

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23435/2017-3

CAPH/132/2020

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU LUNDI 6 JUILLET 2020**

Entre

**A\_\_\_\_\_ SARL**, sise \_\_\_\_\_ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 juillet 2019 (JTPH/277/2019), comparant par Me Laetitia SCHRIBER, avocate, LS Avocats, 10, rue du Conseil-Général, 1205 Genève, en l'étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

**Madame B\_\_\_\_\_**, domiciliée \_\_\_\_\_, France, intimée, comparant par Me Jacques EMERY, avocat, ER&A, boulevard Helvétique 19, 1207 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 7 juillet 2020

---

### **EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/277/2019 du 22 juillet 2019, reçu par A\_\_\_\_\_ SARL le 23 juillet 2019, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevables la demande en paiement formée le 5 mars 2018 par B\_\_\_\_\_ (chiffre 1 du dispositif) et la demande reconventionnelle formée le 12 juin 2018 par A\_\_\_\_\_ SARL (ch. 2), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 13'862 fr. 20 avec intérêts moratoires au taux de 5 % l'an dès le 24 août 2017 à titre de salaire et de gratification (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 5'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5 % l'an dès le 24 août 2017 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (ch. 5), débouté A\_\_\_\_\_ SARL de ses conclusions reconventionnelles (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).
- B.**
- a.** Par acte expédié au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice le 13 septembre 2019, A\_\_\_\_\_ SARL a formé appel de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation des chiffres 3, 4 et 5 du dispositif; cela fait, elle a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation des chiffres 3 et 5 du dispositif et, cela fait, à sa condamnation au paiement de 7'287 fr. 60 (bruts) et de 2'000 fr. (nets), avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 24 août 2017.
- b.** B\_\_\_\_\_ n'a pas fait usage de son droit de réponse.
- c.** La cause a été gardée à juger le 24 octobre 2019, ce dont les parties ont été avisées le même jour.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :
- a.** A\_\_\_\_\_ SARL, société de droit suisse ayant son siège à Genève, a pour but l'exploitation, en tant qu'agent notamment, de points de vente de produits divers au détail, entre autres de journaux et de publications. C\_\_\_\_\_ en est l'associée-gérante avec signature individuelle.
- Depuis plusieurs années, A\_\_\_\_\_ SARL exploite un kiosque – sous l'enseigne "D\_\_\_\_\_" – situé à la place 1\_\_\_\_\_ à Genève, en qualité d'agente. Le fonds de commerce correspondant a été la propriété de E\_\_\_\_\_ SA jusqu'à la reprise de cette société par F\_\_\_\_\_ SA, selon contrat de fusion du \_\_\_\_\_ 2015.
- A\_\_\_\_\_ SARL est liée à F\_\_\_\_\_ SA par un contrat d'agence, lequel stipule que la seconde met à disposition de la première le local commercial abritant le

---

kiosque, de même que les installations et équipements. Toujours selon ce contrat, F\_\_\_\_\_ SA est autorisée à installer des caméras de sécurité et de surveillance dans le kiosque. Les produits mis en vente sont décidés par F\_\_\_\_\_ SA, qui fixe également des règles précises pour la tenue du kiosque, notamment au niveau des caisses et du stock. Un inventaire est établi au début et à la fin du contrat d'agence, ainsi que de manière périodique. L'article VIII chiffre 3 du contrat d'agence stipule par ailleurs que "[1]a différence entre l'état des marchandises et les montants monétaires du système F\_\_\_\_\_ SA qui devrait figurer dans l'inventaire et l'état effectif des produits et des montants monétaires constitue la démarque. Si lors de l'inventaire des marchandises, la démarque est supérieure à la couverture définie dans la couverture inventaire (annexe 3), la différence supérieure à la norme doit être payée par l'agent, le prix d'achat des produits manquants doit être facturé".

**b.** B\_\_\_\_\_ a été engagée par A\_\_\_\_\_ SARL dès le 1<sup>er</sup> juin 2009, en qualité de vendeuse au sein du kiosque [de la place] 1\_\_\_\_\_, à un taux de 80 %, soit 31 heures par semaine. Son salaire-horaire brut, fixé initialement à 20 fr., a été augmenté à 23 fr. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013. En sus de son salaire, B\_\_\_\_\_ a perçu plusieurs "*gratifications*", à savoir 200 fr. en janvier 2013, 400 fr. en février 2013, 200 fr. en janvier 2014, 200 fr. en juin 2015, 200 fr. en novembre 2015, 200 fr. en décembre 2015 et 200 fr. en décembre 2016. Elle a également perçu 600 fr. en juin et novembre 2015 à titre de "*prime de succès*".

A tout le moins jusqu'au printemps 2017, le travail de B\_\_\_\_\_ a donné entière satisfaction à A\_\_\_\_\_ SARL, raison pour laquelle C\_\_\_\_\_ a accepté le lui verser une prime mensuelle de 200 fr. pendant plusieurs années, en lieu et place d'une augmentation de salaire (décl. C\_\_\_\_\_).

Entendue comme témoin par le Tribunal, G\_\_\_\_\_ – collègue de travail de B\_\_\_\_\_ à compter de septembre 2014 et travaillant à temps partiel, à raison de trois jours par semaine – a déclaré que B\_\_\_\_\_ occupait un poste équivalent à une responsable du personnel. Cette dernière ne se plaignait jamais, même lorsqu'il fallait travailler davantage afin de compenser les vacances prises par les autres employés, comme cela avait été le cas au cours de l'été 2017. G\_\_\_\_\_ ajouté que les relations entre elle-même, B\_\_\_\_\_ et la gérante du kiosque, à savoir C\_\_\_\_\_, étaient cordiales et détendues. Toutes trois étaient devenues des amies.

**c.** Lors de deux inventaires effectués en mars et mai 2017, F\_\_\_\_\_ SA a constaté d'importants écarts entre le stock comptabilisé à l'inventaire du kiosque et le stock théorique déduit des passages en caisse. Afin de comprendre d'où provenaient ces différences, F\_\_\_\_\_ SA a décidé, avec l'accord de C\_\_\_\_\_, d'installer des caméras de surveillance dans le kiosque au mois de juillet 2017, pendant trois semaines, à l'insu des employés de A\_\_\_\_\_ SARL. Les vidéos prises à cette

occasion ont révélé que B\_\_\_\_\_ consommait parfois de la marchandise sans la payer et qu'il lui arrivait de commettre des irrégularités dans l'encaissement des produits (par ex. produits vendus à la clientèle sans être scannés, annulation de tickets de caisse).

**d.** Le 24 août 2017, à l'issue d'un entretien avec C\_\_\_\_\_ et trois collaborateurs de F\_\_\_\_\_ SA, B\_\_\_\_\_ a été licenciée avec effet immédiat pour "*vol de marchandise*".

**e.** Le 28 août 2017, A\_\_\_\_\_ SARL a déposé une plainte pénale pour vol à l'encontre de B\_\_\_\_\_. Quelques semaines plus tard, celle-ci a déposé une plainte pénale à l'encontre de C\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_ SA pour, notamment, dénonciation calomnieuse, voire diffamation.

**f.** B\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail du 24 août au 30 octobre 2017. Il ressort des certificats médicaux versés à la procédure que l'employée a été suivie par la Dre H\_\_\_\_\_ pour une dépression réactionnelle (consécutives à son licenciement), avec des troubles du sommeil, une tristesse marquée, de la colère, des pleurs et des angoisses, ce qui avait nécessité un traitement médicamenteux (benzodiazépine, anxiolytique à la demande).

**g.** Par pli de son conseil du 3 octobre 2017, B\_\_\_\_\_ a contesté le motif de son licenciement, assurant n'avoir jamais commis de vol au détriment de son employeuse.

**h.** Par demande du 5 octobre 2017, déclarée non conciliée le 12 décembre 2017 et introduite devant le Tribunal le 5 mars 2018, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL en paiement de la somme brute totale de 33'701 fr. (13'177 fr. à titre de salaire, 2'000 fr. à titre de gratification et 18'524 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié), sous déduction des charges sociales et légales usuelles, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 24 août 2017.

En substance, B\_\_\_\_\_ a fait valoir que son licenciement avec effet immédiat était injustifié, dès lors que le "*vol de marchandises*" invoqué par A\_\_\_\_\_ SARL pour motiver ce licenciement n'était pas prouvé. Celle-ci se fondait par ailleurs sur des images de vidéosurveillance obtenues de manière illégale. Ainsi, il n'était ni nécessaire, ni proportionné d'installer des caméras dans le kiosque dans la mesure où les écarts d'inventaire constatés en 2017 ne lui étaient pas imputables, mais résultaient de la mauvaise gestion du commerce par C\_\_\_\_\_. En particulier, celle-ci ne contrôlait pas régulièrement le stock de marchandises du kiosque. Les séquences vidéo confirmaient quant à elles une pratique admise par C\_\_\_\_\_, à savoir que les employés étaient autorisés à se servir de produits sur place (en particulier du tabac) et à payer les articles consommés plus tard. En outre, lors de la reprise du kiosque par F\_\_\_\_\_ SA, C\_\_\_\_\_ avait conservé un stock de

marchandises propriété de E\_\_\_\_\_ SA qui aurait dû être détruit. La gérante du kiosque avait trouvé le moyen d'écouler ce stock, d'une valeur de plusieurs milliers de francs, sans passer par la comptabilité officielle. Ces opérations réalisées "*sous le manteau*" démontraient que la comptabilité tenue par C\_\_\_\_\_ n'était pas claire et que celle-ci se trouvait dans l'incapacité de justifier certaines sorties ou rentrées d'argent auprès de F\_\_\_\_\_ SA. La gérante du kiosque tentait désormais de faire porter la responsabilité de cette mauvaise gestion sur B\_\_\_\_\_. Celle-ci a encore allégué l'existence de nombreuses pannes du système de caisse, ce qui obligeait les employés à taper les marchandises à la main. Pour toutes ces raisons, le licenciement immédiat dont elle avait fait l'objet devait être considéré comme injustifié.

**i.** Dans sa réponse du 12 juin 2018, A\_\_\_\_\_ SARL a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Sur demande reconventionnelle, elle a conclu à la condamnation de celle-ci au paiement de la somme nette de 9'140 fr. 70, à titre de réparation du dommage subi. Selon A\_\_\_\_\_ SARL, cette somme correspond au montant que F\_\_\_\_\_ SA lui a facturé pour les pertes subies sur la marchandise de janvier à octobre 2017 (allégué 155).

En substance, A\_\_\_\_\_ SARL a fait valoir que la pose de caméras dans le kiosque était légitime, dans la mesure où il s'agissait d'identifier l'origine des différences d'inventaire constatées par F\_\_\_\_\_ SA, lesquelles pouvaient s'expliquer par des malversations commises au sein du personnel du kiosque. Le licenciement avec effet immédiat de B\_\_\_\_\_ était justifié, dès lors que les vidéos montraient un comportement sans-gêne de la part de cette dernière, laquelle consommait de la marchandise sans la payer et commettait de nombreuses irrégularités dans les procédures d'encaissement, par exemple en omettant de scanner les articles vendus. Les explications données par l'employée à ce sujet n'étaient pas convaincantes, étant précisé que la pratique consistant à consommer de la marchandise et à la payer plus tard n'avait jamais été approuvée par C\_\_\_\_\_. B\_\_\_\_\_ n'avait pas non plus été en mesure d'expliquer les autres manquements révélés par les images de vidéosurveillance. Aussi, dès le moment où elle avait pris connaissance du comportement adopté par B\_\_\_\_\_ sur son lieu de travail, A\_\_\_\_\_ SARL n'avait eu d'autre choix que de se résoudre à la licencier. Pour le surplus, l'employée s'était vu signifier son licenciement immédiat après un entretien qui s'était tenu dans le respect du droit, avec la tenue d'un procès-verbal.

**j.** B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de la demande reconventionnelle. Les parties ont par ailleurs répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

**k.** Lors des audiences de débats principaux des 6, 13 et 22 mai 2019, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties et à l'audition des témoins G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ (coordinatrice réseau auprès de E\_\_\_\_\_ SA puis de F\_\_\_\_\_ SA), J\_\_\_\_\_ (ancien employé de E\_\_\_\_\_ SA, responsable des agences et franchises pour la

---

Suisse romande auprès de F\_\_\_\_\_ SA dès 2016-2017), K\_\_\_\_\_ (employée de F\_\_\_\_\_ SA, devenue cheffe des ventes en mars 2017), L\_\_\_\_\_ (enquêteur auprès de F\_\_\_\_\_ SA) et M\_\_\_\_\_ (assistante administrative auprès de F\_\_\_\_\_ SA). Les déclarations des parties et des témoins seront reprises ci-après dans la mesure utile.

La cause a été gardée juger à l'issue de l'audience du 22 mai 2019.

**D.** Les faits pertinents suivants résultent également de la procédure, en particulier des enquêtes diligentées par le Tribunal :

**a.** Au cours de l'automne 2016, suite à la reprise du fonds de commerce par F\_\_\_\_\_ SA, le kiosque a été entièrement rénové et un nouveau système de caisse a été installé. Une fois les travaux terminés, le kiosque a rouvert ses portes le 25 novembre 2016.

A compter de sa réouverture, de nombreuses pannes informatiques ont été constatées. De novembre 2016 à août 2017, environ quarante-cinq pannes ont été répertoriées par F\_\_\_\_\_ SA dans un rapport que celle-ci a transmis au Tribunal le 22 mars 2019; quatorze de ces pannes ont été répertoriées pendant la période couverte par l'inventaire effectué en mars 2017 et huit autres l'ont été pendant la période couverte par l'inventaire effectué en mai 2017.

Pendant les pannes, la caisse était déconnectée et la "remontée" du chiffre d'affaires ne pouvait plus se faire automatiquement (témoin J\_\_\_\_\_). Les ventes devaient être notées à la main, puis saisies ultérieurement dans le système de caisse, le chiffre d'affaires étant "reconstitué" après coup (témoins G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_). Tel avait notamment été le cas le 22 avril 2017 (date qui n'apparaît pas dans le rapport établi par F\_\_\_\_\_ SA), journée au cours de laquelle les marchandises vendues avaient été listées à la main (décl. C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, témoin K\_\_\_\_\_); ces transactions avaient ensuite été enregistrées ("retipées") dans le système de caisse par C\_\_\_\_\_ (décl. B\_\_\_\_\_). Les pannes importantes, à savoir celles impliquant la fermeture du kiosque, devaient être annoncées à la cheffe des ventes de F\_\_\_\_\_ SA, tandis que les autres pannes devaient être directement signalées au service informatique de F\_\_\_\_\_ SA ("Help Desk"), lequel pouvait intervenir à distance (témoins G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_). Si C\_\_\_\_\_ était absente ou en congé, elle n'était pas forcément avisées des pannes survenues le jour même; elle en était toutefois informée à son retour (décl. B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_).

Aucun inventaire n'a été effectué à la suite de ces pannes (témoins G\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_). J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont tous deux déclaré que la gérante de A\_\_\_\_\_ SARL avait la possibilité de procéder à des inventaires limités à certains produits; le témoin J\_\_\_\_\_ a affirmé qu'elle pouvait faire un "micro-inventaire"

sur les produits de loterie et le tabac, tandis que le témoin K\_\_\_\_\_ a précisé qu'il n'était pas possible d'inventorier certains produits, tels que le tabac et les articles de presse.

**b.** F\_\_\_\_\_ SA a inventorié le stock du kiosque à deux reprises au printemps 2017, une première fois au mois de mars et une seconde fois au mois de mai.

Le premier inventaire, couvrant une période de 115 jours, du 18 novembre 2016 au 13 mars 2017, fait état de pertes "*incluant les services*" de 11'452 fr. 16. Ce montant, censé regrouper l'ensemble des pertes constatées dans les différentes catégories de marchandises, ne correspond toutefois pas aux pertes indiquées pour chaque catégorie, à savoir 406 fr. 45 pour les boissons, 814 fr. 25 pour l'alimentaire, 640 fr. 30 pour le non-alimentaire, 9'528 fr. 60 pour le tabac (pour neuf marques de cigarettes différentes) et 2'572 fr. 80 pour la loterie et les services, soit un total de 13'962 fr. 40. Il en va de même des pertes "*sans services*", dont le montant global indiqué en 9'022 fr. 22 ne correspond pas aux pertes cumulées pour chaque catégorie, hors la loterie et les services, qui totalisent 11'389 fr. 60.

Le second inventaire, couvrant une période de 69 jours, du 14 mars au 22 mai 2017, fait état de pertes "*incluant les services*" de 1'599 fr. 30, montant correspondant aux pertes indiquées pour chaque catégorie, à savoir 146 fr. 05 pour les boissons, 115 fr. 10 pour l'alimentaire, 108 fr. 65 pour le non-alimentaire, 1'172 fr. 50 pour le tabac (pour deux marques de cigarettes) et 57 fr. pour la loterie et les services. Le total indiqué pour les pertes "*sans services*" correspond également au cumul des différents postes, hors loterie et services, à savoir 1'542 fr. 30.

K\_\_\_\_\_ a déclaré qu'un inventaire était considéré comme "*mauvais*" lorsque "*la marchandise manquante en prix de vente*" dépassait les 0.5 % du chiffre d'affaires de la période concernée. Or, cette différence s'élevait à 2.7 % pour le premier inventaire et à 0.65 % pour le second. Un tel écart correspondait, selon elle, à des produits qui "*sortaient*" sans avoir été tipés dans le système de caisse. Il s'agissait d'une perte de produits. Lors de la clôture relative à l'année 2017, aucun excédent de caisse n'avait été constaté, ce qui aurait pu compenser la différence négative d'inventaire. De son côté, J\_\_\_\_\_ a exposé que les erreurs de scannage se reportaient sur l'inventaire, mais n'impliquaient pas systématiquement une soustraction de marchandises. Les articles non scannés généraient un écart dans le résultat d'inventaire (i.e. une démarque). Il ne s'agissait pas d'une perte du chiffre d'affaires, mais d'une différence de stock.

**c.** Selon K\_\_\_\_\_, les résultats d'inventaire de mars et mai 2017 étaient fiables. Confrontée à ces résultats, F\_\_\_\_\_ SA avait d'abord pensé que les écarts constatés pouvaient provenir des pannes informatiques. L'inventaire de mars 2017

---

avait toutefois été effectué avant la panne informatique du 22 avril 2017, qui avait été conséquente, tandis que d'autres pannes avaient eu lieu dans d'autres points de vente sans que les inventaires effectués n'aient révélé de tels écarts. Dans la mesure où l'essentiel des produits manquants à l'inventaire n'étaient pas accessibles aux clients (le tabac étant rangé derrière la caisse), F\_\_\_\_\_ SA en avait conclu qu'il devait y avoir des vols à l'interne. L'hypothèse que ces vols aient pu être commis par C\_\_\_\_\_ n'avait pas été envisagée, puisque c'est l'agente qui assumait le risque d'une démarque, celle-ci lui étant refacturée. K\_\_\_\_\_ avait visionné "*quelques images*" de vidéosurveillance, dont il ressortait que B\_\_\_\_\_ avait vendu des produits aux clients sans les scanner; celle-ci avait également annulé des ventes à peine celles-ci enregistrées; K\_\_\_\_\_ a ajouté que ces comportements ne pouvaient pas s'expliquer par une surcharge ponctuelle, liée à un "*rush*" de clients, car un tel "*rush*" ne ressortait pas des vidéos.

J\_\_\_\_\_ a précisé que les pannes informatiques ne pouvaient pas expliquer le taux d'erreurs constaté dans l'inventaire du kiosque. Les facteurs de stress inhérents à l'activité de vendeuse ne l'expliquaient pas non plus. A ce sujet, G\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il pouvait y avoir beaucoup de clients dans le magasin, ce qui augmentait le risque de commettre des erreurs; elle-même n'avait jamais vu B\_\_\_\_\_ vendre de la marchandise et la taper plus tard.

L\_\_\_\_\_ a indiqué que selon son expérience, les inventaires réalisés par F\_\_\_\_\_ SA étaient fiables. Dans la quasi-totalité des cas où d'importants écarts d'inventaire avaient été constatés, il était apparu que les employés avaient commis des vols. D'après lui, le fait qu'un nombre important d'articles de tabac et de loterie manquent à l'inventaire était un exemple typique de vol interne. Il n'avait pas envisagé que C\_\_\_\_\_ puisse être l'auteure des vols, ce qui l'aurait desservi vu qu'elle était responsable du stock. M\_\_\_\_\_ a quant à elle déclaré qu'en règle générale, les différences d'inventaires étaient dues soit à une mauvaise gestion, soit à des vols. Selon son souvenir, la gérante du kiosque n'avait pas été soupçonnée d'être à l'origine de ces différences; si F\_\_\_\_\_ SA avait envisagé la possibilité d'une mauvaise gestion par la gérante, le visionnement des vidéos avait permis d'écarter cette hypothèse.

J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont tous deux précisé que la gestion du kiosque par C\_\_\_\_\_ avait toujours donné satisfaction à E\_\_\_\_\_ SA, puis à F\_\_\_\_\_ SA.

**d.** Suite aux inventaires réalisés par F\_\_\_\_\_ SA, K\_\_\_\_\_ a convoqué C\_\_\_\_\_ à un entretien qui s'est déroulé en juin 2017, en présence de L\_\_\_\_\_ et de M\_\_\_\_\_ (celle-ci ayant officié en tant qu'interprète allemand-français). Après avoir informé C\_\_\_\_\_ des différences d'inventaire constatées par F\_\_\_\_\_ SA, K\_\_\_\_\_ avait sollicité l'accord de la gérante pour installer des caméras de surveillance dans le kiosque (décl. C\_\_\_\_\_, témoins K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_).

Devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a déclaré avoir été étonnée et surprise par ces révélations, ce que L\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont confirmé en audience.

e. En juillet 2017, d'entente avec C\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ SA a fait installer deux caméras de surveillance dans le kiosque, avec l'assistance d'une société externe, l'une au niveau de la caisse et l'autre au niveau de la réserve située à l'arrière du magasin.

L\_\_\_\_\_ a précisé qu'il aurait souhaité orienter une caméra sur le coffre-fort, puisqu'il s'agissait du lieu où les vendeurs vérifiaient leurs caisses à la fermeture; il n'y était toutefois pas parvenu, en raison notamment de l'exiguïté du local. Les caméras de surveillance étaient restées en place pendant une vingtaine de jours. Toutefois, pour des raisons de coûts, seule une partie des images de vidéosurveillance avait été analysée, pour une période couvrant quelques jours. Initialement, le but était de procéder au visionnement d'une journée de travail par employé. Au vu des irrégularités constatées dans l'encaissement des marchandises par B\_\_\_\_\_, l'analyse s'était étendue sur deux journées supplémentaires la concernant, à savoir les journées des 21, 24 et 28 juillet 2017. Cette analyse avait été effectuée par un technicien de la société externe ayant enlevé les caméras; ce technicien avait comparé les images de vidéosurveillance avec les relevés de caisse, en synchronisant les heures de vente avec la vidéo, puis avait rendu un rapport écrit (témoin L\_\_\_\_\_). J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont quant à eux déclaré que ledit rapport avait été établi par L\_\_\_\_\_, suite au visionnement des vidéos.

Ce rapport écrit, non daté et non signé, fait état de 25 irrégularités commises par B\_\_\_\_\_ au cours des trois journées précitées. Selon ce document, B\_\_\_\_\_ avait consommé plusieurs articles (aliments, boissons, cigarettes et magazines) sans les payer et parfois sans les scanner et avait omis à plusieurs reprises de scanner les articles vendus aux clients ou n'en avait scanné qu'une partie (par ex. un paquet de cigarettes au lieu de trois) alors que l'intégralité du prix de vente était placée en caisse. A une reprise, elle avait scanné plusieurs produits qu'elle n'avait ni consommés ni vendus. Elle avait également encaissé un magazine à moins de 10 fr. alors qu'elle l'avait enregistré manuellement au coût de 24 fr. 90. Enfin, elle avait annulé plusieurs saisies immédiatement après les avoir entrées dans le système de caisse.

Pour certaines des irrégularités précitées (une quinzaine environ), ce rapport renvoie à des séquences vidéo de quelques minutes, qui ont été versées à la procédure sur une clé USB. On y voit B\_\_\_\_\_ prendre un paquet de cigarettes le 21 juillet 2017, un briquet cadeau le 24 juillet 2017, ainsi qu'un paquet de cigarettes et un magazine le 28 juillet 2017, sans scanner ni payer les articles concernés. On la voit également prendre un ticket de loto le 28 juillet 2017, sans le payer. Lors des ventes aux clients, on la voit omettre de scanner certains produits (elle scanne un paquet de cigarettes sur deux et un paquet de cigarettes

sur trois le 21 juillet 2017, ce qui est confirmé par le relevé de caisse, tout en plaçant l'intégralité du prix de vente en caisse), encaisser plusieurs articles sans les scanner (un paquet de cigarettes et un magazine le 21 juillet 2017, deux paquets de cigarettes et un paquet de chewing-gums le 28 juillet 2017), ainsi que procéder à des manipulations de caisse à deux reprises, l'une le 21 juillet 2017 lors de la vente de quatre magazines (transaction finalement annulée), et l'autre le 28 juillet 2017 lors de la vente d'un magazine (encaissé à hauteur d'environ 10 fr. mais saisi manuellement à hauteur de 24 fr. 90), les tickets relatifs à ces deux dernières opérations étant ensuite placés dans un tiroir, sous la caisse, après l'ajout d'une note manuscrite. Sur les vidéos, B\_\_\_\_\_ procède aux encaissements avec une certaine aisance. Ses gestes sont rapides et précis, son travail est efficace. Elle montre parfois des signes de fatigue, principalement en cas de forte affluence. Il lui arrive d'encaisser plusieurs personnes en même temps, comme c'est le cas sur la cinquième séquence vidéo, où l'on voit l'employée s'impatienter devant un client qui tarde à payer, de sorte qu'elle ouvre la caisse et procède, dans l'intervalle, à l'encaissement des produits achetés par deux autres clients, qu'elle ne scanne toutefois pas. Il en va de même de la treizième séquence vidéo, où l'on voit l'employée encaisser un second client (sans scanner le paquet de cigarettes acheté par ce dernier), alors qu'elle était attelée à ranger dans la caisse la monnaie que lui avait remis le client précédent. Selon le rapport de surveillance, B\_\_\_\_\_ a quitté le kiosque aux alentours de 15h00 les 21 et 28 juillet 2017, alors qu'elle a travaillé au-delà de 19h21 le 24 juillet 2017.

A propos de ces images de vidéosurveillance, L\_\_\_\_\_ a relevé que s'il n'était pas insolite que l'employée fasse des erreurs, il était en revanche surprenant qu'elle commette la même erreur plusieurs fois dans la journée. Vu les marchandises vendues sans être scannées, elle aurait dû se retrouver avec un surplus de caisse à la fin de la journée, ce qui n'avait pas été le cas, aucun excès de caisse n'ayant été constaté lors des trois jours analysés. Ce dernier élément a été confirmé par J\_\_\_\_\_, qui a précisé que l'absence de surplus de caisse signifiait que l'argent avait disparu. L\_\_\_\_\_ a ajouté qu'il était "*à 100 % sûr qu'il y avait des vols*"; il n'avait toutefois pas vu B\_\_\_\_\_ prendre de l'argent dans la caisse ou se mettre "*de l'argent dans la poche*" et il ignorait "*où avait passé l'argent*".

f. Devant le Tribunal, B\_\_\_\_\_ a déclaré que les écarts d'inventaire constatés par F\_\_\_\_\_ SA s'expliquaient par la mauvaise gestion du kiosque par C\_\_\_\_\_, qui ne contrôlait pas systématiquement "*les stocks réels à disposition dans le magasin*". Elle-même avait constaté des inexactitudes à ce sujet, ce dont elle avait avisé la gérante, mais sans résultat. Par ailleurs, suite à la reprise du fonds de commerce par F\_\_\_\_\_ SA, C\_\_\_\_\_ avait conservé un stock de marchandises appartenant à E\_\_\_\_\_ SA alors qu'elle était censée le détruire. Contrairement aux instructions reçues, C\_\_\_\_\_ avait décidé d'écouler cette marchandise sans passer par la comptabilité officielle de F\_\_\_\_\_ SA. Cela avait généré des sorties et des

entrées d'argent impossibles à justifier vis-à-vis de cette dernière société. L'argent provenant de l'écoulement du stock restant de E\_\_\_\_\_ SA avait été placé dans une "caisse noire", mise à disposition d'elle-même, de G\_\_\_\_\_ et de C\_\_\_\_\_. Toutes trois avaient puisé dans cette "caisse noire" pour acheter des cigarettes ou pour s'offrir des repas au restaurant. Suite à la panne informatique survenue en avril 2017, C\_\_\_\_\_ avait constaté un surplus de caisse suite au "retipage" de la marchandise qui n'avait pas pu être scannée pendant la panne; cet excédent, dû à une erreur de calcul ou à de la marchandise qui n'avait pas été correctement tipée, avait également alimenté cette "caisse noire".

De son côté, C\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il lui restait un stock de marchandises appartenant à E\_\_\_\_\_ SA lorsque le kiosque avait rouvert ses portes en novembre 2016. Le directeur régional des ventes de E\_\_\_\_\_ SA lui avait tout d'abord dit de conserver ce stock et de l'entreposer à la cave, car il était prévu de le transférer dans d'autres points de vente. Un mois plus tard, le directeur lui avait toutefois donné l'ordre de jeter la marchandise, ce qu'elle avait fait quelques mois plus tard. C\_\_\_\_\_ a contesté avoir vendu cette marchandise à l'insu de F\_\_\_\_\_ SA. Elle a en outre nié l'existence d'une "caisse noire", précisant qu'elle payait l'addition lorsqu'elle se rendait au restaurant avec ses employées, ce qui arrivait rarement.

Devant le Tribunal, G\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il était parfois difficile d'"établir les stocks, car il y avait des différences entre ce qui était indiqué et la réalité"; ces différences avaient été relevées par B\_\_\_\_\_, qui s'occupait de passer les commandes lorsque C\_\_\_\_\_ était en vacances. G\_\_\_\_\_ a en outre confirmé qu'une "caisse noire" avait été créée suite à la reprise du fonds de commerce par F\_\_\_\_\_ SA; de la marchandise appartenant à E\_\_\_\_\_ SA avait été vendue sans être tipée, car elle ne faisait pas partie du stock de F\_\_\_\_\_ SA. L'argent provenant de cette "caisse noire" avait été utilisé pour financer des repas au restaurant, par exemple à l'occasion de son anniversaire. Lors de son audition par la Police (suite à la plainte pénale déposée par A\_\_\_\_\_ SARL), G\_\_\_\_\_ s'est vu poser la question suivante : "*Mme B\_\_\_\_\_ met en cause Mme C\_\_\_\_\_ pour gestion déloyale du commerce. En effet, elle déclare que lorsque la société E\_\_\_\_\_ SA a été rachetée par la société F\_\_\_\_\_ SA, Mme C\_\_\_\_\_ aurait dû détruire du stock de marchandise. Il s'agit essentiellement de tabacs et de confiseries d'un montant s'élevant à environ CHF 8'000.-*"; G\_\_\_\_\_ a répondu comme suit : "*Il est vrai qu'il y avait du stock de tabac que Mme C\_\_\_\_\_ aurait dû détruire. Elle m'a demandé ainsi qu'à Mme B\_\_\_\_\_ de vendre le tabac au noir. En effet, nous ne tipions rien. Cet argent, nous le mettions dans un pot. Je me souviens qu'avec une partie de l'argent, nous sommes allé[e]s manger au restaurant*"; G\_\_\_\_\_ a encore précisé qu'au vu des différences d'inventaire constatées, elle ne croyait pas à l'éventualité d'un vol commis par B\_\_\_\_\_ et qu'il y avait sans doute eu une "grosse erreur de caisse".

L\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont déclaré ignorer l'existence de stock(s) non-déclaré(s); ce dernier a ajouté qu'il n'était pas au courant d'une éventuelle "*caisse noire*".

**g.** Lors de son interrogatoire, B\_\_\_\_\_ a précisé que C\_\_\_\_\_ l'avait autorisée, tout comme G\_\_\_\_\_, à consommer de la marchandise et à la payer plus tard; il s'agissait d'un accord oral. A cet égard, elle a produit des extraits de son compte *e-banking* faisant état de divers paiements opérés en faveur de A\_\_\_\_\_ SARL ("*D\_\_\_\_\_ Gen[è]ve [place] I\_\_\_\_\_*") et correspondant, selon elle, au remboursement des produits consommés durant ses heures de travail. Devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a admis qu'elle tolérait que ses employées prennent de la marchandise en son absence et la payent plus tard, ajoutant qu'elle était "*obligée de [leur] faire confiance*". Elle n'avait toutefois pas pensé à informer F\_\_\_\_\_ SA de cette pratique lorsque celle-ci lui avait fait part des écarts d'inventaires en juin 2017.

G\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il lui arrivait, de même qu'à B\_\_\_\_\_, de prendre des paquets de cigarettes et de les payer plus tard, cette pratique étant autorisée par la gérante du kiosque. Toutes deux étaient également autorisées à garder de petits cadeaux publicitaires se trouvant au magasin, tels que des briquets ou des écouteurs. Entendue par la police, G\_\_\_\_\_ a confirmé qu'elle-même et B\_\_\_\_\_ avaient l'autorisation de se servir de cigarettes, de chocolats et de magazines, puis de payer cette marchandise en fin de journée ou le lendemain.

L\_\_\_\_\_ a déclaré avoir appris "*plus tard*" que les employées étaient autorisées à consommer la marchandise et à la payer ensuite, ce qui était "*contraire à la stratégie de F\_\_\_\_\_ SA*"; il avait constaté qu'une partie de la marchandise consommée par B\_\_\_\_\_ avait effectivement été payée ultérieurement. K\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont précisé qu'ils n'avaient pas été avisés d'une telle pratique; cela n'expliquait toutefois pas les autres irrégularités révélées par les images de vidéosurveillance, qu'ils avaient visionnées en partie.

**h.** B\_\_\_\_\_ a été licenciée le 24 août 2017, lors d'un entretien qui s'est tenu dans une salle de réunion à proximité du kiosque [de la place] 1\_\_\_\_\_.

Cet entretien a débuté en présence de C\_\_\_\_\_ et de trois collaborateurs de F\_\_\_\_\_ SA, à savoir L\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, cette dernière officiant en qualité d'interprète pour les besoins de la séance (L\_\_\_\_\_ s'exprimant en allemand). Après avoir visionné les images de vidéosurveillance, C\_\_\_\_\_ est allée chercher B\_\_\_\_\_ et lui a demandé de l'accompagner à une séance de travail, sans lui communiquer les raisons de sa présence (témoins L\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_). Selon L\_\_\_\_\_, l'entretien avait pour objectif de "*discuter de la vidéo avec l'employée*". Dans sa réponse du 12 juin 2018, A\_\_\_\_\_ SARL a précisé qu'il "*avait été expliqué à [B\_\_\_\_\_] qu'elle assisterait à une séance sur le service qualité ou les produits marchandise*" (réponse, allégué 107).

L'entretien s'est poursuivi sous la direction de L\_\_\_\_\_, qui a tout d'abord signifié à B\_\_\_\_\_ l'interdiction de s'adresser à la gérante du kiosque (décl. C\_\_\_\_\_). L'entretien a été interrompu après une trentaine de minutes, en raison du comportement de B\_\_\_\_\_, celle-ci s'étant immédiatement braquée; très agitée, elle était par ailleurs sortie de la salle de réunion à plusieurs reprises (témoins L\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_). Devant le Tribunal, B\_\_\_\_\_ a admis qu'elle était très contrariée et énervée lors de cet entretien, notamment en raison du fait que C\_\_\_\_\_ refusait de lui indiquer le véritable motif de sa présence; c'est également à ce moment-là qu'elle avait appris avoir été filmée à son insu sur son lieu de travail.

B\_\_\_\_\_ a refusé de visionner les images de vidéosurveillance, exposant qu'elle avait peut-être commis des "*erreurs de tipage ou de rattrapage*", mais qu'elle n'avait jamais volé d'argent ou de marchandise. Elle a également refusé de signer la lettre de licenciement que C\_\_\_\_\_ lui a remise à la fin de l'entretien (décl. B\_\_\_\_\_, témoins L\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_). Devant le Tribunal, B\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle ne pouvait pas signer cette lettre car elle contestait les accusations de vol proférées à son encontre; C\_\_\_\_\_ avait toutefois refusé de modifier le motif de licenciement indiqué dans la lettre. I\_\_\_\_\_ a déclaré avoir participé à l'entretien du 24 août 2017 pour pouvoir témoigner du fait que la lettre de licenciement avait bien été remise à l'employée; cette lettre avait déjà été rédigée par C\_\_\_\_\_ avant la tenue de la séance. De son côté, M\_\_\_\_\_ a indiqué que F\_\_\_\_\_ SA avait conseillé à la gérante du kiosque de licencier son employée, sans toutefois imposer cette décision. Interrogée par le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a précisé que les collaborateurs de F\_\_\_\_\_ SA lui avaient déconseillé de supprimer le "*vol de marchandise*" figurant dans la lettre comme motif de licenciement.

L'entretien du 24 août 2017 a fait l'objet d'un procès-verbal de 3 pages, signé par L\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ et rédigé dans un français approximatif. L'employée s'est vu poser une dizaine de questions en lien avec les différences d'inventaire et avec les irrégularités résultant des images de vidéosurveillance. Ses réponses ont été retranscrites très brièvement. Selon ce procès-verbal, B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle tipait toute la marchandise ("*Tous les paquets sont typés caisse, si erreur reprise expliqué par Audrey*"), que les erreurs de caisse n'étaient jamais supérieures à 10 fr., qu'elle ne payait pas immédiatement la marchandise consommée lorsqu'elle n'avait pas la monnaie, qu'il lui arrivait d'emmener du tabac ou de la presse le soir (qu'elle ramenait dans les deux semaines), auquel cas elle laissait un mot dans une enveloppe à l'attention de la gérante, et qu'elle ne scannait pas tous les paquets de cigarettes pour rattraper ses erreurs. Toujours selon ce procès-verbal, l'entretien avait pris fin à la demande de B\_\_\_\_\_, celle-ci ayant indiqué qu'elle ne souhaitait pas en dire plus.

I\_\_\_\_\_ a déclaré que lors de l'entretien, l'employée avait exposé qu'elle était autorisée à se servir dans les rayons du kiosque et à payer les produits consommés plus tard. Cet élément ne résulte toutefois pas du procès-verbal précité.

**i.** Le jour de son licenciement, B\_\_\_\_\_ a restitué les clés du kiosque (clés du coffre et de la porte d'entrée) à C\_\_\_\_\_, qui lui a signifié l'interdiction de pénétrer à nouveau dans le magasin.

**j.** Par courrier du 21 novembre 2017, F\_\_\_\_\_ SA a demandé à A\_\_\_\_\_ SARL de s'acquitter d'un montant de 9'140 fr. 70 au titre du "*bilan final calculé pendant la période du 01.01.2017 au 31.10.2017*". Selon A\_\_\_\_\_ SARL, il s'agit du montant que F\_\_\_\_\_ SA lui a facturé à titre de réparation des pertes subies sur la marchandise (réponse du 12 juin 2018, allégué 155). K\_\_\_\_\_ a confirmé que suite aux écarts d'inventaire constatés en 2017, un montant de l'ordre de 9'000 fr. avait été mis à la charge de l'agente, qui devait rembourser les montants dépassant la démarque autorisée.

Devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a précisé que la somme de 9'140 fr. 70 avait été payée à F\_\_\_\_\_ SA de façon échelonnée, sur une période d'une année. Il était exact que ce montant n'avait pas été soustrait pendant les trois semaines au cours desquelles des caméras avaient été installées dans le kiosque. Même s'il n'y avait aucun lien entre ce montant et les constatations faites sur les vidéos, elle s'était néanmoins fiée aux "*suspensions de F\_\_\_\_\_ SA*" concernant B\_\_\_\_\_, car elle ne voyait pas d'autres explications à la situation.

**k.** Le 10 octobre 2017, F\_\_\_\_\_ SA a inventorié le stock du kiosque pour la période du 22 mai au 10 octobre 2017. Cet inventaire fait état d'une perte "*incluant les services*" de 1'740 fr. 50 (261 fr. de pertes pour les boissons, 133 fr. 55 de pertes pour l'alimentaire, 466 fr. 85 de pertes pour le non-alimentaire, 790 fr. 60 de pertes pour le tabac et 88 fr. 50 de pertes pour la loterie et les services).

Un nouvel inventaire a été effectué le 17 mai 2018, lequel fait état d'une perte "*incluant les services*" de 533 fr. 15 (7 fr. 50 de pertes pour la librairie, 702 fr. de pertes pour les boissons, 24 fr. 20 de pertes pour l'alimentaire, 208 fr. 65 de pertes pour le non-alimentaire, 157 fr. 20 d'excédent pour le tabac et 252 fr. d'excédent pour la loterie et les services).

**l.** Par ordonnance du 6 juillet 2018, le Ministère public a refusé d'entrer en matière sur la plainte pénale de A\_\_\_\_\_ SARL, faute de prévention pénale suffisante. Cette décision a été confirmée par arrêt de la Chambre pénale de recours du 30 janvier 2019.

La suite donnée à la plainte pénale formée par B\_\_\_\_\_ à l'encontre de C\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_ SA ne résulte pas du dossier.

- E. Dans le jugement attaqué, le Tribunal a considéré que A\_\_\_\_\_ SARL était fondée à installer des caméras de vidéosurveillance dans le kiosque afin de déterminer l'origine des différences d'inventaire constatées au printemps 2017. Il existait en effet des soupçons suffisants quant à la possibilité d'un vol de marchandises effectué à l'interne. Cette mesure apparaissait en outre proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emplacement des caméras, de la durée de la vidéosurveillance et du nombre de journées analysées. Les moyens de preuve s'y rapportant (rapport de surveillance, séquences vidéo enregistrées sur clé USB) étaient donc recevables.

Il résultait du rapport de surveillance que B\_\_\_\_\_ avait commis plusieurs irrégularités dans l'encaissement des marchandises. Lors de l'entretien du 24 août 2017, elle avait d'ailleurs reconnu avoir commis des erreurs sous le stress, tout en niant les accusations de vol émises à son encontre. Cependant, vu la façon dont cet entretien s'était déroulé, B\_\_\_\_\_ n'avait pas été en mesure d'expliquer son comportement tel qu'il ressortait des images de vidéosurveillance. En effet, elle avait été interrogée sur des séquences vidéo sans les avoir visionnées, alors que la lettre de licenciement était déjà rédigée et prête à lui être remise avant cet entretien. A\_\_\_\_\_ SARL n'avait donc pas mis en place les moyens nécessaires pour recueillir les explications de son employée quant aux manquements reprochés, alors qu'elle avait jusqu'ici été satisfaite du travail de B\_\_\_\_\_ qui faisait partie de son personnel depuis plus de huit ans. Il découlait en outre des déclarations concordantes de C\_\_\_\_\_ et de G\_\_\_\_\_ que les employés de A\_\_\_\_\_ SARL étaient autorisés à se servir de marchandise sur place et à payer leurs consommations plus tard. Dans ces circonstances, bien que B\_\_\_\_\_ n'était pas exempte de reproches dans l'exécution de ses obligations professionnelles et que les faits révélés par la vidéosurveillance étaient susceptibles de causer une rupture du lien de confiance avec l'employeuse, ces faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable. Partant, la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat ne reposait pas sur de justes motifs et B\_\_\_\_\_ était en droit de percevoir le salaire mensuel qu'elle aurait gagné si le contrat avait été résilié de manière ordinaire, à l'issue du délai de congé (celui-ci ayant expiré le 31 décembre 2017, après avoir été suspendu du 24 août au 30 octobre 2017, vu l'incapacité de travail de B\_\_\_\_\_), à savoir 713 fr. bruts pour le mois d'août 2017 et 3'087 fr. 29 bruts pour les mois de septembre à décembre 2017. Elle avait également le droit à une gratification mensuelle brute de 200 fr. de septembre à décembre 2017, ainsi qu'à une indemnité nette de 5'000 fr. pour licenciement immédiat injustifié.

Les prétentions de A\_\_\_\_\_ SARL – tendant à la condamnation de B\_\_\_\_\_ au paiement de 9'140 fr. 70 – ont été rejetées, faute de lien de causalité entre le comportement de l'employée et le dommage allégué.

---

## EN DROIT

**1. 1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et al. 3, 145 al. 1 let. b, 146 al. 1 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 première phrase et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

**1.2** L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

**1.3** La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC). La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

**2.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié.

**2.1.1** L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2).

Le juge apprécie librement – au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC – si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas

particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a).

**2.1.2** Les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 729; WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 306 n. 869; VISCHER/MÜLLER, Der Arbeitsvertrag, 4<sup>e</sup> éd. 2014, p. 346 n. 158; cf. ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3).

Elles détruisent en règle générale le rapport de confiance nécessaire aux rapports de travail (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n. 40 ad art. 337 CO), indépendamment de la durée de ceux-ci (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 729). A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO), et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. L'employeur doit pouvoir se fier à la loyauté absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités, occupe une position de confiance ou est en contact direct avec la clientèle (GLOOR, op. cit., n. 40 ad art. 337 CO et les références citées en note de bas de page n. 135).

Le montant du dommage subi par l'employeur n'est pas déterminant en tant que tel. La rupture irrémédiable du lien de confiance peut intervenir même dans le cas du vol de deux paquets de crackers et de charcuterie (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.2.2) ou d'une simple bouteille de vin (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (art. 8 CC; ATF 130 III 213 consid. 3.2; GLOOR, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO, p. 769; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 589, p. 282).

**2.1.3** Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons pesant sur l'employé (arrêt du Tribunal

fédéral 4A\_59/2017 du 28 juin 2017 consid. 4.4.1 et les références citées, notamment l'arrêt 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2).

**2.2** Aux termes de l'art. 26 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail (al. 1). Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs (al. 2).

Vu la finalité de la loi sur le travail, l'art. 26 OLT 3 doit être interprété restrictivement, en ce sens qu'il n'interdit les systèmes de surveillance que dans la mesure où ceux-ci sont de nature à porter atteinte à la santé ou au bien-être du travailleur. Pour être compris dans le champ d'application de l'art. 26 OLT 3, le système de surveillance ou de contrôle doit avoir comme finalité précise la surveillance du comportement des travailleurs à leur poste de travail. Si l'employeur peut justifier par des motifs légitimes l'utilisation de tels systèmes, ceux-ci sont admissibles à la condition qu'ils respectent le principe de la proportionnalité. Les motifs justificatifs légitimes comprennent les impératifs de sécurité (la protection des personnes et des biens, la prévention des accidents, la prévention des vols par des employés ou des tiers), l'organisation et la planification du travail (y compris la connaissance de l'emploi du temps journalier des travailleurs et le respect des horaires de travail), ainsi que la facturation des prestations à la clientèle. Les mesures prises à titre de contrôle doivent être objectivement justifiées par un intérêt légitime de l'employeur. De surcroît, le système doit respecter le principe de la proportionnalité, de manière à ce que l'atteinte soit la moins intrusive au regard de la personnalité du travailleur (WYLER/HEINZER, op. cit., pp. 326 ss, 418 ss).

**2.3** En l'espèce, l'intimée a été licenciée avec effet immédiat au motif d'avoir volé de la marchandise. Il lui a été reproché d'avoir consommé des produits sans les payer et d'avoir commis plusieurs irrégularités dans l'encaissement des articles vendus aux clients (en particulier d'avoir annulé des tickets de caisse et vendu des produits sans les scanner). Selon l'appelante, ces manquements auraient été révélés par les images de vidéosurveillance recueillies par F\_\_\_\_\_ SA.

**2.3.1** Avec raison, le Tribunal a retenu que l'appelante disposait de motifs légitimes pour installer des caméras de vidéosurveillance dans le kiosque et que cette mesure de surveillance a été mise en œuvre de façon adéquate et proportionnée au but poursuivi. Cela étant, la manière dont cette enquête a été menée et les conclusions qu'en a retirées F\_\_\_\_\_ SA se révèlent problématiques à certains égards.

On ignore tout d'abord pour quelle raison le rapport de surveillance, qui fait état de 25 irrégularités commises par l'intimée au cours de trois journées de travail, ne renvoie aux extraits vidéo correspondants que pour certaines d'entre elles, sans expliquer les motifs de cette différence de traitement. Les séquences vidéo pertinentes ayant été identifiées en amont, lors du visionnement de l'intégralité des images en marge de l'analyse des relevés de caisse, il est dès lors insolite que toutes les irrégularités relevées ne soient pas corroborées par les images s'y rapportant. A cela s'ajoute que ce rapport est bref et ne décrit pas les actions de l'intimée dans leur globalité. Il ne mentionne notamment pas le fait que l'employée plaçait les tickets annulés sous la caisse avec l'ajout d'une note manuscrite (selon l'intimée à l'attention de la gérante) et encaissait plusieurs personnes à la fois (ce qui peut expliquer certaines erreurs et/ou mauvaises manipulations, d'autant que des pannes de caisse étaient fréquentes à cette époque). Or, faute de pouvoir visionner l'ensemble des extraits vidéo concernés, il est possible que certains éléments pertinents pour apprécier l'attitude de l'employée ne soient pas parvenus à la connaissance de l'appelante, des témoins et, *a fortiori*, du Tribunal et de la Chambre de céans. En outre, ce rapport n'est ni daté ni signé, de sorte qu'on ignore s'il a été établi par l'enquêteur de F\_\_\_\_\_ SA, comme l'ont indiqué les témoins K\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_, ou par la société ayant enlevé les caméras de surveillance, comme l'a indiqué L\_\_\_\_\_. La force probante de ce rapport doit ainsi être relativisée.

Il résulte ensuite des témoignages des collaborateurs de F\_\_\_\_\_ SA que celle-ci a mené son enquête en ignorant le fait que les employés du kiosque étaient autorisés par la gérante à consommer de la marchandise sur place (en particulier du tabac, des confiseries et des articles de presse) sans en payer le prix directement. L'enquêteur L\_\_\_\_\_ est ainsi parti du principe que chaque produit consommé et non payé le jour même était constitutif d'un vol, sans chercher à déterminer si la marchandise avait été payée ultérieurement, plus particulièrement dans les jours qui ont suivi (étant relevé que seules les journées des 21, 24 et 28 juillet 2017 ont été examinées). Ayant appris "*plus tard*" l'existence de cette pratique, l'intéressé a du reste confirmé qu'une partie des articles consommés par l'intimée avaient effectivement été payés par la suite. De la même façon, Les témoins L\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont déclaré qu'ils n'étaient pas informés de l'existence d'une "*caisse noire*" (stock de marchandises appartenant à E\_\_\_\_\_ SA, non repris par F\_\_\_\_\_ SA et écoulé à l'insu de cette dernière), alors que ce procédé a également été cautionné par l'associée-gérante de l'appelante – ce que G\_\_\_\_\_ a expressément confirmé, tant devant la Police que devant le Tribunal, sans que l'on puisse douter de la véracité de ses déclarations. L'enquête menée par F\_\_\_\_\_ SA est donc lacunaire sur ces points, de même que les conclusions auxquelles celle-ci est parvenue.

Au surplus, le but recherché par cette enquête n'a pas été atteint, puisque celle-ci n'a pas permis d'identifier la cause des différences d'inventaire constatées au printemps 2017. L'appelante a certes subi des pertes sur marchandises de plusieurs milliers de francs, tandis que les irrégularités commises par l'intimée ne sont pas anodines. Cela étant, eu égard aux pratiques admises par l'employeuse (produits consommés et payés après coup, marchandise écoulée "*au noir*"), les extraits de vidéosurveillance ne suffisent pas à établir un lien de causalité entre les pertes subies par l'appelante et l'activité déployée par l'intimée. L'associé-gérante de l'employeuse l'a du reste reconnu devant le Tribunal, exposant qu'elle s'était fiée aux "*suspensions de F\_\_\_\_\_ SA*" au sujet de l'intimée, sans toutefois être en mesure de faire le lien entre ces différences d'inventaires (soit 11'500 fr. selon l'inventaire de mars 2017 et 1'600 fr. selon l'inventaire de mai 2017) et les faits révélés par la vidéosurveillance. Au surplus, les images recueillies ne révèlent pas que l'intimée aurait vendu de la marchandise en n'encaissant qu'une partie du prix de vente, ni qu'elle aurait volé de l'argent dans la caisse. Elle n'a pas non plus été filmée lors de la fermeture du kiosque les 21, 24 et 28 juillet 2017 (fermeture qui n'est pas mentionnée dans le rapport de surveillance), de sorte que l'absence d'excédent de caisse à la fin des journées concernées, qui peut s'expliquer par l'existence de la "*caisse noire*", n'est pas non plus concluant. Finalement, il sera relevé que les pertes sur le tabac étaient trop importantes lors du premier inventaire (qui contient d'ailleurs des erreurs) pour que l'on puisse en déduire que l'intimée a personnellement consommé cette marchandise (9'526 fr. de pertes en 115 jours = environ 10 paquets par jour), tandis qu'elles portaient sur des marques de cigarettes trop diversifiées pour que l'on puisse raisonnablement la soupçonner d'avoir distribué cette marchandise à ses proches.

**2.3.2** A cela s'ajoute que l'intimée n'a pas eu l'opportunité de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés et de donner sa propre version des événements avant de se voir signifier son congé avec effet immédiat.

En effet, l'intimée n'a été entendue qu'à une seule reprise, lors d'un entretien troublé d'une trentaine de minutes, au cours duquel elle n'a pas pu exposer librement son point de vue. Après avoir été convoquée à un entretien dont l'objet ne lui a pas été spécifié (la gérante du kiosque l'a, au contraire, convoquée sous un faux prétexte, en lui indiquant qu'elle allait assister à "*une séance sur le service qualité ou les produits marchandise*"), l'employée s'est retrouvée – seule – face à quatre interlocuteurs, dont trois personnes inconnues d'elle (L\_\_\_\_\_ s'exprimant de surcroît en allemand), et s'est vu signifier l'interdiction de dialoguer avec sa responsable directe, avant d'apprendre sans ménagement qu'elle avait été filmée à son insu sur son lieu de travail pendant plusieurs jours d'affilée. Au surplus, ses réponses n'ont été retranscrites au procès-verbal que de façon succincte et certaines d'entre elles ont même été occultées (le témoin I\_\_\_\_\_ a précisé que l'intimée s'était prévalu du fait que la gérante l'autorisait à consommer de la

marchandise et à la payer plus tard, ce qui ne figure pas au procès-verbal). La question de l'existence de la "caisse noire", créée dans le but d'écouler le stock restant de E\_\_\_\_\_ SA, à l'insu de F\_\_\_\_\_ SA, n'a pas non plus été abordée (on voit d'ailleurs mal comment l'intimée aurait librement pu aborder cette question avec la gérante devant trois collaborateurs de F\_\_\_\_\_ SA). Or, le témoin G\_\_\_\_\_ a confirmé que l'associée-gérante de l'appelante avait demandé à l'intimée et à elle-même d'écouler ce stock (du tabac pour l'essentiel) "au noir" sans taper la marchandise concernée – ce qui est une circonstance propre à expliquer pourquoi l'intimée a scanné certains produits et pas d'autres, tout en encaissant l'argent de la vente. Il appert au contraire que l'éventuelle implication de la gérante dans les différences d'inventaire (en particulier sa mauvaise gestion des stocks de marchandise), n'a jamais été réellement envisagée par F\_\_\_\_\_ SA, ce que les témoins L\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont confirmé. Finalement, le fait que la lettre de congé était déjà rédigée et prête à être notifiée à l'intimée lors de l'entretien du 24 août 2017, auquel le témoin I\_\_\_\_\_ a assisté pour pouvoir attester de sa remise effective à l'employée, laisse à penser que le sort de cette dernière était déjà scellé avant même la tenue de cet entretien.

**2.3.3** Au vu des circonstances décrites *supra*, l'appelante, qui s'est elle-même déclarée satisfaite du travail de l'intimée pendant huit ans, ne pouvait pas se fonder sur les seuls résultats de la vidéosurveillance menée par F\_\_\_\_\_ SA pour arriver à la conclusion que son employée – bien qu'autorisée par sa supérieure hiérarchique (i.e. l'associée-gérante de l'appelante) à consommer de la marchandise sans la payer directement, d'une part, et à écouler certains produits "au noir", sans les scanner, d'autre part – avait violé ses obligations contractuelles au point de rendre intolérable la continuation des rapports de travail. L'on pouvait au contraire attendre de l'appelante qu'elle vérifie plus avant les soupçons portés sur l'intimée – à tout le moins en lui donnant l'opportunité concrète de s'exprimer à cet égard et de défendre sa position –, cela en tenant compte des directives données par la gérante du kiosque et de l'attitude permissive dont celle-ci avait fait preuve jusque-là vis-à-vis du personnel.

Par conséquent, le Chambre de céans retiendra, à la suite du Tribunal, que si l'intimée n'est pas exempte de reproches dans l'exécution de son travail, dans la mesure où les manquements révélés par la vidéosurveillance étaient propres à entraîner une rupture du lien de confiance avec l'employeuse, ceux-ci n'atteignaient toutefois pas un degré de gravité suffisant pour justifier son licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable.

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 jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que l'incapacité de travail de l'intimée avait suspendu le délai de congé.

**3.1.1** Le congé extraordinaire immédiat, même donné pendant une période de protection de l'art. 336c CO, est exclusivement régi par les art. 337 ss CO, peu importe que celui-ci s'avère en définitive tardif ou injustifié. Il met donc fin immédiatement au contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1 et les références citées). Le travailleur ne bénéficie alors pas de la protection contre les congés en temps inopportun; cependant, si la résiliation se révèle injustifiée, les périodes de protection de l'art. 336c CO sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.4 et les références citées).

**3.1.2** Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommage-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3; 4C\_127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1 et les références).

Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, et de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO).

**3.2.1** En l'espèce, les relations de travail ont été résiliées par l'appelante sans justes motifs, de sorte que l'intimée a droit au paiement de son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé. Compte tenu du type de congé donné (extraordinaire immédiat), l'intimée ne bénéficie pas de la protection contre les congés donnés en temps inopportun, de sorte que le délai de congé n'a pas été suspendu du 24 août au 30 octobre 2017, période de son incapacité de travail. Dans la mesure où l'intimée se trouvait dans sa neuvième année de service lors de son licenciement, le délai de congé était de deux mois pour la fin d'un mois. Il a donc expiré le 31 octobre 2017.

Les calculs opérés par le Tribunal pour les mois d'août, septembre et octobre 2017 n'ont pas été remis en cause par l'appelante, de sorte qu'ils seront confirmés. Par conséquent, celle-ci sera condamnée à payer à l'intimée la somme brute totale de 7'287 fr. 60 (713 fr. de salaire pour le mois d'août, 3'087 fr. 30 de salaire pour les mois de septembre et octobre, ainsi que 200 fr. de gratification pour les mois de septembre et octobre).

La partie qui en a la charge sera par ailleurs invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur cette somme.

**3.2.2** Les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement entrepris seront dès lors annulés et il sera statué dans le sens de ce qui précède.

- 4.** L'appelante critique le montant de 5'000 fr. fixé par le Tribunal à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Elle souhaite que cette indemnité soit réduite à 2'000 fr., compte tenu des agissements de l'intimée et de son attitude peu collaborante lors de l'entretien du 24 août 2017.

**4.1** 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; cette indemnité 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 de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e).

Pour fixer cette indemnité, le juge prend en considération la gravité de la faute de l'employeur et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, mais également d'autres éléments tels que la faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3c; 121 III 64 consid. 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2).

En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris

---

diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1).

Le juge du fait possède un large pouvoir d'appréciation, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO (art. 4 CC).

**4.2** En l'espèce, il ne se justifie pas de s'écarter du montant de 5'000 fr. fixé par le Tribunal, lequel correspond à un mois et demi de salaire, gratification incluse. Les manquements reprochés à l'intimée ne relèvent certes pas d'une simple négligence ni même d'une faute légère. Celle-ci a d'ailleurs concédé que son attitude n'avait rien d'exemplaire vu le nombre et la nature des irrégularités commises. La faute concomitante de l'employée peut ainsi être qualifiée de moyenne. En revanche, son attitude hostile lors de l'entretien du 24 août 2017 est due, pour l'essentiel, au fait que l'appelante a mal géré le déroulement de cet entretien et, en particulier, qu'elle n'a pas donné à l'intimée les moyens et l'opportunité de se défendre contre les accusations portées à son encontre. Au vu de la durée des rapports contractuels et compte tenu du fait que le travail de l'intimée a donné satisfaction à l'appelante pendant de nombreuses années, l'indemnité de 5'000 fr. octroyée par les premiers juges n'est pas critiquable. Cette conclusion s'impose d'autant plus que le Tribunal en a fixé la quotité sans tenir compte de la période de protection de l'art. 336c CO.

Le jugement querellé sera dès lors confirmé sur ce point.

- 5. 5.1** Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Dans la mesure où la valeur litigieuse n'excédait pas 75'000 fr. en première instance, c'est à raison que le Tribunal n'a pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC; art. 24 al. 2 LTPH; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 69 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 116 al. 1 CPC; art. 22 al. 2 LaCC). Il n'y a dès lors pas lieu de modifier le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé.

- 5.2** La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**À la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 13 septembre 2019 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/277/2019 rendu le 22 juillet 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23435/2017-3.

**Au fond :**

Annule les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ces points :

Condamne A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 7'287 fr. 58, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 24 août 2017.

Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur cette somme.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel.

**Siégeant :**

Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.**