

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/21006/2013-5

CAPH/46/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 2 MARS 2016

Entre

A_____, sise _____, Genève, appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 mars 2015 (JTPH/127/2015), comparant par M^e Christian REISER, avocat, rue De-Candolle 16, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, domicilié _____, Genève, intimé et appelant sur appel joint comparant par M^e Giuseppe DONATIELLO, avocat, WAEBER MEMBREZ BRUCHEZ Avocats, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 mars 2016.

EN FAIT

A. B_____ est titulaire d'un doctorat en médecine délivré par _____, le _____ 2001, ainsi que d'un diplôme de "spécialiste _____ en analyses de laboratoire médical (hématologie, chimie clinique, immunologie clinique, microbiologie médicale, génétique médicale) [...] l'habilitant à diriger un laboratoire médical dans les cinq branches susmentionnées", délivré par _____ (_____) établi le 2 novembre 2005.

C_____ est au bénéfice d'un diplôme fédéral de pharmacien, ainsi que d'un diplôme de "chef de laboratoires médicaux _____ en chimie clinique, hématologie, immunologie clinique et microbiologie médicale" délivré par _____ le 27 août 1990.

D_____, de nationalité _____, détient des certificats de maîtrise de sciences biologiques et médicales de physiologie générale, embryologie générale et mécanismes d'action des toxiques, obtenus à l'Université _____ (_____), des diplômes de docteur vétérinaire conférés par ladite université en 1998 et de "Executive MBA in Management and Corporate Finance" décerné par l'Université _____ en janvier 2009. En juin 2012, il a été admis à suivre la formation postgraduée _____ pluridisciplinaire.

B. En été 2012, C_____ souhaitait créer un laboratoire d'analyses médicales en collaboration avec D_____.

Après avoir fait la connaissance de B_____, les deux précités ont décidé d'employer celui-ci, dans l'intérêt de l'entité à créer, à compter du 1^{er} septembre 2012.

B_____ a notamment été chargé d'élaborer un manuel-qualité (décrivant les actes destinés à assurer la sécurité des techniciens de laboratoire et les procédures de diligences à suivre lors d'une analyse), de rechercher des locaux et de nouer des contacts avec des fournisseurs. Le manuel-qualité a été transmis au pharmacien cantonal pour obtention du droit d'exploitation du laboratoire.

Selon l'employeur, le manuel-qualité élaboré par B_____ se basait sur une norme ISO obsolète (15189 au lieu de 17025), ce qui n'avait été constaté qu'après le départ du précité.

Le manuel-qualité était très complet et satisfaisant. Le dossier soumis au Service du pharmacien cantonal était complet et conforme. Les normes ISO ne sont pas obligatoires pour exploiter un laboratoire en Suisse; un laboratoire qui utiliserait la norme ISO 17025 répondrait également aux normes du règlement sur les institutions de santé. Il n'y a pas d'obligation légale à faire apparaître le nom du titulaire de l'autorisation d'exploiter sur les documents sortant du laboratoire. Le

service du pharmacien cantonal vérifie que toutes les actions sont réfléchies et que toute activité est traçable à l'intérieur du laboratoire. Le responsable du laboratoire doit prendre les actions correctives en cas d'erreur, c'est sa responsabilité qui est engagée (témoin E_____).

- C. La société anonyme A_____ a été inscrite au Registre du commerce de Genève le _____ 2012, avec pour but social de fournir toutes prestations de service dans le domaine des analyses biologiques et médicales pour les médecins et les hôpitaux.

Les ayants-droits économiques en sont C_____ et D_____. Il est admis que ce dernier assumait la fonction de directeur général de A_____.

B_____ a été nommé administrateur unique de A_____ depuis la fondation de la société jusqu'au mois de _____ 2013; il affirme avoir démissionné de cette fonction en raison de ce qu'il n'avait aucun accès aux finances et de ce que les factures reçues restaient en souffrance, ce qui portait à son avis atteinte à son crédit professionnel. A_____ conteste ces retards.

Un tiers a succédé à B_____ comme administrateur unique.

- D. Le _____ novembre 2012, A_____ a engagé B_____ en qualité de chef de laboratoire, moyennant un horaire hebdomadaire de 40 heures, un salaire mensuel de 10'000 fr., un droit aux vacances de 25 jours "pro rata temporis", et un "bonus/incentive" de 20'000 fr. maximum liés aux objectifs annuels fixés avec la direction.

Il avait été présenté au personnel comme responsable du laboratoire et aide potentielle à la paillasse. D_____ et lui étaient considérés comme les patrons, le premier étant plus technique et le second administratif (témoin F_____).

- E. Le 1^{er} décembre 2012, A_____ a rempli et signé une demande d'allocations de retour en emploi, destinée à l'Office cantonal de l'emploi, pour B_____.

Par décision du 14 janvier 2013, cette demande a été admise, pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, les allocations étant d'un montant de 8'000 fr. de janvier à mars, puis de 6'000 fr. d'avril à juin, puis de 4'000 fr. de juillet à septembre, et enfin de 2'000 fr. pour les trois derniers mois de 2013.

- F. Le laboratoire exploité par A_____ employait, outre B_____, deux laborantins, G_____ et F_____.

Ceux-ci avaient été recrutés par D_____, respectivement C_____; leurs fonctions avaient été définies par les deux précités (témoins G_____ et F_____).

A_____ affirme que C_____ était présent dans ses locaux.

C_____ était occasionnellement présent au laboratoire, environ une fois par semaine (témoins G_____, F_____).

B_____ allègue que sa fonction de chef de laboratoire impliquait qu'il surveille le travail des deux laborantins, dont il validait les analyses, assurant ainsi un double contrôle de celles-ci (exigé par les normes de qualité), avant leur mise à disposition du médecin prescripteur.

A_____ allègue, pour sa part, que les techniciens de laboratoire opéraient une validation technique, soit l'enregistrement dans le système informatique des résultats d'analyses effectuées, dont les supérieurs hiérarchiques, B_____ et C_____, opéraient la validation biologique. Celle-ci consistait à rendre visible au médecin prescripteur, sur la base du résultat donné par le technicien et sur celle des données administratives et biologiques du patient, le résultat de l'analyse accompagné d'un rapport explicatif. La procédure de double contrôle signifiait ainsi qu'une personne saisissait le résultat dans le système informatique, tandis qu'une autre validait biologiquement ledit résultat. Selon elle, le double contrôle est obligatoire, et elle l'exigeait dans son laboratoire.

L'informatique du laboratoire permet de déceler qui a introduit ou modifié un résultat. Tous les employés ont les droits de modification d'une analyse, et de validation technique. Les droits de validation biologiques appartenaient à B_____ et D_____, celui d'administrateur à la société tierce en charge de l'informatique. Lorsqu'un prescripteur consultait un résultat en ligne, il voyait les résultats, sans rapport, y compris les résultats validés techniquement mais non encore biologiquement, ce qui était précisé. En cas de modification du résultat, celle-ci était indiquée automatiquement et pour attirer l'attention du prescripteur, le dossier réapparaissait comme non consulté dans la liste des dossiers à l'écran. Il était impossible qu'un résultat ait été modifié sans que cela n'apparaisse clairement à l'écran du prescripteur (témoin H_____).

Les analyses étaient validées soit par B_____ soit par D_____. Les erreurs de saisie sont en principe vues et corrigées lors de la validation biologique (témoin G_____).

B_____ refusait que D_____ fasse la validation biologique, car il pensait que celui-ci n'en avait pas les compétences. D_____ procédait à cette validation en l'absence de B_____, en particulier le samedi. Il était occasionnellement arrivé que lorsqu'ils n'étaient pas présents les deux, ils communiquent leurs noms d'utilisateur et leurs mots de passe au laborantin pour que celui-ci procède à la validation biologique sous leurs noms (témoin F_____).

Un colloque réunissait une fois par semaine les deux laborantins, D_____ et B_____ (témoin F_____).

G. Par courrier du 8 mars 2013 adressé à l'employeur, B_____ a fait part de sa "position de désaccord absolu et irrévocable sur l'initiative du Dr I_____ de validation des dossiers biologiques dans le laboratoire A_____, sans [son] approbation préalable. En tant que responsable _____ agréé par l'OFSP, [il] appliqu[ait] et fais[ait] appliquer le code de déontologie de [la] profession et spécialité. [...] Suivant les "good practice of laboratory et la norme ISO 17025, appliqués dans le laboratoire A_____, [il] exige[ait] l'installation immédiate de la signature électronique avec un code d'accès unique et inviolable, afin d'avoir une traçabilité de tous les actes biologiques réalisés".

Selon lui, D_____ utilisait une clé informatique pour intervenir dans des dossiers biologiques et les valider, sans son accord, alors qu'il était seul autorisé à y procéder, sous réserve de son remplacement par C_____.

Il avait communiqué son mot de passe aux laborantins pour faire de la validation en son absence.

A_____ allègue pour sa part que D_____ ne s'était pas occupé de la gestion des tâches informatiques, ne possédait que son propre compte utilisateur et ses propres codes d'accès (qui ne permettaient pas la validation biologique) et ne disposait pas de la qualité d'administrateur.

B_____ avait demandé de supprimer les accès de validation de D_____. Il n'avait pas été donné de suite à cette demande; D_____ avait requis que rien ne soit changé dans les droits d'accès. Le client était le laboratoire A_____, et il n'était pas fait de distinction entre B_____, D_____ et C_____ (témoin H_____).

H. A_____ allègue que B_____ ne se soumettait pas à certaines directives, notamment qu'il envoyait par fax aux médecins prescripteurs des résultats d'analyses alors que ceux-ci étaient accessibles par internet, et a commis de nombreuses erreurs dans les manipulations de machines, dans les méthodes d'analyse à utiliser et dans l'identification des souches de bactéries. Ces manquements avaient été suivis de remarques adressées à B_____.

Elle allègue avoir encore découvert, après le 22 juillet 2013, que des informations inexactes ont été F_____ à la société en charge du paramétrage des analyses dans le programme informatique, provoquant de la sorte de faux résultats communiqués aux clients du laboratoire. De même, des analyses _____ avaient été mal validées, respectivement sans rapport explicatif et sans double-validation.

B_____ a confirmé les résultats inscrits dans les rapports d'analyse _____, indiqué qu'il n'y avait aucune valeur qui pouvait l'alerter et qu'il appartenait au médecin praticien d'interpréter plus avant les résultats. S'agissant des valeurs de référence, il avait utilisé les intervalles des HUG qu'il trouvait plus valides scientifiquement que les valeurs données par les fournisseurs.

Les valeurs de référence avaient été introduites par l'administrateur du système informatique lors de la mise en service du laboratoire. Elles pouvaient ensuite être modifiées par les détenteurs des droits de validation biologique (témoin H_____).

Les analyses _____ présentaient pour l'une pas de _____, et pour l'autre une _____ nécessitant des investigations complémentaires (témoin J_____).

- I.** Vers mai ou juin 2013, B_____ s'était familiarisé avec les techniques de laboratoire auprès du laborantin. Il avait de la peine à faire plusieurs choses à la fois et il manquait véritablement de pratique. Il avait effectué quelques analyses seul, sans commettre d'erreurs, à la connaissance du témoin, de sorte que celui-ci était parti en vacances en ayant confiance, étant précisé que sa collègue laborantine avait les compétences techniques pour le remplacer (témoin F_____).
- J.** B_____ allègue avoir, durant son emploi, pris cinq jours de vacances et accompli des heures supplémentaires, à savoir 38,6 heures en janvier 2013, 53 heures en avril 2013, 51,5 heures en mai 2013, 41,8 heures en juin 2013, et 18,2 en juillet 2013, soit un total de 203,1 heures supplémentaires. Il a produit à cet égard des cartes de pointage dont résultent une prise de service entre 7h.25 et 9h.30 et une sortie entre 18h.45 et 21 h. 50, avec une pause de 10 à 30 minutes; plusieurs jours ont été comptabilisés à double (15 avril, 1^{er} mai, 10 mai, 17 mai).

A_____ conteste cet allégué. Selon elle, B_____ a bénéficié de seize jours de vacances (24 au 28 décembre 2012, 25 février au 1^{er} mars 2013, 25, 30 avril, 16, 23 et 30 mai ainsi que 6 juin 2013). Elle a produit en preuve de son allégué un calendrier, dont certains jours sont colorés en bleu et d'autre en jaune. Au sujet des heures supplémentaires, elle a fait valoir que les documents avaient été fabriqués pour les besoins de la procédure, et qu'elle ignorait que de telles heures auraient été accomplies, dont l'employé ne lui aurait jamais parlé.

B_____ accomplissait énormément d'heures supplémentaires, faisant passer sa vie de famille au deuxième plan. Il rentrait entre 19h00 et 21h00 et travaillait encore à la maison jusqu'à minuit (déclaration K_____, épouse B_____).

Le laboratoire était ouvert de 7h30 à 20h00 du lundi au vendredi, et du 8h00 à 17h00 le samedi. B_____ arrivait entre 7h30 et 8h00 et partait vers 18h00, avec une pause d'une demi-heure à une heure à midi; il ne travaillait pas le samedi (témoins G_____, F_____).

B_____ avait pris deux ou trois semaines de vacances en _____ 2013 (témoin F_____, R_____).

- K.** Le 17 juillet 2013, A_____ a reçu, de la part d'un médecin prescripteur, le Dr L_____, la mission de procéder à une analyse.

A cette période, un seul des laborantins était présent, dont, selon B_____, le travail à accomplir n'était pas la spécialité.

Pendant l'absence de F_____, B_____ devait le remplacer pour les analyses de bactériologie et de parasitologie; il faisait ainsi la validation technique et biologique des analyses. Le témoin ignorait pourquoi cette dernière n'était pas réalisée par D_____, qui était présent (témoin G_____).

B_____ a effectué lui-même l'analyse et la validation, mettant ainsi à néant, ainsi qu'il l'allègue, le double contrôle prévu par les normes de qualité. Selon lui, le résultat de l'analyse était négatif; il ne conteste toutefois pas que la mention portée dans le système informatique avait été "positif", et qu'il ait pu commettre une erreur de saisie. Il allègue en outre qu'il serait possible que D_____ ait modifié les données qu'il avait initialement saisies, peut-être dans le but de le licencier avec effet immédiat en représailles des doléances émises.

Le 18 juillet 2013, B_____ allègue qu'il a poursuivi les analyses (après avoir laissé prendre une culture pendant la nuit), et qu'au moment d'introduire des données complémentaires dans le système informatique, il a constaté avec surprise la mention "positif" portée en regard des opérations de la veille, et a corrigé celle-ci.

A_____ affirme que dans ce cas, il était nécessaire de contacter le médecin prescripteur, comme le recommande la norme ISO 15189.

La clause de norme ISO qui spécifie que tout résultat en dehors des limites d'alerte est immédiatement communiquée au prescripteur n'est plus d'actualité puisqu'avec les systèmes informatiques les résultats sont transmis rapidement et les valeurs hors norme clairement indiquées. Il arrive néanmoins de contacter le médecin pour savoir s'il souhaite des analyses complémentaires lorsqu'il y a des résultats particulièrement inquiétants soit demandant confirmation. L'erreur doit être signalée dès qu'elle est découverte, le degré d'urgence dépendant de l'analyse (témoin J_____, ayant été en litige d'une nature non précisée avec C_____ à une date indéterminée).

L'historique des opérations informatiques montre que B_____ est seul intervenu dans le dossier.

Le médecin prescripteur n'a pas été informé de la modification intervenue, contrairement à la directive de A_____, selon les allégués de celle-ci. Aucun rapport explicatif n'a été dressé.

Le résultat de l'analyse avait été consulté en ligne; il indiquait un résultat positif, ce qui est assez inhabituel. Le lendemain, une nouvelle consultation par hasard avait montré un résultat changé en négatif. Lors de la connexion, les dossiers non consultés apparaissaient en gras. Des explications avaient été demandées à

D_____, interlocuteur habituel pour toutes les questions techniques, et chef de laboratoire, pour le témoin; celui-ci avait indiqué qu'il s'agissait d'une erreur de laboratoire et a confirmé que le résultat était négatif. Il n'avait pas été mentionné, au souvenir du témoin, qu'il s'agissait d'un résultat correctif. Le témoin était un peu fâché, à cause de sa crédibilité envers le patient et parce qu'il avait failli être commencé un traitement injustifié qui aurait pu avoir des effets secondaires. Le témoin ne pensait toutefois pas que la vie du patient aurait pu être mise en danger par le résultat erroné (témoin L_____).

- L. Par lettre du 22 juillet 2013, A_____ a licencié B_____ avec effet immédiat "pour faute professionnelle grave".

Par note du 13 août 2013, A_____ a détaillé les motifs du congé en ces termes : "1. Le 17 juillet 2013, B_____ a réceptionné trois échantillons de type "Selle" sur prescription du Dr L_____ afin d'effectuer une recherche de parasites intestinaux [...] Ce même jour, B_____ a effectué cette recherche [...]. Il a saisi "positif" pour la recherche de _____. En fin de journée, ce dossier a été validé biologiquement par B_____. 2. Le 18 juillet 2013, B_____ a dévalidé [sic] ce dossier puis il a saisi le résultat "négatif" pour cette même recherche de _____ qu'il avait effectuée la veille. Il n'a pas averti le médecin prescripteur de ce changement de résultat alors qu'il savait parfaitement que les résultats sont sur le site web sécurisé du laboratoire dès qu'ils ont été validés et qu'un rapport d'analyses avait été édité. Ce même jour, le Dr L_____ a contacté le Dr D_____ au laboratoire A_____ pour lui faire part de son incompréhension : les résultats positifs de la veille étaient devenus négatifs le matin et le Dr L_____ avait mis en place un traitement la veille d'après les résultats validés par B_____. 3. Suite à cet entretien téléphonique, le Dr I_____ a demandé des explications à Monsieur B_____ qui a alors affirmé que la recherche des _____ était un test sérologique alors que ce test se fait directement sur les matières fécales, qu'il avait contrôlé les selles au microscope et que cette recherche s'était avérée négative; or les _____ ne peuvent pas être vues directement au microscope car il faut effectuer un traitement spécial de l'échantillon afin d'obtenir une coloration qui permette la mise en évidence de ces parasites. B_____ a commis le 17 juillet deux fautes professionnelles tout d'abord lors de l'analyse de _____ puis dans sa validation biologique, rendant ce résultat accessible au médecin traitant lequel a ainsi mis en place pour son patient un traitement inapproprié. De surcroît, B_____ a tenté de dissimuler sa double erreur en corrigeant subrepticement le diagnostic dans le système informatique. Qui plus est, B_____ a tenté de se justifier par des explications insoutenables scientifiquement".

Selon B_____, son licenciement lui a été donné quelques jours avant les trois semaines de vacances (29 juillet au 16 août 2013) qu'il avait planifiées de longue date avec son employeur.

A_____ n'a pas contesté que ces trois semaines de vacances étaient prévues.

Le licenciement avait provoqué un choc à B_____, qui n'avait pas parlé à sa famille pendant près de deux semaines; la police lui avait demandé de sortir. Il avait perdu des photos de famille enregistrées sur une clé USB prise par l'employeur (déclaration K_____ épouse B_____).

- M.** Le 7 octobre 2013, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A_____ en paiement de 23'449 fr. 55 bruts et 96'222 fr. 90 nets, avec suite d'intérêts moratoires, ainsi qu'en remise d'un certificat de travail avec demande de condamnation à une amende par jour de retard en cas de non délivrance dudit certificat.

Lors de cette audience, A_____ a remis à B_____ un certificat de travail.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 5 novembre 2013, B_____ a déposé, le 20 février 2014 au Tribunal, sa demande, concluant à ce que A_____ soit condamnée à lui verser le montant brut de 23'449 fr. 55 et le montant net de 76'222 fr. 90 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 juillet 2013, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail final détaillé tel que correspondant au projet qu'il soumettait, sous la menace de l'art. 292 CP, et condamnation à une amende de 1'000 fr. par jour de retard dans la délivrance du certificat.

Par mémoire-réponse du 30 mai 2014, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

A l'audience du Tribunal du 2 décembre 2014, B_____ a déclaré avoir mis onze mois à trouver un nouvel emploi de responsable d'un laboratoire; le certificat de travail reçu ne l'avait pas aidé, en ce sens qu'il n'indiquait pas la réalité de ses compétences et faisait croire qu'il était un débutant.

A l'issue de l'audience du 2 décembre 2014, les parties ont plaidé. Le procès-verbal de l'audience ne fait pas de mention des conclusions qu'elles ont prises.

- N.** Par jugement du 20 mars 2015, le Tribunal a condamné A_____ à verser à B_____ le montant brut de 7'981 fr. 60 et le montant net de 55'909 fr. 60, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 juillet 2013, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme aux considérants.

En substance, le Tribunal a retenu que le licenciement avec effet immédiat était dépourvu de justes motifs, qu'en conséquence l'employé avait droit à ce qu'il aurait reçu durant le préavis, soit trois mois de salaire, 6,25 jours de vacances et la part patronale des cotisations LPP, ainsi qu'à une indemnité arrêtée à deux mois de salaire vu la brève durée des rapports de travail, le nouvel emploi trouvé et l'atteinte à la personnalité subie de par le recours à la police et la non récupération de photos de famille, que l'employé avait par ailleurs droit à un solde de vacances, qu'il n'avait pas démontré avoir effectué des heures supplémentaires.

Il a développé la teneur du certificat de travail à remettre à l'employé, condamnation qu'il n'y avait pas lieu d'assortir de la menace de 292 CP ou d'une amende d'ordre.

Cette teneur est la suivante : Par la présente, nous certifions que B_____, né le _____1963, a travaillé dans notre établissement du _____ 2012 au _____ 2013, en qualité de Chef de laboratoire.

Nous avons engagé B_____ dès la création de notre société et avant même que le laboratoire d'analyses ne débute son activité. Il a alors élaboré avec succès le Manuel Qualité qui a été soumis au pharmacien cantonal pour obtenir le droit d'exploitation du laboratoire d'analyses. Aussi, il a participé activement à la recherche des locaux, au développement de la relation avec les fournisseurs, à l'élaboration des dessins techniques des locaux du laboratoire.

Ensuite, une fois l'activité d'analyses médicales débutée, B_____ a assumé le contrôle du travail de deux techniciens de laboratoire, dont il validait les analyses. Il a également accompli lui-même des analyses médicales selon les besoins du laboratoire. De même, il a accompli d'autres tâches inhérentes à sa fonction de chef de laboratoire, ainsi qu'a assuré le bon fonctionnement de celui-ci.

Bien organisé et consciencieux, B_____ s'est acquitté de ses tâches à notre satisfaction. Il a été apprécié pour son caractère souple, son professionnalisme et sa détermination à produire des résultats.

D'un caractère agréable et ouvert, B_____ a entretenu de très bonnes relations avec nos clients ainsi qu'avec sa direction et ses subordonnés, qui ont apprécié sa disponibilité et son esprit de collaboration.

B_____ nous quitte libre de tout engagement, hormis celui du secret professionnel. Nous lui formulons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel.

Genève, le _____ juillet 2013

- O.** Par acte du 7 mai 2015, A_____ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

Par mémoire-réponse du 26 juin 2015, B_____ a conclu au rejet de l'appel. Il a formé un appel joint, concluant au paiement par A_____ de 70'909 fr. 60 nets et 20'953 fr. 85 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 juillet 2013, ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail, sous la menace de 292 CP.

Il a allégué un fait nouveau, à savoir qu'il avait été convoqué par la police le 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) (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} 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^{er} 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 "conscientieux" et "apprécié [...] pour son professionnalisme" et "bonnes relations [...] avec sa direction".

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.

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).

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.

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^{er} 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.