REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/5474/2020-5 **CAPH/20/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MERCREDI 26 JANVIER 2022

Entre

A_____ SA, sise _____[GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 mai 2021 (JTPH/177/2021), comparant par Me Michel LELLOUCH, avocat, quai Gustave-Ador 2, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, France, intimé, comparant par le Syndicat C_____, _____ [GE], auprès duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 février 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/177/2021 du 17 mai 2021, le Tribunal des Prud'hommes a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 23 juillet 2020 par B_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif) et refusé d'ordonner à cette dernière la production d'une pièce complémentaire (ch. 2). Au fond, le Tribunal a condamné A_____ SA à verser à B_____ les sommes brutes de 9'712 fr. 25 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2020 (ch. 3) et 5'789 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (ch. 4), en invitant la partie qui avait la charge à opérer les déductions sociales et usuelles (ch. 5), ainsi que la somme nette de 25'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020 (ch. 6), dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

B. **a.** Par acte déposé le 16 juin 2021 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Cela fait, elle conclut, préalablement, à ce qu'une comparution personnelle des parties soit ordonnée et, au fond, à ce que B_____ soit déboutée de toutes ses prétentions en paiement prises à son encontre.

b. Dans sa réponse, B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

c. Par réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

d. A l'appui de ses écritures, A_____ SA a produit deux pièces nouvelles, à savoir une requête de conciliation du 6 mai 2021 (pièce 20) et un jugement du 5 mars 2021 (pièce 21) concernant des procédures connexes. Pour sa part, B_____ a versé une pièce qui figure toutefois déjà au dossier de première instance.

e. Les parties ont été informées par avis du greffe de la Cour du 13 octobre 2021 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. A_____ SA est une société de droit suisse, sise à Genève, dont le but est le développement, la fabrication et le commerce d'équipements médicaux, ainsi que de logiciels à usage médical thérapeutique ou médical administratif.

D_____ en est l'administrateur président et dispose d'une signature individuelle.

b. B_____, né en 1988, a été engagé par A_____ SA en qualité de collaborateur du département de développement, à partir du 10 septembre 2012 pour une durée indéterminée. Au mois de janvier 2019, il a acquis le statut de responsable du secteur informatique ("Head of IT").

Le salaire mensuel convenu était initialement de 4'167 euros bruts, versé treize fois l'an et s'élevait en dernier lieu à 7'527 fr. bruts. L'horaire hebdomadaire était de 42 heures par semaine.

c. Par courrier remis en main propre le 2 décembre 2019, A_____ SA a licencié B_____ pour le 2 février 2020, conformément au délai de congé contractuel (soit deux mois nets).

Le courrier n'indiquait pas les motifs du congé.

A_____ SA a expliqué en cours de procédure que son employé ne remplissait pas son cahier des charges. Elle avait soulevé de nombreux défauts dans les logiciels mis en place, lesquels étaient imputables au travail de B_____ et avaient donné lieu à des plaintes de clients. La confiance envers ce dernier avait été rompue, de sorte qu'elle avait été contrainte de mettre un terme aux rapports de travail.

d. Pendant son préavis, A_____ SA a demandé à B_____ de concentrer son activité sur les traitements dits de "E_____" et "F_____" pour les appareils G_____ et de renseigner ses collègues pour toute question relative aux différents logiciels, au développement desquels il avait participé, ou qu'il utilisait. Elle lui a précisé qu'il était déchargé de toute autre tâche et responsabilité spécifique.

e. B_____ a été en incapacité de travailler à 100% du 20 au 27 décembre 2019 pour cause de maladie. Il en a informé son employeur par courriel du 23 décembre 2019 en faisant référence à un certificat médical qu'il indiquait remettre en pièce jointe, sans toutefois annexer ladite pièce. Le certificat est parvenu à A_____ SA par voie postale avant la fin du mois de décembre 2019.

f. B_____ a ensuite été en vacances du 30 décembre 2019 au 14 janvier 2020. Par courriel du 27 décembre 2019, il a annoncé à son employeur qu'il serait de retour à son poste le mercredi 15 janvier 2020 pour terminer son préavis. Il a, par ailleurs, relevé qu'il n'avait plus accès à sa boîte mail professionnelle, raison pour laquelle il écrivait depuis son adresse privée.

g. Durant ses vacances, le 7 janvier 2020, B_____ a informé A_____ SA qu'il n'avait toujours pas reçu son salaire de décembre 2019.

h. Par courriel du 10 janvier 2020, A_____ SA a répondu à B_____ qu'elle l'avait licencié avec effet immédiat selon un courrier daté de la veille et que ses salaires étaient retenus à titre de compensation.

Dans sa lettre de licenciement, A_____ SA expliquait que sa décision était due à des évènements et faits qu'elle avait découverts depuis son licenciement ordinaire du 2 décembre 2019. Elle l'informait également à toutes fins utiles qu'elle déposait systématiquement plainte pénale en cas d'intrusion dans ses systèmes informatiques, en cas de vol, de sabotage, de calomnie ou de diffamation.

i. En réponse, B_____ a indiqué, par courriel du 13 janvier 2020, à son employeur qu'il prenait note du licenciement avec effet immédiat bien qu'il ne comprenait pas les reproches formulés à son encontre et qu'il se présenterait malgré tout au travail le 15 janvier 2020, à son retour de vacances, pour avoir des explications notamment. Enfin, il trouvait que la retenue du salaire du mois de décembre 2019 était exagérée car il avait travaillé en conformité avec les consignes figurant sur sa lettre de licenciement du 2 décembre 2019.

j. B_____ s'est présenté sur son lieu de travail le 15 janvier 2020 et a été prié de quitter les lieux, sans recevoir davantage d'explications.

k. Par courrier recommandé du 24 janvier 2020, B_____ a contesté son licenciement avec effet immédiat. Il a notamment indiqué qu'aucun grief n'avait été formulé dans le courrier recommandé du 10 janvier 2020 et qu'aucune explication ne lui avait été fournie, alors qu'il était employé depuis le 10 septembre 2012.

l. Par courriers des 29 janvier et 19 février 2020, B_____ a réclamé ses salaires des mois de décembre 2019, janvier 2020 et celui afférant à la période du 1er au 6 février 2020, ainsi qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Il a également demandé de lui transmettre les motifs de son licenciement et différents documents tels que son certificat de travail, ses dernières fiches et certificat de salaire, ainsi que tout autre document justifiant sa situation auprès de la caisse de chômage.

m. Par acte du 6 mars 2020, déclaré non concilié et introduit par-devant le Tribunal le 23 juillet 2020, B_____ a formé une demande en paiement contre A_____ SA en paiement de la somme totale de 61'614 fr., composée comme suit :

- 9'959 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2020, à titre de salaire pour la période du 1er décembre 2019 au 9 janvier 2020;
- 5'789 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020, à titre de salaire pour la période du 10 janvier au 2 février 2020;

- 45'162 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020, à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

A l'appui de ses conclusions, B_____ a, en substance, allégué avoir été licencié avec effet immédiat le 9 janvier 2020, pendant le préavis du licenciement ordinaire qui avait eu lieu le 2 décembre 2019, alors qu'il était en vacances. Aucun motif de licenciement ne lui avait été transmis malgré ses courriels et lettres de mise en demeure. Son employeur s'était borné à lui indiquer que le licenciement intervenait en raison des évènements et faits découverts après le 2 décembre 2019 et que pour ce type de faits, il portait plainte. L'employé a ajouté qu'il n'avait jamais eu d'avertissements en lien avec son travail et qu'il ne comprenait ni le premier, ni le deuxième licenciement, qu'il considérait injustifié.

n. A_____ SA s'est opposée à cette demande, concluant au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Elle a notamment allégué que B_____ avait été licencié le 2 décembre 2019 en raison de la qualité de son travail qui était médiocre, du fait que des clients s'étaient plaints de lui et qu'il était hermétique à toute critique.

S'agissant du licenciement avec effet immédiat du 9 janvier 2020, elle a invoqué plusieurs motifs à son appui. Avant de le licencier, elle avait découvert que son employé avait effacé la quasi-totalité des courriels de son adresse électronique "H_____" et que cet acte était constitutif d'une détérioration de données au sens de l'art. 144bis CP. Cette destruction de courriels avait mis à mal le suivi des opérations en cours menées par B_____ et avait compliqué la transmission des informations à ses successeurs, rompant ainsi de manière irrémédiable le lien de confiance. En outre, depuis son licenciement ordinaire, B_____ n'avait fait qu'acte de présence dans les locaux sans accomplir la moindre tâche et sans soutenir ses collègues. Il devait notamment réaliser un traitement dit de "F_____" mais l'analyse de son disque dur avait démontré qu'il n'avait rien entrepris dans ce sens. Il a également quitté son emploi le 23 décembre 2019, à la veille de ses vacances, sans produire de certificat médical. Elle considérait ainsi que les motifs de licenciement avec effet immédiat étaient justifiés.

Pour ce qui est du salaire du mois de décembre 2019, elle estimait qu'il n'était pas dû dans la mesure où B_____ n'avait pas accompli son travail.

Enfin, elle a indiqué avoir subi un préjudice qu'elle ne pouvait pas chiffrer pour le moment. Cependant, elle excipait de la compensation avec une éventuelle créance de son employé à titre de réparation pour les fautes graves commises par ce dernier dans le cadre de sa fonction.

A l'appui de sa réponse, elle a notamment produit l'extrait de la messagerie électronique professionnelle "H_____" afin de prouver que B_____ avait effacé

la quasi-totalité de ses courriels professionnels, ainsi qu'une attestation établie par I_____ certifiant qu'il avait dû réaliser le logiciel pour le traitement dit de "F_____" dans la mesure où il n'en avait pas trouvé de trace dans l'ordinateur utilisé par B_____. Elle a également produit une série de courriels échangés entre le 31 mai et le 3 décembre 2019 avec des clients se plaignant de prestations qu'elle imputait à son employé.

o. Lors des audiences des 11 février et 17 mars 2021, le Tribunal a entendu les parties et un témoin.

o.a B_____ a exposé qu'au moment de son licenciement avec effet immédiat le 10 janvier 2020, il n'en connaissait pas le fondement. Il n'avait reçu aucun reproche, verbal ou écrit de la part de son employeur pendant le mois de décembre 2019.

Il a ajouté qu'entre le 2 et le 19 décembre 2019, il avait travaillé normalement et avait suivi les instructions de son employeur. Les explications données par ce dernier étaient complètement fausses. Il avait travaillé seul contrairement à ses autres collègues qui travaillaient en équipe.

Il n'avait pas effacé ses courriels professionnels, ni à son départ en décembre 2019, ni en 2020. Du reste, l'accès à sa messagerie électronique professionnelle lui avait été supprimé dès le 23 décembre 2019. Il n'avait pas reçu de consignes particulières par rapport au traitement des courriels. En tout état de cause, ils ne comprenaient aucune donnée technique. Il traitait les courriels reçus dans sa boîte de réception et les classait dans des sous-dossiers. Les sous-dossiers se trouvaient dans les dossiers "Inbox" et "Sent". Le document produit à cet égard par son employeur était incomplet puisque seules les boîes de réception et de messages envoyés étaient mises en exergue. Les dossiers « Inbox » et « Sent » étaient quant à elles fermés, si bien que les sous-dossiers qu'il avait créés n'apparaissaient pas.

o.b D_____, représentant de A_____ SA, a expliqué que le collaborateur qui avait repris l'ordinateur du B_____ avait constaté que le travail qui avait été requis de ce dernier au mois de décembre 2019 ne s'y trouvait pas et en avait attesté par écrit. S'agissant du certificat médical, bien que le document n'avait pas été annexé au courriel du 23 décembre 2019 de l'employé, il l'avait bien reçu peu après.

o.c J_____, entendu en qualité de témoin, a expliqué avoir été employé par A_____ SA en qualité de "collaborateur vente" du 17 octobre 2017 au 19 février 2020.

Il se souvenait du jour du licenciement de B_____ car il était rentré avec lui ce soir-là mais aucune communication n'avait été faite par la société. Il a confirmé

que B_____ avait travaillé pendant le mois de décembre et qu'il n'avait rien constaté d'inhabituel. Il ne se souvenait pas avoir entendu quiconque parler du travail ou du comportement de B_____, ni de la problématique de suppression de courriels professionnels par ce dernier. Il n'était pas en mesure d'attester de la qualité du travail de son ancien collègue car ce dernier était ingénieur-informaticien et lui commercial, mais à chaque fois qu'il s'était rendu dans son bureau, il l'avait vu derrière son écran.

Il a précisé que, de manière générale, il y avait un grand turn-over dans la société, beaucoup d'employés avaient quitté l'entreprise et d'autres avaient été licenciés, mais il n'était pas au courant du détail des départs. En 2019, sur vingt employés, il estimait le nombre de départs à quatre ou cinq collaborateurs, lui et B_____ y compris.

Il n'avait jamais entendu B_____ refuser d'aider des collègues, ni de suivre les instructions de l'employeur. Il était très sympathique, engagé dans son travail et consciencieux.

p. A l'issue de l'audience du 17 mars 2021, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions, et le Tribunal a gardé la cause à juger.

q. Dans le jugement querellé, le Tribunal a retenu que B_____ avait droit à son salaire pour la période du 1er décembre 2019 au 9 janvier 2020, correspondant à son préavis avant la survenance de son licenciement immédiat, l'employeur n'ayant pas démontré qu'il n'avait pas exécuté sa prestation de travail. Le premier juge a ensuite considéré que le second licenciement avec effet immédiat était injustifié dans la mesure où l'existence des motifs allégués à son appui n'étaient pas démontrés et, de surcroît, tardifs pour deux d'entre eux. L'employé pouvait ainsi prétendre à son salaire jusqu'au terme de son délai de congé ainsi qu'à une indemnité que le Tribunal a fixée à 25'000 fr., compte tenu notamment des circonstances à la base du licenciement avec effet immédiat, de l'attitude de l'employeur et des années de service de l'employé.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision et dans la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est ainsi recevable.

1.2 A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence *ratione loci* des tribunaux genevois (art. 19 CL) ni l'application du droit suisse (art. 121 LDIP).

1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC), celle-ci étant soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC *cum* art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC *a contrario* et art. 58 CPC).

1.4 En vertu de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux sont pris en compte en appel s'ils sont invoqués sans retard (let. a) et avec la diligence requise (let. b).

En vertu de cette règle, la pièce 20 nouvellement produite par l'appelante devant la Cour, comprenant une requête de conciliation formée le 6 mai 2021 dans le cadre d'une procédure connexe, est recevable dès lors que celle-ci est postérieure à l'audience du 17 mars 2021 à l'issue de laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger et qu'elle a été versée au dossier sans retard à l'appui de l'écriture d'appel. En revanche, la pièce nouvelle 21 de l'appelante, soit un jugement rendu le 5 mars 2021 dans une autre procédure connexe, est quant à elle tardive, l'appelante n'expliquant pas pour quel motif elle aurait été empêchée de produire ce document en première instance. Quoi qu'il en soit, ces pièces ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige.

1.5 L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC).

2. A titre préalable, l'appelante conclut à ce que la Cour ordonne la comparution personnelle des parties.

2.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves lorsqu'elle l'estime opportun.

Elle peut néanmoins renoncer à ordonner une mesure d'instruction lorsque le requérant n'a pas suffisamment motivé sa requête (ATF 138 III 374 consid. 4.3) ou, d'après une appréciation anticipée des preuves, lorsque celle-ci est manifestement inadéquate, porte sur un fait non pertinent ou n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'elle a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1-4.3.2; 130 III 734 consid. 2.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 5.2.2). L'autorité jouit d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_37/2017 du 10 juillet 2017 consid. 3.1.2).

2.2 En l'espèce, les parties se sont exprimées par écrit et ont été entendues oralement à deux reprises par le Tribunal lors des audiences des 11 février et 17 mars 2021. Devant la Cour, elles se sont déterminées de manière complète et motivée sur les faits pertinents de la cause de même que sur les arguments de leur partie adverse dans le cadre de leurs écritures respectives faisant, de surcroît, usage d'un second échange d'écritures en déposant une réplique et une duplique. L'appelante, qui sollicite une nouvelle comparution personnelle des parties devant la Cour, ne motive pas sa conclusion. Elle n'expose en particulier pas sur quels faits les parties devraient encore être entendues, ni quels éléments nouveaux probants elles seraient susceptibles d'apporter.

Par conséquent, la mesure tendant à ce que soit ordonnée la comparution personnelle des parties devant la Cour sera rejetée, faute d'être suffisamment motivée. Elle s'avère en tout état de cause infondée, les parties ayant déjà eu l'occasion de s'exprimer à réitérées reprises.

3. L'appelante conteste devoir à l'intimé son salaire pour la période du 1er décembre 2019 au 9 janvier 2020, correspondant au délai de congé antérieur au licenciement avec effet immédiat. Reprochant au Tribunal une appréciation erronée des faits et des preuves, elle soutient que l'intimé n'a pas accompli son travail durant cette période et ne mérite en conséquence aucun salaire.

3.1.1 En vertu de l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO).

Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b). Le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (al. 2).

A teneur du Règlement du personnel, faisant partie intégrante au contrat de travail, le délai de résiliation convenu entre les parties correspond au délai de congé légal en mois net.

Lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de

trois mois (art. 324a al. 1 CO). Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). La pratique a fixé des barèmes dans ce domaine, dont l'échelle bernoise généralement appliquée par les tribunaux dans les cantons romands. Ce régime de base correspond à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur (ATF 141 III 112 consid. 4.1; 131 III 623 consid. 2.2).

3.1.2 Selon l'art. 120 al. 1 CO, lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles.

Le débiteur peut opposer la compensation même si sa créance est contestée (art. 120 al. 2 CO). Il n'est pas nécessaire que la contre-créance soit déterminée avec certitude dans son principe et son montant pour que le débiteur puisse invoquer la compensation. Toutefois, l'effet compensatoire n'intervient que dans la mesure où l'incertitude est ultérieurement levée par le juge (ATF 136 III 624 consid. 4.2.3). En d'autres termes, la compensation ne se produit que dans la mesure où la créance compensante (ou contre-créance) existe (arrêt du Tribunal fédéral 9C_504/2919 du 17 juillet 2020 consid 7). Il appartient alors au juge de trancher l'existence et la quotité de la contre-créance contestée. Le débiteur compensant supporte le fardeau de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 4A_140/2014 du 6 août 2014 consid. 5.1 et les références citées).

3.2.1 En l'espèce, l'intimé a été licencié de manière ordinaire le 2 décembre 2019 avec effet au 2 février 2020, ce qui correspondait à son préavis contractuel, lequel n'est pas remis en cause.

Durant son délai de congé, l'intimé a travaillé à son poste du 1er au 19 décembre 2019 avant d'être en incapacité totale de travail du 20 au 27 décembre 2019, puis a été en vacances du lundi 30 décembre 2019 jusqu'à la survenance de son licenciement avec effet immédiat.

Le témoin J_____ a confirmé que l'intimé avait travaillé pendant le mois de décembre et n'avait rien constaté d'inhabituel. Il le voyait régulièrement à sa place de travail, derrière son écran. Selon le témoin, l'intimé avait continué de travailler normalement. Ce dernier était disponible pour ses collègues, engagé dans son travail et consciencieux. Ces propos confirment, si besoin est, la présence de l'intimé à son poste de travail et tendent à démontrer que celui-ci a poursuivi ses activités. Il n'y a pas lieu de remettre en cause la force probante de ces déclarations, faites sous serment, comme tente de le faire l'appelante devant la Cour. Bien que le témoin ne soit pas en mesure d'attester de la qualité du travail de son ancien collègue au vu de leurs formations et fonctions différentes, ce qu'il a

du reste lui-même reconnu, il pouvait néanmoins apporter des éclaircissements sur d'autres faits pertinents tels que l'attitude de l'intimé, son implication et sur l'environnement de travail, étant précisé qu'il l'a côtoyé en tant que collègue durant plus de deux ans et qu'ils se rencontraient régulièrement sur leur lieu de travail.

Comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, l'attestation rédigée le 2 septembre 2020 par I_____ - certifiant qu'il avait dû réaliser le logiciel pour le traitement dit de "F_____" dans la mesure où il n'en n'avait pas trouvé de trace dans l'ordinateur utilisé par l'intimé - ne démontre pas que ce dernier n'a pas fourni sa prestation de travail durant le mois de décembre 2019. D'une part, il sied de relever que cette pièce a été établie près de dix mois après les faits, à la demande de l'employeur. Or, on ignore ce qui s'est passé dans l'intervalle s'agissant en particulier du poste informatique de l'intimé. D'autre part, si l'appelante avait certes demandé à l'intimé de limiter son activité au traitement de ce logiciel notamment, il n'est aucunement stipulé qu'il avait l'obligation de restituer ledit logiciel avant son départ, ni *a fortiori* que sa rémunération y était subordonnée. A cet égard, le contrat de travail de l'intimé prévoit expressément un salaire au temps (par opposition au salaire à la pièce ou à la tâche), avec un horaire hebdomadaire de 42 heures par semaine, lequel ne dépend en conséquence ni de la quantité ni de la qualité du travail fourni. De plus, l'appelante a elle-même écourté le temps à disposition de l'intimé pour accomplir ses tâches en procédant à son licenciement immédiat trois semaines avant l'échéance du délai de congé. Ce dernier n'a ainsi finalement été en mesure de travailler que durant un laps de temps limité de 15 jours ouvrables, soit du 2 au 19 décembre 2019, compte tenu de son incapacité de travail subséquente et de ses vacances qui ont suivi. Dans ce contexte, l'appelante ne saurait faire grief à son employé de ne pas avoir accompli l'entier des tâches qui lui étaient confiées.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal a correctement apprécié les preuves et établi les faits en retenant que l'appelante n'avait pas prouvé que l'intimé avait failli à ses obligations.

Le salaire est, par conséquent, dû pour la période précédant le licenciement immédiat. A défaut de grief quant à la quotité, le montant de 9'712 fr. 25 retenu à ce titre en première instance sera confirmé.

3.2.2 Dans une motivation subsidiaire, l'appelante invoque la compensation avec des créances alléguées contre l'intimé à titre de réparation pour graves fautes, qu'elle entendrait faire valoir dans le cadre d'une procédure ultérieure.

Or, la créance alléguée en compensation n'est pas suffisamment établie, faute d'indication précise quant à sa nature et son montant. De surcroît, comme il sera vu ci-après (cf. consid. 4.2 *infra*), les griefs élevés envers l'intimé ne sont pas

établis, de sorte que le bien-fondé de la créance compensante doit être rejeté, en l'état. Si l'appelante peut invoquer une créance contestée, il lui appartient de la démontrer afin de lever l'incertitude de son existence, ce qu'elle n'a pas fait.

Il s'ensuit que l'appelante ne peut se prévaloir de la compensation et, partant, demeure débitrice du montant de 9'712 fr. 25 envers l'intimé.

Le chiffre 3 du jugement entrepris sera dès lors confirmé en tant qu'il condamne l'appelante à verser le salaire de l'intimé pour la période antérieure au licenciement immédiat.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement avec effet immédiat était injustifié.

4.1 L'art. 337 al. 1 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1).

En particulier, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Toutefois, dans ces cas, les circonstances du cas d'espèce jouent un rôle décisif, en particulier la gravité de l'infraction et la question de savoir si l'infraction a un impact direct sur la relation de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1 et les références citées).

La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 et les arrêts cités).

Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (arrêts du Tribunal fédéral 4A_168/2018 du 2 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.4 ; 4C.265/2004 du 1er octobre 2004 consid. 3.2). En outre, un licenciement immédiat durant le délai de congé ne peut en principe pas intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 748; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 14 ad art. 337 CO; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. I ad art. 337 CO, p. 556).

Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs d'une résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (ATF 130 III 213 consid. 3.2)

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si la résiliation immédiate répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il prendra en considération toutes les circonstances du cas particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4A_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1).

4.2 En l'espèce, l'intimé a été licencié une première fois de manière ordinaire le 2 décembre 2019. L'employeur a indiqué que le congé était motivé par une perte de confiance en raison de défauts dans les logiciels mis en place qui avaient donné lieu à des plaintes de clients.

Le licenciement avec effet immédiat est intervenu par la suite alors que l'intimé était dans son délai de congé. L'appelante a invoqué trois griefs à la base de celui-ci, à savoir une absence maladie injustifiée, l'absence de toute activité et la suppression de courriels professionnels par son employé. Ces éléments ajoutés à ceux déjà invoqués à l'appui du congé ordinaire avaient, selon l'appelante, conduit à une perte de confiance progressive et définitive rendant impossible la poursuite des rapports de travail.

Or, les manquements allégués par l'appelante pour justifier le licenciement immédiat ne trouvent pas d'appui dans le dossier, comme l'a constaté à juste titre

le Tribunal. Reprenant ses arguments de première instance, l'appelante n'apporte aucun élément susceptible de remettre en cause la décision entreprise.

En ce qui concerne l'absence pour cause de maladie, l'intimé en a informé son employeur par courriel du 23 décembre 2019, en faisant expressément référence à un certificat médical. Bien que la pièce n'ait pas été annexée, aucun élément ne permet de mettre en doute la probité de l'intimé, compte tenu de ses nombreuses années de service sans qu'aucun incident de ce type n'ait été soulevé par le passé. L'appelante pouvait dès lors aisément se douter qu'il s'agissait d'un simple oubli. Le certificat médical lui est d'ailleurs parvenu quelques jours plus tard par courrier postal. Ainsi, au moment du licenciement immédiat, le 10 janvier 2020, l'appelante était en possession du certificat médical, levant tout doute éventuel sur l'absence de l'intimé, de sorte que ce motif ne saurait valablement justifier le congé extraordinaire.

S'agissant du travail fourni par l'intimé, il sied en premier lieu de relever que les plaintes de clients que l'appelante impute au travail de l'intimé sont toutes adressées à des employés tiers de l'appelante, l'intimé n'étant à aucun moment le destinataire desdites plaintes ni même en copie des courriels. Il n'est, par conséquent, pas démontré que les défauts rapportés par les clients soient imputables au travail de l'intimé. Quoi qu'il en soit, ce motif étant à la base du licenciement ordinaire, il ne peut valablement fonder la résiliation immédiate. L'appelante ne peux pas non plus être suivie lorsqu'elle soutient que l'intimé a cessé de fournir toute activité à compter de son licenciement ordinaire. Comme vu précédemment (cf. consid. 3.2.1 *supra*), la seule attestation sur laquelle elle se fonde à cet égard n'est pas suffisante pour étayer ses allégations, lesquelles sont du reste contredites par d'autres éléments du dossier. Partant, les griefs relatifs aux prestations de travail de l'intimé ne peuvent être tenus pour avérés et justifier un licenciement immédiat.

Quant à la suppression de courriels, qui aurait été l'élément déclencheur, là encore l'appelante ne fait qu'exposer sa propre version des faits à celle, opposée, de sa partie adverse, sans qu'aucun élément probant du dossier ne corrobore ses allégations. Les captures d'écran qu'elle fait valoir, selon lesquels la boîte de réception "Inbox" et le dossier de messages envoyés "Sent" seraient quasiment vides, ne lui sont d'aucun secours. En effet, l'intimé a expliqué devant le Tribunal que les courriels qu'il recevait et envoyait étaient classés dans des sous-dossiers, ce qui est corroboré par la flèche orientée vers la droite figurant à côté des dossiers "Inbox" et "Sent" qui signifie que le dossier peut être déroulé et qu'il contient par conséquent, comme allégué, des sous-dossiers. Or, les extraits produits par l'employeur sont incomplets puisque les dossiers "Inbox" et "Sent" sont précisément fermés, avec pour conséquence que les sous-dossiers n'apparaissent pas. Par ailleurs, on peine à comprendre pour quels motifs l'intimé aurait effacé l'intégralité de ses courriels professionnels alors qu'il lui restait plus

d'un mois de travail avant le terme des rapports contractuels et qu'il ignorait qu'il serait congédié du jour au lendemain. L'appelante n'explique, au demeurant, pas quels types d'informations auraient été supprimés et auraient été de nature de lui causer un préjudice. Les simples allégations et explications, toute générale, fournies à cet égard ne sont pas suffisantes pour retenir l'existence d'un motif justifiant un licenciement immédiat.

Enfin, c'est également en vain que l'appelante tente de tirer argument des accusations de *mobbing* portées par autre employé contre l'intimé – lesquelles sont contestées par ce dernier – dans la mesure où l'appelante indique elle-même qu'elle n'avait pas connaissance de ces faits au jour du licenciement, ne les ayant appris qu'au mois de mai 2021.

Force est ainsi de constater que la rupture de confiance telle qu'alléguée par l'appelante à l'appui du licenciement immédiat ne repose sur aucun élément objectif et concret. Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que le licenciement avec effet immédiat était injustifié et, par voie de conséquence, que le salaire afférent à la fin du délai de congé était dû à l'intimé.

Infondé, l'appel sera rejeté sur ce point.

5. L'appelante conteste le montant de l'indemnité allouée à l'intimé à titre de licenciement immédiat injustifié.

5.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage. Revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 766).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

5.2 En l'espèce, vu le caractère injustifié retenu à l'égard du licenciement immédiat, il se justifie d'allouer à l'intimé une indemnité à ce titre. Il convient néanmoins d'examiner si le montant arrêté est adéquat compte tenu des circonstances du cas d'espèce.

Il ressort du dossier que l'intimé était âgé de 31 ans au moment de son licenciement. Au bénéfice de plusieurs années d'expérience dans le domaine de l'informatique, il devrait être en mesure de retrouver rapidement un emploi. Il n'y a ainsi pas lieu de penser que sa situation sociale soit durablement impactée par son licenciement immédiat. Par ailleurs, il avait déjà été licencié un mois plus tôt de manière ordinaire, de sorte que la perte de son emploi lui était déjà connue et qu'il était dès lors préparé à quitter l'entreprise à brève échéance.

Cela étant, il convient également de relever que l'intimé a travaillé plus de sept ans au service de la société intimée, sans avoir fait l'objet d'un avertissement. Quoi qu'en dise l'appelante, elle n'a pas réussi à démontrer la qualité insuffisante des prestations de l'intimé, a vainement prétendu qu'une partie de ses tâches lui aurait été retirée et n'a pas prouvé la consistance d'autres reproches en lien avec le comportement prétendument illicite de son employé. Au fil des années, l'intimé a évolué dans ses fonctions, augmentant son salaire de plus de deux tiers, passant de 4'167 Euros à 7'527 fr., et accédant à des responsabilités au mois de janvier 2019. Ces circonstances tendent à démontrer que son travail a donné satisfaction durant ces dernières années. Partant, contrairement à l'avis de l'appelante, il n'y a pas lieu de tenir compte d'une quelconque faute concomitante commise par l'intimé pour réduire, voire exclure toute indemnité.

Par ailleurs, comme l'a constaté avec raison le Tribunal, le licenciement a été signifié alors que l'intimé se trouvait en vacances et l'énoncé des motifs de licenciement demeurait très vague, l'appelante s'étant limitée à avancer des "événements et faits qu'elle avait découverts depuis le licenciement ordinaire du 2 décembre 2019", sans toutefois préciser de quels faits en particulier il s'agissait. Ce n'est qu'au cours de la présente procédure que l'employeur a évoqué les divers motifs à la base des deux licenciements, lesquels se sont du reste avérés infondés, et a fourni à son employé les documents permettant de s'inscrire au chômage. Ce faisant, l'appelante a failli à ses obligations à plus d'un titre.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal a pris en compte les éléments pertinents afin de fixer le montant alloué et celui-ci est adéquat eu égard aux différentes finalités de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO. L'appel, qui tend principalement sur ce point à ce qu'aucune indemnité ne soit allouée, n'est dès lors pas fondé et le jugement attaqué sera confirmé à cet égard.

6. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 *a contrario* RTFMC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé.

Selon l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera donc alloué.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 16 juin 2021 par A_____ SA contre le jugement JTPH/177/2021 rendu le 17 mai 2021 par le Tribunal de première instance dans la cause C/5474/2020-5.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; 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.