avec certitude.

r. Le 22 juillet 2021, le Ministère public de la république et canton de Genève a rendu une ordonnance de non-entrée en matière concernant la plainte pénale déposée par A_____ SA car il ne disposait pas d'éléments suffisants pour retenir une prévention pénale à l'encontre de B_____.

s. Pour le mois de juillet 2021, B_____ a perçu les sommes brutes de 1'215 fr. 95 à titre de salaire, de 39 fr. 52 à titre de participation à l'assurance maladie et de 1'077 fr. à titre de prime d'équipe.

t. Par courrier du 4 août 2021 adressé à A_____ SA, B_____ a demandé la reconsidération de la décision de ne pas entrer en matière concernant l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié compte tenu de l'ordonnance de non-entrée en matière du 22 juillet 2021. Il a mis en demeure la société de lui remettre un certificat de travail d'ici au 13 août suivant.

u. Le 9 août 2021, A_____ SA a établi un certificat de travail à l'attention de B_____ dans lequel elle indiquait notamment :

« A ce titre, Monsieur B_____ a eu pour mission d'assurer et de garantir les opérations suivantes :

- Le réglage machine 5 axes sur machine type I_____, J_____ et K_____;*
- Usinage en reprise de pièces en matière or, platine acier et titane ;*
- Chargement et déchargement des programmes CNC ;*
- La préparation de l'outillage adéquat en fonction de l'IF, la mesure des outils et le montage des machines d'usinage*

- *La récupération et le nettoyage des métaux précieux selon protocole interne ;*
- *Le suivi de la production et de la qualité des pièces (contrôles dimensionnel et esthétique) ;*
- *La transmission des instructions aux opérateurs et opératrices en termes de qualité et productivité ;*
- *Le suivi du planning de production.*

Monsieur B_____ possède de bonnes connaissances techniques dans son domaine d'activité. Sa flexibilité et son adaptabilité ont correspondu à nos attentes et son travail nous a donné satisfaction. Collaborateur serviable, Monsieur B_____ a démontré son aptitude à travailler en équipe et a entretenu de bons rapports avec ses supérieurs et collègues de travail.

Nonobstant ses compétences, Monsieur B_____ a eu un comportement ayant conduit à la rupture du lien de confiance ce qui nous a amené à résilier son contrat de travail.

Monsieur B_____ a quitté notre société le 7 juillet 2021 libre de tout engagement à notre égard, hormis celui du devoir de discrétion. Nous lui souhaitons une bonne continuation pour la suite de sa carrière professionnelle »

v. Le 10 août 2021, A_____ SA a remis au Ministère public les images des caméras de surveillance prises le 28 juin 2021, entre 19h et 19h31.

On y voit un employé ouvrir le deuxième tiroir en partant du bas d'un caisson métallique pour en ressortir une pochette en plastique transparente. A 19h03, B_____ tire un aspirateur et vient le placer devant une machine située sur la rangée parallèle de celle où porte le champ principal de la caméra. Son corps et l'aspirateur sont en partie cachés par des machines et de l'outillage. Le câble est enroulé. A 19h05, B_____ se déplace, sort du champ de la caméra et réapparaît avec un chiffon noir dans les mains. Il discute avec des collègues puis retourne vers l'aspirateur et ouvre la trappe située sur le dessus de celui-ci. Il s'éloigne avec un chiffon noir sur le bras et sort du champ pendant une trentaine de secondes avant de revenir vers la machine. A 19h09, il se tient devant l'aspirateur avec un filtre dans les mains. Il referme la trappe à 19h11 puis repart avec l'aspirateur. Pendant toute la durée de la manutention de l'aspirateur, il y a trois puis deux collègues présents dans la rangée parallèle de celle où se situe l'aspirateur, qui ne réagissent pas. Après être sorti du champ de la caméra avec un chiffon noir dans la main, B_____ revient à 19h13 avec le même chiffon et se place devant le caisson métallique. On voit alors que le chiffon est noir avec un liseré blanc. Une collègue se trouve à quelques mètres de lui. Il ouvre le deuxième tiroir en partant du bas et reste devant, dos à la caméra, pendant une dizaine de secondes. Il repart

en direction de la machine, toujours de dos, de sorte qu'il n'est pas possible de distinguer ce qu'il a dans ses mains, à l'exception de son chiffon noir. Il parle avec une collègue et pose son chiffon sur la table de travail de cette dernière. Il sort du champ de la caméra à 19h15 pour se rendre aux toilettes avec un chiffon dans les mains et revient à 19h21 avec le même chiffon. Il pousse un bidon à 19h22 avant de sortir du champ et de réparaître une minute plus tard. Il se dirige vers un collègue puis un autre, qui travaillent sur des machines différentes. A 19h27, il reprend son chiffon et sort du champ.

Un deuxième fichier comporte les images prises entre 19h27 et 19h37 sous un autre angle. B_____ se dirige vers l'armoire métallique grise, se penche vers le bas du meuble, sortant du champ de la caméra, puis se relève et ouvre le premier tiroir. Il a un chiffon noir dans la main. Un employé entre dans la pièce par une porte située à proximité de l'armoire métallique. B_____ s'approche de lui et échange quelques mots. B_____ retourne vers le tiroir du haut puis se penche à nouveau et disparaît du champ. Il se relève au moment où un employé de la sécurité apparaît dans l'ascenseur dont la porte s'ouvre à quelques mètres de lui et qui repart aussitôt. Il rouvre le tiroir du haut avant d'ouvrir le tiroir vide d'un autre meuble et de quitter la pièce, son chiffon noir à la main. Il revient 40 secondes plus tard et se positionne devant l'armoire métallique, se baisse, sortant du champ pendant une minute. Pendant ce temps, l'employé de la sécurité qui était apparu dans l'ascenseur revient et parle avec B_____ pendant une vingtaine de secondes.

w. Dans sa réponse du 11 août 2021 au courrier de B_____ du 4 août 2021, A_____ SA a indiqué à ce dernier que le licenciement immédiat était pleinement justifié et donc maintenu.

x. Le 13 août 2021, B_____ s'est adressé par courrier à A_____ SA pour lui demander de modifier le certificat de travail en supprimant la phrase faisant mention du licenciement.

y. Le 17 août 2021, A_____ SA a établi un nouveau certificat de travail à l'attention de B_____ qui était identique à la première version sous réserve de la phrase suivante :

« Nonobstant ses compétences, les rapports de confiance avec Monsieur B_____ ont été rompus ».

z. Par courrier du 23 août 2021, B_____ a une nouvelle fois demandé à A_____ SA de modifier le texte du certificat de travail qui lui avait été remis.

aa. Pour le mois d'août 2021, B_____ a perçu les sommes brutes de 2'793 fr. 85 à titre de 13^{ème} salaire, de 1'591 fr. à titre de paiement des vacances, de 247 fr. 60 à titre de prime d'équipe et de 855 fr. 30 à titre d'heures supplémentaires, 13^{ème} salaire inclus.

bb. Le 29 septembre 2021, B_____ a déposé plainte pénale contre G_____ pour diffamation, calomnie et dénonciation calomnieuse.

cc. Par arrêt du 30 novembre 2021, la Chambre pénale de recours de la Cour de justice a annulé l'ordonnance de non-entrée en matière rendue par le Ministère public et a renvoyé la cause à ce dernier afin qu'il procède à un complément d'enquête, notamment par une nouvelle audition de B_____ et sa confrontation aux images de vidéosurveillance du 28 juin 2021.

D. a. Par acte du 23 novembre 2021, introduit en temps utile devant le Tribunal des prud'hommes suite à l'échec de la tentative de conciliation, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 80'549 fr. 28, ladite somme se décomposant comme suit:

- 4'304 fr. 53 bruts à titre de salaire pour la période du 3 au 31 juillet 2021, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} août 2021;
- 6'637 fr. bruts à titre de salaire pour la période du 1^{er} au 31 août 2021, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} septembre 2021;
- 6'637 fr. bruts à titre de salaire pour la période du 1^{er} au 30 septembre 2021, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2021;
- 1'991 fr. 85 bruts à titre d'indemnité pour vacances non prises, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2021;
- 1'244 fr. 90 bruts à titre de part au 13^e salaire dû pour la période allant du 3 juillet au 30 septembre 2021, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2021;
- 59'733 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement injustifié et violation de la personnalité, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2021.

Il a en outre conclu à la remise d'un certificat de travail rectifié.

A l'appui de ses conclusions, B_____ a fait valoir que son licenciement avec effet immédiat était injustifié, dès lors que les soupçons de vol portés à son encontre n'étaient pas suffisants. A_____ SA ne lui avait entre autres pas donné l'occasion de se déterminer au sujet des accusations portées à son encontre avant de déposer plainte contre lui et de faire venir la police dans les locaux. Il a réclamé par conséquent le paiement de son salaire pour la période du 3 juillet au 30 septembre 2021, y compris la part du 13^e salaire, ainsi que d'une indemnité pour vacances non prises.

Estimant que A_____ SA avait procédé au licenciement d'une manière violant sa personnalité, il a également réclamé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à huit mois de salaire. Il avait appris son licenciement par

l'intermédiaire de ses collègues alors qu'il avait pris contact avec son supérieur hiérarchique à la suite de son audition par la police trois jours auparavant et qu'il contestait les faits qui lui étaient reprochés. Il avait été arrêté par la police au sein même des locaux de A_____ SA et bousculé à cette occasion par l'un de ses supérieurs, le tout sous les yeux de ses collègues, ce qui l'avait profondément humilié et dénigré. Lors d'une réunion organisée le 5 juillet 2021, A_____ SA avait informé le personnel de son licenciement immédiat, suggérant ainsi qu'il avait commis une faute grave. A_____ SA l'avait accusé personnellement alors que d'autres personnes s'étaient rendues vers l'armoire en question.

Enfin, A_____ SA refusait de lui délivrer un certificat de travail sans la mention de la rupture du lien de confiance.

b. Dans sa réponse du 13 mai 2022, A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

En substance, elle a fait valoir que les images de vidéosurveillance révélaient un comportement suspect de B_____. Le 28 juin 2021, ce dernier s'était emparé d'un aspirateur à or et en avait changé le filtre, sans que cela fasse partie de ses attributions. Cela constituait déjà, en soi, un manquement grave et un motif de licenciement immédiat. Il s'était déplacé avec un chiffon tenu contre son ventre, dans lequel se trouvait quelque chose de blanc, et s'était rendu vers le tiroir contenant les mêmes poches en plastique que celles qui contenaient l'or retrouvé dans l'armoire. Il s'était ensuite rendu aux toilettes, muni d'un chiffon. En sortant des toilettes, il avait jeté le filtre dans les bidons de récupération. Il s'était rendu devant l'armoire contenant les copeaux d'or litigieux et semblait très perturbé par les allées et venues des autres collaborateurs. Il s'était baissé devant cette armoire durant une minute environ. Le 29 juin 2021, il était la seule personne à s'être rendue dans le troisième tiroir de l'armoire contenant les sachets litigieux. Après avoir visionné ces images, A_____ SA avait acquis la certitude de la commission de l'infraction pénale par B_____, ce qui avait rompu le lien de confiance et justifié un licenciement immédiat. Pour le surplus, le salaire, la participation à l'assurance maladie, la prime d'équipe et le 13^e salaire avaient été versés à l'employé jusqu'au 7 juillet 2021, date de la notification du licenciement. Les vacances non prises ainsi que les heures supplémentaires lui avaient également été versées. S'agissant du certificat de travail, elle estimait que ce dernier devait refléter la réalité et mentionner l'information cruciale relative à la rupture du lien de confiance.

c. Le Tribunal a tenu des audiences de débats principaux les 24 octobre, 8 et 16 novembre 2022 lors desquelles il a entendu les parties ainsi que quatre témoins, dont les déclarations ont été reprises dans la présente partie EN FAIT dans la mesure utile.

d. Le 8 janvier 2024, A_____ SA a transmis au Tribunal une copie de l'acte d'accusation rédigé par le Ministère public au terme duquel B_____ était renvoyé par devant le Tribunal de police pour répondre de l'infraction de vol au sens de l'article 139 ch. 1 CP.

e. Lors de l'audience de débats principaux du 27 mars 2024, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, puis, le tribunal a gardé la cause à juger.

E. Les éléments pertinents suivants résultent également de la procédure, en particulier des enquêtes diligentées par le Tribunal:

a. Dans l'entreprise, seules certaines personnes sont habilitées à ouvrir la trappe des aspirateurs à or et à en changer le filtre. Les régleurs peuvent exceptionnellement effectuer ces manipulations à la demande du responsable d'atelier ou de son adjoint, ou ouvrir la trappe en cas de panne.

b. Les employés utilisent des chiffons dans le cadre de leur travail pour s'essuyer les mains ou des pièces car ils travaillent avec de l'huile. Ces chiffons sont des bouts de vêtements recyclés ou des tissus usagés qui peuvent être de plusieurs couleurs.

B_____ utilisait des sachets en plastique pour y placer les pièces défectueuses à mettre au rebut.

c. Entendus par le Tribunal, A_____ SA et le témoin E_____ ont affirmé que B_____ avait eu un comportement anormal les 28 et 29 juin 2021 faisant plusieurs aller-retours sans lien avec son travail. Il s'était muni de pochettes plastiques alors qu'il n'en avait pas besoin puisqu'il n'avait pas contrôlé de pièces ce jour-là. La partie blanche se trouvant dans le chiffon noir pouvait être le filtre de l'aspirateur. B_____ avait pris le filtre contenant des déchets d'or aux toilettes pour avoir le temps de les mettre dans les pochettes. Les manuels pour les machines de type I_____ se trouvant dans l'armoire n'étaient d'aucune utilité à B_____ car ces machines tournaient très peu. Le fait que B_____ se soit penché sur le tiroir du bas sans rien emporter avec lui était suspicieux.

S'agissant de la fouille effectuée le 29 juin 2021 au soir, G_____ a indiqué qu'il n'avait pas vérifié si le détecteur s'était déclenché au passage de B_____ avant de licencier ce dernier; il n'avait pas trouvé cela nécessaire.

d. Lors des enquêtes, B_____ a déclaré qu'il n'avait pas l'interdiction d'ouvrir les aspirateurs à or, ni d'en changer le filtre. Il lui était arrivé de procéder à des inventaires à la fin du mois lors desquels les filtres étaient changés. Il n'était pas non plus interdit de faire de la maintenance sur les aspirateurs en cas de problème, ce qui lui était arrivé de faire deux ou trois fois en 2021. Il y avait eu un souci

avec l'aspirateur dans la journée du 28 juin 2021 ou les jours précédents ce qui nécessitait d'en changer le filtre. N'ayant pas de réglage à effectuer, il en avait profité pour faire la maintenance de l'aspirateur. Le 29 juin 2021, il était sûrement allé chercher un dossier dans le troisième tiroir de l'armoire qui contenait les instructions pour les machines de type I_____, qui tournaient tous les jours mais de moins en moins à cause du déménagement. Il s'était levé rapidement lorsque la personne de la sécurité était entrée puis ils avaient discuté. En raison du désordre dans l'armoire, il n'avait pas trouvé le dossier recherché, raison pour laquelle il était reparti sans dossier.

e. Il est établi que le responsable d'atelier n'était pas sur place au moment où B_____ a changé le filtre.

f. Le témoin L_____, responsable du service de la sécurité, a indiqué que du 28 au 29 juin 2021, seules trois personnes s'étaient rendues vers l'armoire en question, soit E_____, D_____ et B_____.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat de B_____ était injustifié, les images de vidéosurveillance ne permettant pas, à elles seules, d'avoir la certitude que celui-ci s'était bien emparé des sachets contenant les copeaux d'or.

Un doute subsistait donc au moment du licenciement de B_____. Au vu de la radicalité de la mesure envisagée, le licenciement immédiat constituant une *ultima ratio*, il appartenait à A_____ SA d'agir avec plus de prudence et d'interroger B_____ avant de déposer plainte pénale et de le licencier, ce d'autant plus que la fouille opérée le 29 juin 2021 sur ce dernier n'avait rien donné, de même que celles opérées le 2 juillet 2021 par la police. A_____ SA n'avait pas fait tout ce qui pouvait raisonnablement être exigé d'elle pour établir les faits et vérifier les soupçons qu'elle nourrissait à l'égard de B_____ avant de le licencier.

Puisque le licenciement immédiat était injustifié, B_____ devait être remis dans la situation qui aurait été la sienne si les rapports de travail s'étaient terminés de manière ordinaire, au terme d'un délai de congé de deux mois, soit au 30 septembre 2021. Il pouvait donc prétendre au paiement d'une somme de 4'304 fr. 53 à titre de salaire pour la période du 8 au 31 juillet 2021 et 13'274 fr. (6'637 x 2) pour les mois d'août et septembre. A_____ SA était également condamnée à lui verser la somme brute de 1'244 fr. 90 à titre de 13^e salaire et de 1'933 fr. 85 correspondant à son droit aux vacances. En outre, compte tenu du fait que la faute de A_____ SA était importante et avait indéniablement eu un impact sur la vie de B_____, ce dernier pouvait prétendre à une indemnité de 10'000 fr., correspondant à plus d'un mois de salaire.

Enfin, s'agissant de la rectification du certificat de travail, le Tribunal a considéré que le certificat dans sa version du 17 août 2021 était conforme à la loi, excepté la

phrase selon laquelle "*nonobstant ses compétences, les rapports de confiance avec Monsieur B_____ ont été rompus*". A_____ SA était donc condamné à remettre à B_____ un certificat de travail identique à celui du 17 août 2021, sous réserve de la phrase précitée qui devait être supprimée.

EN DROIT

1. 1.1 Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1^{er} janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.

1.2 Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.4 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique (art. 219 et art. 243 CPC) et le procès est soumis aux maximes des débats et de disposition (art. 55 al. 1 CPC, art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC *a contrario* et art. 58 CPC).

2. L'intimé a produit une pièce nouvelle devant la Cour.

2.1 La Cour examine d'office la recevabilité des pièces produites en appel (REETZ/HILBER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2013, n° 26 ad art. 317 CPC).

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

A partir du début des délibérations, les parties ne peuvent toutefois plus introduire de *nova*, même si les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC sont réunies. La phase des délibérations débute dès la clôture des débats, s'il y en a eu, respectivement dès que l'autorité d'appel a communiqué aux parties que la cause a été gardée à juger.

Dans cette phase, la matière du procès doit être fixée de façon définitive, en sorte que le tribunal délibère de la cause sans retard et qu'un jugement puisse être rendu rapidement; il ne doit donc pas être possible de revenir à l'administration des preuves par l'invocation de *nova* et ainsi de provoquer l'interruption des délibérations (142 III 413 consid. 2.2.3-2.2.6; arrêt du Tribunal fédéral 5A_654/2022 du 21 décembre 2023 consid. 3.1).

Toutefois, après avoir communiqué que la cause est en état d'être jugée, la cour d'appel peut décider d'office, en revenant sur son ordonnance d'instruction gardant la cause à juger, de rouvrir la procédure d'administration des preuves pour tenir compte de faits nouveaux, en particulier de vrais *nova* qui se sont produits subséquemment (ATF 143 III 272 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_717/2020 du 2 juin 2021 consid. 4.1).

2.2 En l'espèce, la pièce nouvelle, à savoir le dispositif du jugement du Tribunal de police du 21 mai 2025, a été produite le 22 mai 2025, soit après la mise en délibération de la cause le 7 mai 2025.

La Cour a néanmoins ordonné deux échanges d'écriture en octroyant des délais aux parties afin de se déterminer consécutivement au dépôt de cette pièce. Elle a donc décidé d'office de rouvrir l'instruction pour tenir compte du prononcé du jugement précité, intervenu moins de quinze jours après la clôture des débats (vrai *nova*).

Le choix de la Cour d'ouvrir à nouveau la procédure probatoire a entraîné l'annulation de sa précédente décision de mettre la cause en délibération. Par conséquent, la pièce nouvelle sera déclarée recevable.

Il sera toutefois rappelé que le juge civil n'est pas lié par les constatations factuelles et l'appréciation des preuves faites par le juge pénal (art. 53 CO; ATF 125 III 401 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_230/2021 du 7 mars 2022 consid. 2.2)

- 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 1^{er} 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.

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).

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.

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.

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).

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.

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.

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).

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.

- 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.

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.