

GE_GERICHTE ACJC/372/2025 vom 7. August 2024

GE Cour de justice, 2024-08-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_372_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/372/2025 du 7 août 2024

IT: GE_GERICHTE ACJC/372/2025 del 7 agosto 2024

Erwägungen

E. 1.1

A teneur de l'art. 308 al. 2 CPC, l'appel est recevable dans les affaires patrimoniales dans la mesure où la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Seule la voie du recours au sens de l'art. 319 let. a CPC est ouverte contre une décision finale rendue alors que la valeur litigieuse sus-évoquée est inférieure à 10'000 fr. En l'occurrence, la décision querellée est une décision finale (art. 236 CPC) portant sur une valeur litigieuse au dernier état des conclusions d'un peu plus de 5'000 fr. si bien que seule la voie du recours est ouverte.

E. 1.2

Selon l'art. 321 al. 1 CPC le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. A Genève, l'instance de recours contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes est la Chambre des prud'hommes de la Cour civile de la Cour de justice (art. 1 let. h et art. 124 let. a LOJ).

E. 1.3

En l'occurrence, le recours a été déposé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi, de sorte qu'il est prima facie recevable. Il est vrai que le libellé des conclusions prises en recours se limite de manière redondante à solliciter l'annulation du jugement entrepris sans conclure formellement au déboutement de la partie demanderesse à raison de ses prétentions en paiement, se limitant de la sorte à une perspective cassatoire alors que la recourante se devait de prendre des conclusions au fond, de type réformatoire (i.e. en sollicitant un déboutement) sous peine d'irrecevabilité (CR CPC – N. JEANDIN, art. 321 N 5): il serait toutefois contraire au principe de l'interdiction du formalisme excessif que de s'en tenir à une approche aussi rigoureuse en l'espèce, dès lors qu'on comprend sans ambiguïté que la recourante sollicite en réalité le déboutement de B_____ à raison de ses conclusions en paiement.

E. 1.4

Le recours sera dès lors déclaré recevable.

- 8/16 -

C/13549/2023

E. 1.5

La Cour de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet pour ce qui tient au droit (art. 320 let. a CPC), mais limité à l'arbitraire (art. 9 Cst) pour ce qui tient à la constatation des faits laquelle ne peut être revue que dans la mesure où elle est manifestement inexacte (art.

320 let. b CPC). Les griefs développés par la partie recourante sont dès lors recevables.

E. 2

Dans un premier grief – à vrai dire formulé de manière confuse et répétitive, successivement dans la partie consacrée aux faits et dans la partie juridique de son recours – A_____ SARL commence par évoquer un établissement arbitraire des faits en relation avec la problématique de l'existence ou non d'une clause écrite fixant la rémunération de l'employé pendant la période d'essai pour, finalement, se plaindre d'une violation de son droit d'être entendue au motif que les premiers juges ne se seraient pas prononcés sur son argumentation concernant ce point, avec pour conséquence qu'un "pan entier du litige est demeuré non-traité et in fine incertain". Il en découlerait une manière de raisonner "totalement arbitraire".

E. 2.1

En matière d'appréciation des preuves et de constatation des faits, le tribunal tombe dans l'arbitraire – contrevenant de la sorte à l'art. 9 Cst – lorsqu'il ne prend pas en considération, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'il se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, sur la base des éléments recueillis, il parvient à des constatations insoutenables (Tribunal fédéral, arrêt du 8 avril 2019, 4D_5/2019, consid. 5, se référant aux ATF 143 IV 500 consid. 1.1; 140 III 264 consid. 2.3 et 137 I 58 consid. 4.1.2). Il incombe par ailleurs à la partie qui se prévaut d'arbitraire d'en apporter la preuve (art. 8 CC). Quant au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst, il implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit que le tribunal mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Le juge ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties et peut se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents (Tribunal fédéral, arrêt du 3 octobre 2016, 4A_321/2016, consid. 2.2; ATF 138 I 232 consid. 5.1). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 consid. 5.3; 137 I 195 consid. 2.2). Selon la jurisprudence, sa violation peut cependant être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 145 I 167 consid. 4.4; 142 II 218 consid. 2.8.1 et arrêts cités). Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible que dans l'hypothèse d'une atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée qui n'est pas particulièrement grave (Tribunal fédéral, arrêt du 3 février 2021, 8C_13/2020, consid. 3.1, se référant à l'ATF 142 II 218 consid. 2.8.1).

- 9/16 -

C/13549/2023

E. 2.2

En l'espèce, A_____ SARL se plaint de ce qu'elle s'est prévalu du fait que les parties étaient convenues par écrit d'une rémunération au moyen d'une provision durant le temps d'essai, ce que le tribunal aurait ignoré, s'abstenant de le relever en lettre J de la partie en fait de la décision querellée, consacrée à l'énumération des arguments de la défenderesse. Or, cette absence de mention n'empêche pas que les premiers juges ont abordé ce point, certes brièvement, en mentionnant l'absence d'accord spécifique concernant la rémunération du

demandeur durant la période d'essai (consid. 3 let d p. 10 § 2). De même, les premiers juges ont aussi retenu, sur le plan juridique, le devoir pour la recourante "de rémunérer convenablement son employé durant le temps d'essai" (ibidem). En tant qu'il vise la violation du droit d'être entendu, ce constat (qui se réfère à la question de l'existence ou non d'une clause spécifique relative à la rémunération devant prévaloir pendant la période d'essai) – certes retenu de manière lapidaire –, tout comme les conséquences juridiques qu'en déduisent les premiers juges, permettent d'écarter la violation du droit d'être entendu dont fait état la recourante. La Cour relève par ailleurs que, compte tenu du pouvoir de cognition complet en droit dont elle dispose (art. 320 let a CPC), une éventuelle violation du droit d'être entendu quant au raisonnement des premiers juges – en vertu duquel ils retiennent un devoir à charge de la recourante de rémunérer convenablement son employé pendant la période d'essai – serait réparée par la possibilité dont a disposé A_____ SARL pour faire valoir ses griefs juridiques sur ce point à l'appui de son recours. Pour ce qui tient de l'arbitraire dans la constatation de l'absence de clause spécifique valant stipulation de la rémunération de B_____ pendant la période d'essai, force est de constater que A_____ SARL ne démontre pas en quoi ce constat serait la résultante d'une appréciation insoutenable des faits ou des preuves. La Cour relève qu'au contraire une telle constatation semble en adéquation avec les pièces du dossier, desquelles il résulte bel et bien que les parties ont fixé par écrit la rémunération de l'intimé pour toute la durée de son engagement mais sans référence particulière à la période d'essai (article 6 du contrat d'engagement signé le 1er mai 2023), ce qui ne signifie pas encore – il s'agit ici d'une question juridique – qu'une telle clause soit dépourvue de portée dans le cadre de la mise en œuvre de l'art. 349a al. 2 CO (infra, ch. 4).

E. 3

Dans un deuxième grief, la recourante se prévaut d'une violation de l'art. 337 CO dans la mesure où les premiers juges ont retenu que la résiliation immédiate opérée par lettre de A_____ SARL du 9 mai 2023 n'était pas justifiée.

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs aux conditions de l'art. 337 CO. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). La jurisprudence retient

- 10/16 -

C/13549/2023 que la résiliation immédiate pour justes motifs, une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive: les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Il faut une violation particulièrement grave des obligations contractuelles pour qu'une telle résiliation soit admise, même si d'autres incidents peuvent justifier une telle mesure à l'instar d'une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO in initio), tout en appliquant les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC): il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. L'instance de recours – au vu de son pouvoir d'appréciation limité

quant au fait (art. 320 let b CO) – ne revoit qu'avec réserve la décision prise en équité par les premiers juges; elle n'intervient que si ces derniers s'écartent sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'ils s'appuient sur des faits non pertinents ou, à l'inverse, lorsqu'ils n'ont pas pris en compte des éléments qui auraient absolument dû l'être; elle sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsque celles-ci aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1, citant l'ATF 130 III 28 consid. 4.1). Enfin, la règle générale de l'art. 8 CC (fardeau de la preuve objectif) s'applique en la matière: il incombe à la partie qui se prévaut de la mise en œuvre de l'art. 337 CO d'établir l'existence de justes motifs de résiliation immédiate (CR CO I – DONATIELLO, art. 337 N 28 et références).

E. 3.2

En l'espèce, les premiers juges ont tenu pour injustifiée la résiliation opérée le 9 mai 2023 par la recourante dont l'employé ne saurait se voir reprocher un abandon d'emploi, tandis que l'hypothèse selon laquelle ce dernier pourrait détenir des informations sur la clientèle de A_____ SARL ne saurait être de nature à détruire les rapports de confiance entre les parties ni constituer une violation particulièrement grave du contrat de travail. La recourante critique le jugement querellé, se prévalant notamment du manque de sérieux de son employé, de ses absences "visiblement injustifiées", de l'absence de fourniture d'un certificat médical au quatrième jour d'absence consécutif et du "risque que l'intimé accède à des données sensibles de l'entreprise". La Cour ne discerne pas de raison de se départir de l'appréciation des premiers juges. Les jeudi 4 et vendredi 5 mai, B_____ avait fait savoir à son employeur qu'il n'était pas apte à travailler, lequel n'avait pas remis cette incapacité en question: ce n'est qu'à réception de la troisième annonce consécutive de ce type, le lundi 8 mai 2023, que l'employeur a sollicité la délivrance d'un certificat médical.

- 11/16 -

C/13549/2023 Or, la résiliation avec effet immédiat opérée le 9 mai n'apparaît pas en lien avec l'absence de fourniture d'un certificat médical en temps utile (il avait été réclamé le jour précédent...) mais avant tout comme une réaction au licenciement opéré le matin-même par l'employé, assorti de revendications salariales. De même, le dossier ne permet pas de comprendre en quoi B_____ aurait eu un comportement répréhensible en lien avec la clause de non concurrence tout comme on ne voit pas comment, le 9 mai, l'employé pouvait se voir reprocher un abandon de poste puisque son absence le jour précédent était sujette à validation en fonction du certificat médical réclamé et que, ce même 9 mai 2023 au matin, B_____ s'est vu indiquer qu'il devait se considérer comme libéré de ses fonctions avec effet immédiat dès lors que son licenciement allait lui être communiqué par lettre du même jour. Quant au risque prétendument lié à l'accès par l'employé à des données sensibles de l'entreprise, il ne saurait justifier un licenciement au sens de l'art. 337 CO puisque – ainsi que cela se pratique couramment – l'employeur pouvait éviter ce risque par un licenciement ordinaire assorti d'une dispense immédiate de travailler.

E. 3.3

La Cour retiendra en conséquence que la résiliation avec effet immédiat opérée le 9 mai 2023 par A_____ SARL est injustifiée, faute d'un juste motif tel qu'exigé par l'art. 337 CO.

E. 4

Dans un autre grief, la recourante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'exigence d'une rémunération convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO prévalait pendant la période d'essai, avec pour conséquence qu'il convenait d'appliquer le salaire minimum genevois pour toute la durée pendant laquelle ont duré les rapports contractuels entre les parties.

E. 4.1

Les parties à un contrat de travail sont libres de convenir que le salaire sera fixé selon un système de provisions sur les affaires conclues par l'employé pour le compte de l'employeur, ainsi que le prévoit l'art. 322b al. 1 CO. La provision constitue en effet une modalité particulière de la rémunération du travailleur. Suivant en cela la doctrine, le Tribunal fédéral – soucieux de veiller à ce que l'employeur n'exploite pas le travailleur "en lui faisant miroiter la perception de provisions irréalistes" – admet que si le salaire est constitué exclusivement ou de manière prépondérante de provisions, celles-ci doivent aboutir à une rémunération convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO applicable au contrat d'engagement de voyageur de commerce (ATF 139 III 214, consid. 5.1; CR CO I – AUBERT, art. 349a N 9; KUKO OR – PIETRUSZAK, art. 349a N 6). Ainsi, la rémunération totale (incluant tant les parts variables que fixes) doit être "convenable", c'est-à-dire permettre au travailleur qui s'exécute avec diligence et de manière adéquate de vivre décemment: cette question est examinée par le juge sur la base des circonstances concrètes du cas d'espèce (CR CO I – AUBERT, art. 349a N 5; Tribunal fédéral, arrêt du 25 octobre 2022, 4A_129/2022, consid. 4.3 à 4.5 [affaire genevoise]).

- 12/16 -

C/13549/2023 Les principes qui précèdent souffrent une exception s'agissant de la période d'essai dans la mesure où l'art. 349a al. 3 CO prévoit que le salaire peut alors être librement fixé par écrit, pour un laps de temps n'excédant pas deux mois. A ces conditions et dans ces limites temporelles, le salaire peut n'être constitué que de commissions sans être soumis à l'exigence d'un caractère convenable, étant rappelé que la période d'essai prévue par la loi est d'un mois mais qu'elle peut être contractuellement prolongée jusqu'à trois mois (art. 335b al. 1 et 2 CO). En d'autres termes, une telle dérogation à l'exigence d'un salaire convenable n'est envisageable que durant la période d'essai et pour deux mois au maximum; une période d'essai plus longue (i.e. de trois mois) ne saurait modifier cette limite maximale (CR CO I – AUBERT, art. 349a N 10). Dès lors qu'une convention écrite quant à la rémunération se limite à prévoir, sans autre précision, que le salaire se détermine exclusivement sur la base de provisions, sans référence à une limite temporelle, celle-ci ne peut déployer d'effet que pour la période d'essai et pour une durée maximale de deux mois, période au-delà de laquelle doit prévaloir l'exigence d'une rémunération convenable (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2022 [ci-après Commentaire], art. 349a N 30; BSK OR I – PORTMANN / RUDOLPH, art. 349a N 4). En d'autres termes, une telle clause – quel que soit son libellé – ne peut déployer d'effet que pendant la période d'essai et pas au-delà de deux mois, peu importe que la période d'essai soit plus longue. Dans tous les cas, cette stipulation contractuelle est soumise à l'exigence de la forme écrite (CR CO I – AUBERT, art. 349a N 4; KUKO OR – PIETRUSZAK, art. 349a N 5; BSK OR I – PORTMANN / RUDOLPH, art. 349a N 4). Même si l'art. 362 CO ne mentionne que l'art. 349a al. 1 CO, il convient de retenir que les alinéas 2 et 3 de cette disposition sont également de nature semi-impérative – il ne peut y être dérogé qu'en faveur du travailleur –, ce qui découle de la teneur de celles-ci (AUBERT, Commentaire, art. 349a N 15 & 34 et

références).

E. 4.2

En l'espèce, l'article 6 du contrat individuel de travail signé le 1er mai 2023 entre les parties prévoit que la rémunération mensuelle de l'intimé est composée, pour l'essentiel, d'une indemnité forfaitaire de 995 fr. 16 et de commissions sur les contrats conclus par l'intermédiaire de l'employé, sans autre précision ni limitation dans le temps pour ce qui tient au champ d'application de cette clause. La Cour est d'avis, contrairement aux premiers juges, qu'une telle clause – qui respecte l'exigence de la forme écrite – doit trouver application pendant la période d'essai même si aucune référence n'est faite quant à une limitation de sa mise en œuvre à ladite période. Plus précisément et conformément à l'art. 349a al. 3 CO, cette disposition contractuelle était appelée à déployer ses effets du 11 avril au 11 juin 2023, à savoir pendant les deux premiers mois de la période d'essai même si celle-ci avait été fixée à trois mois (article 1 du contrat). Pendant ce laps de temps, l'exigence

- 13/16 -

C/13549/2023 d'une rémunération convenable telle qu'imposée par le droit fédéral n'était pas de mise. S'il est vrai qu'aucun accord spécifique quant au salaire n'a été conclu pour la rémunération du travailleur pendant cette période en particulier, il n'en demeure pas moins que les parties sont convenues d'une rémunération basée de manière prépondérante sur le versement de provisions pendant toute la durée du contrat. Une telle clause n'est certes pas conforme à l'exigence d'une rémunération convenable imposée par l'art. 349a al. 2 CO, mais elle peut s'appliquer pendant les deux premiers mois de la période d'essai. Cela signifie que, du 11 avril au 11 juin 2023 (à l'exclusion de toute période postérieure), les conditions de rémunération fixées par l'article 6 du contrat de travail sont applicables telles quelles, sans qu'il ne soit question de faire application du critère de la rémunération convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO.

E. 4.3

Reste encore à examiner la portée des normes du droit cantonal genevois sur l'issue du présent litige, et plus particulièrement celle de l'art. 1 al. 4 LIRT qui institue un salaire minimum "afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine". A teneur de l'art. 39K LIRT, complété par l'arrêté du Conseil d'Etat du 19 octobre 2022 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2023, c'est un salaire minimum horaire de 24 fr. par jour travaillé qui a prévalu pour l'année 2023. Une telle réglementation, liée à des impératifs de politique sociale, répond aux exigences posées par le droit fédéral (art. 6 al. 1 CC) pour exister concurremment au Code des obligations (ATF 143 I 403, consid. 7; Tribunal fédéral, arrêt du, 11 novembre 2021, 2C_302/2020, consid. 8.7). Plus précisément et ainsi que le relève le Tribunal fédéral, la mise en œuvre d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective de travail, d'un contrat type de travail ou de la notion de salaire usuel au sens de l'art. 322 al. 1 CO "ne fait pas obstacle à ce qu'un canton définisse, à la manière d'un filet de sécurité, une limite salariale en deçà de laquelle l'employé ne saurait être rémunéré" (ATF 143 I 403, consid. 7.7). La Cour ne voit pas de motifs en vertu desquels les mêmes impératifs de politique sociale ne seraient pas applicables en l'espèce, eu égard à la rémunération convenable prévue à l'art. 349a al. 2 CO ou encore au salaire "librement fixé par écrit" visé à l'art. 349a al. 3 CO.

E. 4.4

C'est dès lors à raison que le jugement de première instance retient que l'exigence d'un salaire minimum horaire de 24 fr. par jour travaillé s'appliquait au cas d'espèce, avec pour conséquence que l'intimé a droit (i) à un montant brut de 4'636 fr. 80 au titre de salaire pour les 193,2 heures travaillées pendant la période du 11 avril au 16 mai 2023 sous déduction de trois jours d'absence pour maladie et (ii) à la délivrance de décomptes de salaires dûment modifiés pour les mois d'avril et mai 2023 (art. 323b al. 1 CO in fine).

- 14/16 -

C/13549/2023

E. 5

La recourante conteste qu'une somme nette de 203 fr. 16 soit due à B_____ au titre d'indemnité forfaitaire pro rata temporis pour le mois de mai 2023, à vrai dire sans véritable motivation.

E. 5.1

L'art. 337c al. 1 CO pose le principe en vertu duquel lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Chacune des parties peut résilier le contrat pendant le temps d'essai, à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours (art. 335b al. 1 CO); la loi prévoit par ailleurs que le temps d'essai est d'un mois, possibilité étant donnée aux parties d'en convenir différemment par écrit mais pas pour une période excédant trois mois (art. 335b al. 1 et 2 CO).

E. 5.2

En l'espèce et comme déjà constaté, la résiliation avec effet immédiat opérée par pli de la recourante du 9 mai 2023 ne s'appuie pas sur de justes motifs, si bien que B_____ a droit à la rémunération qui lui aurait été due en cas de résiliation ordinaire, étant par ailleurs rappelé que ce dernier avait lui-même préalablement déclaré résilier son contrat le même jour. Il n'est pas contesté que cette résiliation est intervenue pendant la période d'essai de trois mois stipulée par les parties (article 1 al. 3 du contrat de travail), laquelle était soumise à un préavis de sept jours (article 10 al. 1 du contrat de travail). C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont considéré que le contrat de travail qui liait les parties avait pris fin le 16 mai 2023, date jusqu'à laquelle l'intimé avait droit à une rémunération. En l'espèce, compte tenu du mode de rémunération applicable à la période d'essai et du fait que B_____ n'a pas contribué à conclure de contrats pour son employeur – ce qui lui aurait donné droit à des commissions – seule l'indemnité forfaitaire mensuelle de 995 fr. 16 peut être réclamée, celle-ci étant due à raison (i) de chaque jour effectivement travaillé en mai 2023 (i.e. du lundi 1 au mercredi 3) et (ii) des jours ouvrables inclus dans le délai de congé ordinaire dont il a été indument privé au vu du caractère non justifié de la résiliation immédiate lui ayant été signifiée le

E. 5.3

La Cour de céans – elle-même aussi liée par la maxime de disposition – retiendra en conséquence, que dans la mesure où la résiliation avec effet immédiat du 9 mai 2023 n'est pas justifiée, l'intimé a droit à l'octroi d'une indemnité forfaitaire pro rata temporis pour le mois de mai 2023, laquelle ne pourra toutefois être octroyée au-delà du montant net de 203 fr. 16 retenu par les premiers juges dans la mesure où B_____ n'a pas remis en cause cette

décision. 6. Il n'est pas perçu de frais judiciaires pour les litiges portant sur un contrat de travail ayant une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). L'allocation de dépens ou d'indemnité pour la représentation en justice est par ailleurs exclue dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 116 al. 1 CPC et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 16/16 -

C/13549/2023 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes: A la forme: Déclare recevable le recours interjeté par A_____ SARL contre le jugement JTPH/205/2024 rendu le 7 août 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13549/2023. Au fond: Le rejette. Confirme le jugement querellé. Dit qu'il ne sera pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant: Monsieur Nicolas JEANDIN, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse:

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

E. 9

jours en tout. En partant de la moyenne mensuelle de jours de travail habituellement retenue sur une année, à savoir 21.75 jours, l'indemnité forfaitaire mensuelle contractuellement fixée à 995 fr. 16 revient à une indemnité journalière de 45 fr. 75 (= 995.16 / 21.75) soit, pour 9 jours de travail, 411 fr. 75. Les premiers juges, après avoir considéré à juste titre que ce montant – net de toute déduction sociale étant donné qu'il ne constituait pas un salaire – était dû à l'intimé, l'ont toutefois réduit à 203 fr. 16, à savoir le montant effectivement réclamé par B_____, cette réduction découlant de la maxime de disposition de l'art. 58 al. 1 CPC.

- 15/16 -

C/13549/2023

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.