Tribunal fédéral – 4A_524/2025
Ire Cour de droit civil
Arrêt du 11 mai 2026

Congé immédiat

Soupçon de vol, justes motifs, indemnité

Art. 337 et 337*c* CO

Université de Neuchâtel
Centre d'étude des relations de travail

Avant que l'employeuse licencie l'employé **avec effet immédiat pour vol**, on pouvait raisonnablement exiger d'elle qu'elle fasse usage de prudence requise, en l'interrogeant et en recueillant sa version des faits, en le confrontant à toutes les images de vidéosurveillance topiques, en vérifiant auprès du service de sécurité le résultat de la fouille pratiquée sur l'employé et qui n'a rien donné, afin d'obtenir des éléments susceptibles de renforcer ou non les soupçons qu'elle nourrissait à son encontre. Or, le sort de l'employé avait été scellé dès avant son arrestation et son audition par la police, vu la date du courrier de licenciement (c. 3).

Les « incertitudes » des juges d'appel montrent simplement que certains faits n'ont pas pu être établis ; elles ne sont en tout cas **impropres à faire baisser le montant de l'indemnité allouée** (c. 4.2.3).

Composition
MM. et Mme les Juges fédéraux
Hurni, Président, Rüedi et May Canellas.
Greffière : Mme Monti.

Participants à la procédure
A. SA,
représentée par Me Armando Pedro Ribeiro, avocat,
recourante,

contre

B.,
représenté par Me Yama Sangin, avocat,
intimé.

Objet
contrat de travail; résiliation immédiate,

recours contre l'arrêt rendu le 22 septembre 2025 par
la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice
du canton de Genève (C/20382/2021; ACJC/1283/2025).

Faits :

A.

A.a. A. SA (l'employeuse) est une société de droit suisse sise à... dans le canton de Genève. Visant notamment à fabriquer des composants d'horlogerie et de joaillerie, elle est amenée à manipuler de l'or ou d'autres métaux précieux.
Les locaux de l'entreprise sont équipés de caméras de surveillance qui se déclenchent dès qu'il y a du mouvement. Le personnel est fouillé à la sortie, soit à 13 h pour l'équipe du matin et vers 21 h pour l'équipe de l'après-midi. Des bâtons détecteurs de métaux sont utilisés et une caméra filme la zone de fouille.

A.b. Par contrat de travail du 17 mai 2018, l'employeuse a engagé B. (l'employé) en qualité de "régleur" à temps plein dès le 1er juin 2018 pour une durée indéterminée.

Le salaire mensuel de l'employé s'est élevé en dernier lieu à 5'385 fr. bruts, versé treize fois l'an, auquel s'ajoutaient des sommes mensuelles de 175 fr. à titre de participation à l'assurance maladie et de 1'077 fr. à titre de "prime horaires élargis".
Le droit aux vacances était de 25 jours par année civile.
Le préavis de congé était de deux mois pour la fin d'un mois.
Le contrat était soumis à la Convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique suisses.

A.c. L'employé a reçu un avertissement le 16 septembre 2019, pour avoir pris une pause sans l'avoir "badgée" au préalable.

A.d. Des fiches d'entretiens d'évaluation effectués en 2019 et 2020 font apparaître que le travail de l'employé était globalement satisfaisant. Un effort concernant le respect des délais et l'amélioration de la qualité lui était toutefois demandé.

A.e. Le mardi 29 juin 2021 vers 9 h, C., responsable adjoint d'atelier, a découvert trois sachets de 20 gr. de copeaux d'or au fond du tiroir le plus bas d'une armoire. Dans ces tiroirs se trouvaient notamment des dossiers de réglage pour diverses machines qui étaient, à cette époque, mal rangés. Le responsable adjoint susmentionné en a immédiatement informé ses supérieurs, soit D., responsable d'atelier, et E., directeur. Ce dernier a décidé de remettre les sachets où ils avaient été trouvés, ce qui a été fait le même jour à 12 h 22 afin de voir si quelqu'un viendrait les récupérer. L'employé a été fouillé le soir du 29 juin 2021. F., directeur des finances, dit ne pas avoir jugé nécessaire de vérifier si le détecteur de métaux s'était déclenché au passage de l'employé avant de le licencier.

A.f. Le jeudi 1er juillet 2021 à 11 h, C. a constaté que les sachets d'or ne se trouvaient plus dans l'armoire.
Une fouille de l'intégralité du personnel ayant eu accès à l'armoire s'est révélée négative.
Le service de sécurité a visionné les images de vidéosurveillance enregistrées entre le 29 juin à midi et le 1er juillet 2021.
Ces images ont également été visionnées par D., C., F. et G., soit le directeur général.
Sur les images de vidéosurveillance du 29 juin 2021 entre 18 h 16 et 18 h 22, on voit l'agent de la sécurité discuter avec quelqu'un qui n'est pas visible. B., soit l'employé, se dirige vers une armoire métallique grise dont seul le tiroir du haut est visible, le reste étant caché par des meubles et des machines. Il se penche, disparaît du champ de la caméra pendant une vingtaine de secondes, puis reparaît et sort de la pièce. Il porte sa main gauche à la poche. La vidéo s'arrête au moment où un autre collaborateur se dirige vers l'armoire métallique avec des papiers dans les mains.

A.g. Le 2 juillet 2021 à 8 h 42, F. au nom de l'employeuse a déposé plainte pénale pour vol contre l'employé. Il a exposé que celui-ci était la seule personne à avoir eu accès à l'armoire contenant les sachets d'or.
A 13 h 30, la police est intervenue dans les locaux de l'employeuse.
G. est venu chercher l'employé alors qu'il participait à une séance; il lui a demandé de venir avec lui et, selon le seul témoin de la scène, l'a pris par le dos sans violence.
L'employé a été conduit jusqu'à son vestiaire par le directeur général, accompagné de la responsable des ressources humaines et de D.. Il n'y avait pas de collègues dans le vestiaire, mais l'employé en a croisé sur le chemin.
La police a procédé à la fouille du casier et du véhicule de l'employé, ainsi que de l'armoire dans laquelle les sachets avec les copeaux d'or avaient été découverts; des résidus d'or étaient visibles au fond du premier tiroir en partant du bas.
L'employé a ensuite été transporté dans un véhicule de police pour être amené au poste. Aucun témoin n'a pu affirmer que l'employé a été vu par des collègues aux divers stades de l'intervention

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

A.h. L'employé a été auditionné dans les locaux de la police à 17 h 31.
Informé du fait que l'employeuse avait déposé plainte pénale à son encontre pour le vol de 60 gr. de résidu d'or, il a contesté ce fait.
Des photos extraites des images de vidéosurveillance du 29 juin 2021 prises entre 18 h 17 et 18 h 18 lui ont été soumises.
A sa sortie des locaux de la police à 22 h 51, il a envoyé un message à D. lui indiquant qu'il était innocent, qu'il espérait pouvoir retrouver son poste de travail dès le lundi suivant et en parler de vive voix. L'employé n'a pas obtenu de réponse.

A.i. Le lundi 5 juillet 2021, D. a annoncé lors d'une réunion que l'employé avait été licencié en raison d'un vol.
Le même jour, l'employé a reçu un message d'un collègue l'en informant.
Par courrier daté du 2 juillet 2021, que l'employé dit avoir reçu le 7 juillet 2021, l'employeuse l'a informé de son licenciement avec effet immédiat à compter du 2 juillet 2021, en raison d'un vol commis à l'interne.

A.j. L'employé a été en arrêt de travail du 5 au 11 juillet 2021 en raison d'un "syndrome dépressif".

A.k. Par courrier de son conseil du 9 juillet 2021, il a contesté son licenciement immédiat. Il a nié être l'auteur du vol et réclamé un certificat de travail d'ici au 1er août suivant.

A.l. Selon un rapport de police du 15 juillet 2021, le visionnage des images de vidéosurveillance du 29 juin 2021 révélait que d'autres travailleurs se rendaient à l'armoire où se trouvaient les sachets d'or. Il n'était pas possible d'impliquer formellement l'employé.

A.m. Le 22 juillet 2021, le Ministère public genevois a rendu une ordonnance de non-entrée en matière concernant la plainte pénale déposée par l'employeuse: il ne disposait pas d'éléments suffisants pour retenir une prévention pénale à l'encontre de l'employé.

A.n. Le 10 août 2021, l'employeuse a remis au Ministère public les images des caméras de surveillance prises le 28 juin 2021 entre 19 h 00 et 19 h 31.
Un deuxième fichier comporte les images prises entre 19 h 27 et 19 h 37 sous un autre angle.

A.o. Le 17 août 2021, l'employeuse a établi un nouveau certificat de travail à l'attention de l'employé, dans lequel elle invoque toujours la rupture de leurs rapports de confiance.

A.p. Le 29 septembre 2021, l'employé a déposé plainte pénale contre F. pour diffamation, calomnie et dénonciation calomnieuse.

A.q. Par arrêt du 30 novembre 2021, la Chambre pénale de recours de la Cour de justice genevoise a annulé l'ordonnance de non-entrée en matière rendue par le Ministère public: ce dernier devait procéder à un complément d'enquête, notamment à une nouvelle audition de l'employé, et le confronter aux images de vidéosurveillance du 28 juin 2021.

B.

B.a. Après une infructueuse tentative de conciliation, l'employé a assigné l'employeuse par demande

du 24 novembre 2021 devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève (le tribunal spécialisé; le tribunal de première instance). L'employé réclamait d'une part la somme totale de 80'548 fr. 28 incluant son salaire du 3 juillet 2021 au 30 septembre 2021, l'indemnisation de ses vacances non prises, une part de son 13ème salaire et une indemnité de 59'733 fr. pour licenciement injustifié et violation de sa personnalité, d'autre part la rectification de son certificat de travail.
Le 9 septembre 2022, l'employé a présenté des allégations complémentaires. Il a fait valoir que les soupçons de vol à son encontre se fondaient sur une seule vidéo datée du 29 juin 2021; les bandes du 28 juin 2021 n'avaient été visionnées qu'après son licenciement. Le tribunal spécialisé a déclaré cette écriture recevable.
Par jugement du 6 novembre 2024, il a jugé que les seules images du 29 juin 2021 ne permettaient pas d'établir les faits de manière certaine. Quant aux images du 28 juin 2021, il n'était pas contesté qu'elles avaient été visionnées après le prononcé du licenciement. D'ailleurs, par deux fois le Ministère public lui-même avait éprouvé des doutes, se refusant à aller de l'avant. Si l'employé avait finalement été renvoyé en jugement pour vol, un tel fait ne permettait pas de conclure à sa culpabilité: à ce stade de la procédure pénale prévalait le principe *in dubio pro duriore*. Pour le tribunal de première instance, un doute subsistait donc au moment où le licenciement de l'employé avait été prononcé le 2 juillet 2021. Vu la radicalité d'une telle mesure, l'employeuse aurait pu interroger l'employé et le confronter aux éléments qu'elle avait recueillis. Elle aurait dû agir avec plus de prudence, d'autant qu'elle était en mesure de savoir que celui-ci avait été fouillé en tous les cas le 29 juin 2021, sans succès, tout comme avait été infructueuse la fouille policière de son casier et de sa voiture. L'employeuse n'avait pas fait tout ce qui pouvait raisonnablement être exigé d'elle pour établir les faits et vérifier ses soupçons à l'égard de l'employé. En bref, le licenciement immédiat n'était pas justifié.
Vu le délai de congé, les rapports de travail auraient dû se terminer le 30 septembre 2021. L'employeuse devait payer le salaire du 8 juillet 2021 au 30 septembre 2021 (4'304 fr. 53 + 6'637 fr. + 6'637 fr.), une part au 13ème salaire (1'244 fr. 90), et indemniser les vacances non prises (1'933 fr. 85), le tout avec intérêts. La partie qui en avait la charge devait opérer les déductions sociales et légales usuelles. En outre, l'employeuse devait payer 10'000 fr. plus intérêts à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Enfin, elle devait rectifier le certificat de salaire de l'employé dans sa teneur au 17 août 2021, en ce sens qu'elle ne devait pas évoquer la rupture des rapports de confiance avec l'employé.

B.b. L'employeuse a déféré cette décision auprès de la Cour de justice du canton de Genève.
Cette autorité supérieure, par sa Chambre des prud'hommes (la cour cantonale; l'autorité précédente), a rendu un arrêt le 22 septembre 2025. Si la fin des rapports de travail aurait bien dû avoir lieu le 30 septembre 2021, l'autorité précédente a partiellement admis l'appel pour une erreur de calcul quant au salaire d'août 2021; pour les mois de juillet à septembre 2021, l'employeuse était donc redevable de 4'304 fr. 53 + 6'389 fr. 40 + 6'637 fr., le tout avec intérêts. En revanche, le reste du jugement devait être confirmé: le licenciement immédiat était injustifié, même en tenant compte des images du 28 juin 2021. Un certificat de travail n'évoquant pas la rupture du lien de confiance devait être délivré.
Le raisonnement de l'autorité précédente sera évoqué ultérieurement, dans la mesure utile à la discussion des griefs dont l'arrêt sur appel est la cible.

C.
L'employeuse (la recourante) interjette un recours en matière civile. Elle demande principalement au Tribunal fédéral d'admettre son recours et d'annuler l'arrêt sur appel. Dans cette écriture, elle requiert aussi l'effet suspensif.
Cette dernière mesure a été rejetée par ordonnance du 22 octobre 2025.
L'employé (l'intimé) a répondu en concluant au rejet du recours.
Quant à l'autorité précédente, elle s'est référée à son arrêt.

Considérant en droit :

1.
Le recours ne contient pas de conclusions réformatoires visant à rejeter la demande de l'employé (cf. art. 107 al. 2 LTF; arrêt 5A_549/2025 du 16 septembre 2025 consid. 1.2; G RÉGORY BOVEY, in Commentaire de la LTF, 3e éd. 2022, n os 15 ss ad art. 107 LTF). Toutefois, à lecture du mémoire, on comprend que telle est la volonté de la recourante (cf. ATF 127 IV 101 consid. 1; arrêt 4A_564/2017 du 4 mai 2018 consid. 1.2). Cette "anomalie" formelle n'entrave donc pas la recevabilité du recours. Au surplus, la présente démarche réalise les conditions générales de recevabilité du recours en matière civile sur le principe, notamment en ce qui a trait au respect du délai (art. 100 al. 1 LTF) et de la valeur litigieuse minimale, dans cette affaire pécuniaire de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Demeure réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs en particulier.

2.

2.1. L'employeuse reproche à la cour cantonale d'avoir enfreint l'art. 317 CPC en rouvrant "d'office", sur la base d'un "simple courrier" daté du 22 mai 2025, la procédure d'administration des preuves, pour tenir compte du dispositif de jugement rendu le 21 mai 2025 par le Tribunal de police, alors que la cause avait été mise en délibérations.

2.2. La cour de céans lui répondra que d'une part, l'autorité précédente est en droit de revenir sur sa décision et de rouvrir la procédure d'administration des preuves (arrêt 4A_661/2024 du 2 juin 2025 consid. 3.2.1 *in fine*). Comme le relève l'intimé, il est sans importance qu'un "simple courrier" ait déclenché une telle action. Et il n'est pas contesté que les parties ont pu se déterminer sur le dispositif litigieux. D'autre part et surtout, il n'est pas perceptible, et la recourante ne s'attache pas à démontrer en quoi le dispositif du jugement rendu le 21 mai 2025 par le Tribunal de police importerait pour l'issue de la cause. La cour cantonale a rappelé, en citant l'art. 53 CO, que le juge civil n'est pas lié par les constatations factuelles et l'appréciation des preuves du juge pénal.
Le grief se révèle donc dépourvu de consistance.

2.3. Aussi la cour de céans statuera-t-elle sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF).

3.

3.1. La recourante déplore une transgression de l'art. 337 CO (résiliation injustifiée) : si l'armoire en question était certes accessible à d'autres personnes, seul l'intimé a accédé au troisième tiroir contenant les sachets d'or entre le 29 juin 2021, date à laquelle ils ont été replacés, et le 1er juillet 2021, où leur disparition a été constatée. Lui seul a pu les dérober. La recourante a acquis la conviction que l'intimé était l'auteur du vol. L'auditionner n'aurait rien apporté, puisque l'employé congédié a nié l'évidence jusque devant la police, qui l'a rapidement entendu le 2 juillet 2021. Les images de vidéosurveillance du 28 juin 2021 permettraient d'établir l'existence de justes motifs.

3.2. L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

3.2.1. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave, objectivement et subjectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail, ou à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée, peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1).

Un manquement moins grave ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1 p. 221).

3.2.2. Une résiliation fondée sur des soupçons d'infraction pénale (*Verdachtskündigung)* n'est admissible que si l'employeur entreprend sans délai de faire les clarifications que l'on peut attendre de lui. L'infraction doit être grave et le soupçon, important. Une résiliation immédiate reste admissible même si les soupçons ne se sont finalement pas vérifiés et si le travailleur soupçonné se révèle, en fin de compte, innocent. Il faut garder à l'esprit qu'une résiliation ordinaire reste toujours possible (arrêt 4A_59/2017 du 28 juin 2017 consid. 4.4.1 et les références).

3.2.3. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licencier (art. 337 al. 3 CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cette fin, il doit tenir compte de tous les éléments du cas particulier, notamment de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, ainsi que de la nature et de l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; arrêt 4A_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1; 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.3). La durée restant à courir avant la fin du délai de congé ordinaire doit également être prise en compte dans l'appréciation des justes motifs sous l'angle de la bonne foi (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt 4A_288/2016 du 26 septembre 2016 consid. 4.2 *in fine*).
Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale: il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans les circonstances de l'espèce, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû l'être. L'autorité de céans sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; 136 III 278 consid. 2.2.1 p. 279; 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; arrêt 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.3 *in fine*).

3.3. En l'espèce, la recourante s'échine à démontrer que seul l'employé pouvait avoir volé l'or.
Si tant est que sa critique de l'arrêt sur appel soit suffisamment motivée et recevable, elle ne peut qu'être rejetée: comme l'a souligné l'autorité précédente, avant que l'employeuse licencie l'employé avec effet immédiat, on pouvait raisonnablement exiger d'elle qu'elle l'interroge et recueille sa version des faits, le confronte à toutes les images de vidéosurveillance topiques, d'autant plus que l'intéressé, à sa sortie des locaux de la police, avait manifesté le souhait d'en discuter avec son supérieur. La recourante aurait dû vérifier auprès du service de sécurité le résultat de la fouille pratiquée sur l'employé le 29 juin 2021 au soir, et qui n'a rien donné, voire les 30 juin et 1er juillet 2021 au soir, afin d'obtenir des éléments susceptibles de renforcer ou non les soupçons qu'elle nourrissait à son encontre. Or, le sort de celui-ci était scellé dès avant son arrestation et son audition par la police, vu la date du courrier de licenciement (2 juillet 2021). En bref, concluait la cour cantonale, l'employeuse avait manqué de la prudence requise par les circonstances.
Qu'elle attache de l'importance à la probité de ses collaborateurs, vu les matières manipulées, respectivement au lien de confiance qui importe particulièrement dans ce domaine, n'enlève rien au bien-fondé du reproche que la recourante n'a pas fait tout ce que l'on pouvait attendre d'elle avant de congédier abruptement l'employé. Et il est inutile de plaider que son interrogatoire n'aurait conduit qu'à une contestation des faits: un tel argument ne contre pas utilement le fait que l'on pouvait attendre davantage de prudence de l'employeuse avant qu'elle ne prenne une mesure aussi radicale que le licenciement immédiat de son employé. Ainsi que l'a souligné la cour cantonale, l'employeuse/recourante aurait pu visionner les images du 28 juin 2021, au même titre que celles du 29 juin 2021, et entendre l'intimé à ce sujet, avant de lui donner son congé instantané, d'autant que la recourante qualifie d'"essentielles" les images du 28 juin 2021, qui permettraient selon elle d'établir les justes motifs. Une telle précipitation ne manque pas d'étonner, d'autant que le délai de congé ordinaire (deux mois pour la fin d'un mois) était relativement bref, et pouvait cas échéant conduire à une libération au moins provisoire de l'obligation de travailler si la confiance "subjective"

était perdue. D'ailleurs, la recourante ne saurait oublier que l'acte en question (le vol) doit non seulement subjectivement, mais aussi objectivement, être propre à détruire le lien de confiance inhérent au rapport de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 p. 579).
Au surplus, le tribunal de première instance a constaté que les enquêtes ne faisaient pas ressortir que l'employé ait été menotté devant ses collègues, ni que ceux-ci aient vu la police l'emmener. Par ailleurs, le seul témoin de la scène affirme que le directeur général a pris l'employé par le dos sans violence. On ne peut donc rien déduire de la façon dont l'employé a été emmené, même si un tel événement n'a à l'évidence pas été plaisant.
En conclusion, l'autorité précédente n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que la recourante n'avait pas montré toute la prudence que l'on pouvait attendre d'elle dans les circonstances concrètes, et condamné "hâtive[ment]" l'intimé. D'ailleurs, le cas n'était pas si clair puisque les autorités pénales ont aussi éprouvé des doutes. Contrairement à ce que la recourante laisse plus ou moins clairement entendre dans son acte, le verdict d'acquittement au pénal n'a pas joué de rôle dans l'appréciation portée par l'autorité précédente, et ne dénote pas un abus de pouvoir. Encore une fois, il est reproché à l'employeuse d'avoir manqué de prudence dans le cas concret, et ce reproche ne peut être que confirmé.
La recourante joue beaucoup sur le fait que les soupçons pesant sur l'intimé ne pouvaient être que fondés. Le Tribunal de police a pourtant innocenté l'intimé, ce qui n'est certes pas un obstacle pour admettre le bien-fondé d'un congé immédiat, mais encore une fois, ce qui est reproché ici à la recourante, c'est de ne pas avoir pris toutes les mesures d'éclaircissement que l'on était en droit d'attendre d'elle. Qu'elle reste convaincue à ce jour que seul l'intimé pouvait être l'auteur du vol ne saurait modifier une telle conclusion: il n'y a pas d'abus du pouvoir d'appréciation en l'occurrence, encore moins manifeste.
Pour le surplus, il peut être renvoyé à l'arrêt entrepris, dûment motivé et se rapportant justement à la doctrine et la jurisprudence topiques.

4.
La recourante dénonce encore un violation de l'art. 337c CO.

4.1. Tout d'abord, en vertu de l'art. 15.9 al. 3 de la Convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique suisses, elle devrait 0 fr. d'indemnité de vacances à l'intimé. Cette disposition a la teneur suivante: "Lorsque le délai de congé est supérieur à un mois, et en cas de libération immédiate de l'obligation de travailler dès le prononcé du licenciement, un tiers de la durée du délai peut être imputé sur le solde de vacances".
L'autorité précédente a répondu que d'une part, cette disposition n'avait pas été alléguée dans le cadre de la procédure, et que d'autre part, l'employé avait été licencié avec effet immédiat, sans délai de congé, de sorte que cet article ne trouvait en tout état pas application.
Que la recourante n'essaie pas d'expliquer en quoi un licenciement immédiat (injustifié) devrait être assimilé à une libération immédiate du devoir de travailler suffit à déclarer cette critique irrecevable.

4.2. La recourante est d'avis qu'une indemnité de 10'000 fr. pour licenciement immédiat injustifié serait "excessive". Le serait toute indemnité supérieure à 5'385 fr., représentant un mois du salaire de base.

4.2.1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).
L'indemnité, à la fois réparatrice et punitive (ATF 123 III 391 consid. 3c/cc p. 394), couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO et de l'art. 337c al. 3 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité

correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 408). Evaluée selon les règles du droit et de l'équité, l'indemnité est en principe due sauf dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu, ou lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (arrêt 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1). Pour la fixer, le juge prendra en considération toutes les circonstances concrètes, notamment la durée des rapports de travail, l'âge de l'employé, sa position dans l'entreprise, la situation sociale et économique des deux parties, etc. (ATF 123 III 391 consid. 3c; 121 III 64 consid. 3c; arrêt précité 4A_431/2017 consid. 6.1).
Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220; arrêt précité 4A_431/2017 consid. 6.1).

4.2.2. En l'espèce, la cour cantonale a retenu que le comportement reproché à l'employé, au final non prouvé, avait donné lieu à une arrestation au sein des locaux de l'entreprise. S'il n'était pas certain que des collaborateurs aient vu l'intimé se faire emmener par les agents de police, ils avaient cependant appris, le jour de l'arrestation, que des soupçons de vol étaient portés à son encontre. Puis, trois jours plus tard lors d'une réunion, ils avaient été informés du licenciement immédiat au motif de vol avant même que l'employé ne soit lui-même mis au courant. Il l'avait finalement appris par un message envoyé par un collègue.
En outre, le jour de l'arrestation, si l'intensité du geste porté par le directeur général sur l'épaule de l'employé n'était pas certaine, il n'en demeurait pas moins que l'employé avait été guidé vers la sortie d'une manière désagréable. A cela s'ajoute que plusieurs collaborateurs avaient visionné les images de vidéosurveillance ayant mené l'employeuse à procéder au licenciement immédiat de l'intimé, autant de circonstances qui constituaient indéniablement une atteinte à sa personnalité. Enfin, compte tenu de l'âge de l'employé (41 ans) au moment du licenciement, ses quatre ans d'ancienneté (sic; trois ans et un mois selon l'état de faits non contesté) et le fait que son atteinte à la santé n'ait donné lieu qu'à un arrêt de quelques jours, il se justifiait d'allouer une indemnité de 10'000 fr. équivalant à plus d'un mois de salaire.

4.2.3. Sur la base de ces circonstances, non remises en cause efficacement par la recourante, la cour de céans n'a pas de raison de revenir sur l'appréciation exercée par l'autorité précédente, ni de réduire ou de supprimer l'indemnité de 10'000 fr. que celle-ci a prononcée pour les motifs indiqués. Les "incertitudes" des juges d'appel montrent simplement que certains faits n'ont pas pu être établis; elles ne sont en tout cas pas propres à faire baisser le montant de l'indemnité allouée, non plus que la faute de la recourante, qualifiée de légère par la principale intéressée; cette faute n'est effectivement pas trop lourde, ce que reflète l'indemnité accordée. Cela étant, les circonstances dans lesquelles le licenciement s'est produit n'en restent pas moins désagréables. Quant à la "faute" de l'employé, elle consisterait à avoir changé le filtre de l'aspirateur à or alors que cette tâche ne lui appartenait pas; toutefois, il a été jugé qu'une telle tâche n'était pas complètement exclue de ses attributions, de sorte que l'éventuelle "faute concomitante" de l'intimé pourrait tout au plus être qualifiée de légère, selon la cour cantonale qu'il n'y a pas lieu de contredire.
En bref, l'autorité de céans ne peut que confirmer l'indemnité de 10'000 fr. pour résiliation injustifiée (art. 337c al. 3 CO).

5.
La recourante dénonce encore une transgression de l'art. 330a CO relatif au certificat de travail.
Ce moyen est toutefois lié au licenciement qui serait fondé sur de justes motifs. Or, la cour de céans a confirmé que tel n'était pas le cas. Le grief tombe donc avec l'effondrement de cette thèse.

6.
En définitive, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.
La recourante assumera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF) et versera une indemnité de dépens à

l'intimé, qui s'est déterminé (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.
Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.
La recourante versera à l'intimé une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 11 mai 2026

Au nom de la I re Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Hurni

La Greffière : Monti