

GE_GERICHTE CAPH/113/2013 vom 15. Mai 2013

GE Cour de justice, 2013-05-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_113_2013

FR: GE_GERICHTE CAPH/113/2013 du 15 mai 2013

IT: GE_GERICHTE CAPH/113/2013 del 15 maggio 2013

Erwägungen

E. 1

Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance s'élevait à 27'900 fr. La voie de l'appel est ainsi ouverte. Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 et art. 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 2

L'appelant reproche tout d'abord au Tribunal des prud'hommes d'avoir outrepassé ses compétences *ratione materiae*.

E. 2.1

En vertu de l'art. 6 par. 1 CEDH, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Au sens de cette disposition, la garantie du tribunal établi par la loi, indépendant et impartial, signifie qu'un litige ne doit pas être soustrait, au détriment du justiciable, à la connaissance du juge généralement compétent et être déféré à une autorité incompétente ou à une autorité spécialement constituée pour connaître du cas. Le droit n'interdit pas en revanche la création de juridictions spécialisée à raison de la matière ou à raison des qualités particulières des justiciables (PIQUEREZ/MACALUSO, Procédure pénale suisse, 3e éd, Bâle 2011, n. 446 p. 151). En matière civile, la loi prévoit qu'il incombe au droit cantonal de déterminer la compétence matérielle tout en respectant les exigences constitutionnelles (art. 30 Cst.) et celles de l'art. 6 CEDH s'agissant de l'autorité de jugement (art. 3 CPC; HALDY, Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 3 CPC). En vertu de l'art. 4. al. 1 CPC, les cantons sont ainsi libres d'instituer des tribunaux particuliers, tels que le Tribunal des Baux ou le Tribunal des prud'hommes (HALDY, op. cit., 2. 2 ad art. 4 CPC).

- 15/23 -

C/12372/2012-4 A Genève, la dotation, la composition et la compétence du Tribunal des prud'hommes sont régies par la loi sur le Tribunal des prud'hommes, du 11 février 2010 (LTPH, RS Ge E 3 10; art. 110 LOJ). Celle-ci prévoit notamment que sont jugés par le Tribunal des prud'hommes les litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du Code des obligations (art. 1 al. 1 let. a LTPH).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir outrepassé leur compétence et violé son droit à un procès équitable, au sens des dispositions susvisées, en considérant notamment qu'il avait commis des gestes "clairement définis par la jurisprudence pénale comme des attouchements sexuels". Avec l'intimée, la Cour constate que le Tribunal des prud'hommes n'était pas saisi de l'action pénale, mais de prétentions civiles fondées sur les art. 319 ss du Code des obligations. Dans le dispositif du jugement entrepris, le Tribunal a uniquement débouté l'appelant de telles prétentions, qui relevaient de sa compétence matérielle en vertu des dispositions rappelées ci-dessus. Il n'a pas statué en matière pénale ni rendu une décision ayant une quelconque portée pénale. A l'évidence, la qualification par le Tribunal, dans le corps de sa décision, du comportement de l'appelant au regard de la jurisprudence pénale intervenait uniquement aux fins de motivation de la décision rendue en matière civile et ne saurait d'une quelconque manière lier le juge pénal, étant rappelé que ce dernier apprécie toujours librement les preuves selon l'intime conviction qu'il retire de l'ensemble de la procédure (art. 10 al. 2 CPP) et que la présomption d'innocence interdit aux autorités pénales de considérer une personne comme coupable tant que sa culpabilité n'a pas été établie d'une manière conforme à la loi par un tribunal compétent pour se prononcer sur cette question (art. 10 al. 1 CPP; TOPHINKE, Schweizerische Strafprozessordnung, Basler Kommentar, 2011, n. 26 ad art. 10 CPP). On ne voit par ailleurs pas en quoi la référence à des normes ou à des décisions pénales pour apprécier le caractère civilement illicite des actes de l'appelant, et partant contraire à ses devoirs professionnels, contreviendrait à son droit à un procès équitable, sachant que le Tribunal applique le droit d'office (art. 57 CPC) et n'a pas à attirer préalablement l'attention des parties sur l'existence de tel ou tel problème de droit (ATF 130 III 35 consid. 5). En l'occurrence, l'appelant a eu tout loisir de contester devant les premiers juges le caractère illicite du comportement qui lui était reproché, sous quelque angle que ce soit, ainsi que le fait même d'avoir adopté ce comportement. La décision entreprise étant dénuée de toute portée pénale, il n'incombait notamment pas au Tribunal d'accorder à l'appelant

- 16/23 -

C/12372/2012-4 les droits réservés à la défense par telle ou telle disposition de procédure pénale, qui demeurerait inapplicable. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'annuler la décision au motif que le Tribunal des prud'hommes aurait outrepassé ses compétences matérielles ou violé son droit à un procès équitable.

E. 3

L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement.

E. 3.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I p. 152; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a p. 88). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I p. 152; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1 p. 701). L'art. 336 al. 1 et 2

CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I p. 152 s.; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; une attitude seulement incorrecte de l'employeur ne suffit pas. L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 CC réprime davantage que de simples chicanes, mais ne suppose pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ou que le procédé soit lui-même immoral (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3, JdT 2006 I p. 154; 131 III 535 consid. 4.2 et 4.3). L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur résultant de l'art. 328 al. 1 CO englobe notamment l'honneur personnel et professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c). L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun

- 17/23 -

C/12372/2012-4 indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2005 du 16 novembre 2005 consid. 4.2). L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux (arrêt du Tribunal fédéral 4C.543/1996 du 22 août 1997 consid. 2a). Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2 p. 705 s.). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b p. 252). En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir considéré qu'il avait effectivement adopté un comportement inadéquat et déplacé à l'égard de sa collègue I_____, alors que tel ne serait pas le cas. Entendue comme témoin par le Tribunal, la susnommée a cependant confirmé sous serment que les faits s'étaient bien déroulés de la façon dont elle l'avait indiqué à l'intimée, soit notamment que, sur son lieu de travail, l'appelant l'avait étreinte dans ses bras à plusieurs reprises pendant une à deux minutes, lui avait prodigué un massage non sollicité et lui avait donné plusieurs tapes sur les fesses,

étant précisé que ces faits s'étaient à chaque fois déroulés lorsque l'appelant était seul avec elle. Au vu de ce témoignage, le Tribunal pouvait parfaitement considérer comme établis les faits reprochés à l'appelant sans verser dans l'arbitraire, contrairement à ce que soutient celui-ci. A cela s'ajoute qu'en l'espèce, le témoignage de I_____ venait confirmer les déclarations faites par celle-ci d'abord à l'une de ses collègues, puis dans son courrier du 23 septembre 2011 à son supérieur hiérarchique, et enfin devant le chef de son département au sein de l'intimée. Les incohérences que l'appelant prétend voir dans le témoignage de I_____, notamment quant au fait qu'il ne devait pas travailler dans le même bâtiment que celle-ci le soir du 25 août 2011, ne permettent pas de remettre en cause la véracité des faits ainsi rapportés. Au cours de son témoignage, I_____ a notamment déclaré que l'appelant avait quitté son poste de travail pour venir la rejoindre, de sorte que l'affectation des protagonistes à différents bâtiments du site concerné apparaît dépourvue de

- 18/23 -

C/12372/2012-4 pertinence. Le fait que dans son témoignage, le supérieur de I_____, G_____, n'ait quant à lui pas rapporté que celle-ci s'était plainte de ce que l'appelant lui avait donné des tapes sur les fesses, lorsqu'elle lui avait parlé au mois de septembre 2011, peut par ailleurs s'expliquer non seulement par une simple omission dans le témoignage dudit supérieur, compréhensible au vu de l'écoulement du temps, mais également par le fait que I_____ n'avait alors pas nécessairement détaillé oralement devant son supérieur immédiat les attouchements dont elle indiquait être victime, compte tenu de la nature délicate du sujet évoqué. Il n'y a dès lors pas lieu d'admettre que les premiers juges auraient procédé à une appréciation erronée des éléments de preuve qui leur étaient soumis. Les déclarations de I_____ apparaissant au contraire constantes et cohérentes dans la durée. Comme l'a relevé le Tribunal, le fait que celle-ci ait admis avoir eu un léger différend avec l'appelant lors de ses débuts au sein de l'intimée ne permet par ailleurs pas de retenir qu'elle en aurait gardé une rancune l'ayant conduite à proférer, une année plus tard, de fausses accusations contre l'appelant. Devant le Tribunal, la collègue féminine de I_____ ayant assisté à son entretien avec le chef de département de l'intimée a rapporté que le discours de la prénommée était franc et qu'elle ne semblait pas vouloir "régler des comptes" avec l'appelant; elle avait au contraire jugé que les faits décrits par l'employée étaient précis. On peut également relever qu'au cours des enquêtes, plusieurs témoins ont rapporté que l'appelant se montrait régulièrement "tactile" dans ses rapports avec autrui, y compris sur son lieu de travail. Une collègue féminine a notamment déclaré que l'appelant avait également tenté de lui prodiguer un massage, ce à quoi elle avait dû s'opposer. S'il est vrai que selon elle, l'appelant n'avait alors pas insisté, on peut aisément concevoir que celui-ci aurait également pu avoir à son égard des gestes déplacés, si elle ne s'était pas d'emblée opposée au massage. Or, dans le cas de I_____, celle-ci a toujours indiqué avoir été incapable de réagir lorsque l'appelant l'avait prise dans ses bras et lui avait prodigué un massage, étant paralysée par la gêne ou par la honte. Il paraît dès lors probable que l'appelant ait mal interprété cette absence de réaction et qu'il ait poursuivi ses avances contre le gré de I_____. Celle-ci a par ailleurs expliqué son absence de réaction par la peur de perdre son travail, ce qui paraît plausible; il convient également de relever qu'elle a déclaré avoir été victime d'agressions sexuelles dans sa jeunesse, ce qui peut expliquer son incapacité à s'opposer aux gestes déplacés de l'appelant. Dans ces conditions, le déroulement des faits tel que rapporté par I_____ apparaît crédible; le fait que les autres collègues féminines de l'appelant ne se soient jamais plaintes du comportement "tactile" de

celui-ci n'enlève rien à la force probante du témoignage susvisé. Il n'y a par ailleurs pas lieu d'admettre que I_____ aurait d'une quelconque manière suscité un comportement inadéquat de la part de l'appelant, plusieurs

- 19/23 -

C/12372/2012-4 témoins ayant rapporté que celle-ci se montrait toujours très correcte dans son activité professionnelle et qu'elle s'habillait convenablement. Le fait que l'une de ses collègues ait cru déceler que I_____ faisait l'objet d'une attention particulière de la part de ses collègues masculins, voire qu'elle se montrait proche de l'un d'entre eux, ne permet pas de remettre en cause ce qui précède, ni douter de la crédibilité du témoignage de celle-ci. Il est au surplus douteux qu'une quelconque incitation ou un éventuel consentement de I_____ au comportement adopté par l'appelant puisse suffire à rendre abusif le congé ordinaire donné à celui-ci par l'intimée, un tel comportement étant à l'évidence inadéquat et inadmissible sur le lieu de travail, en particulier dans une activité de surveillance et de sécurité telle que celle confiée à ses agents par l'intimée. Au vu des considérants qui précèdent, il n'y a pas lieu d'admettre que le congé donné à l'appelant serait abusif au motif que la raison invoquée à l'appui de ce congé serait dénuée de tout fondement.

E. 3.3

C'est par ailleurs en vain que l'appelant soutient que les plaintes de I_____ relatives à son comportement n'auraient servi que de prétexte à son licenciement, qui serait selon lui motivé par une volonté de l'intimée de l'humilier et de le mettre définitivement à l'écart après l'avoir rétrogradé injustement à deux reprises. Comme l'a relevé le Tribunal, la procédure a permis de vérifier que la première rétrogradation de l'appelant était intervenue en raison de l'incapacité de celui-ci à s'adapter aux changements survenus dans les tâches qui lui incombait en tant que chef de secteur, en particulier compte tenu de l'informatisation croissante desdites tâches. Un témoin a notamment rapporté que malgré de nombreuses discussions avec la direction de l'intimée, l'appelant était resté en retrait des améliorations mises en place et avait continué à travailler à sa façon, selon les anciennes méthodes, se reposant sur ses collègues pour effectuer les tâches qu'il ne maîtrisait pas. La première rétrogradation de l'appelant, quoique pudiquement motivée par des motifs de restructuration, n'apparaissait dès lors pas dénuée de fondement. Un autre témoin a rapporté qu'après sa première rétrogradation, l'appelant avait été déstabilisé et était devenu désordonné dans son travail. Plusieurs personnes ont notamment constaté qu'il ouvrait les portes des cellules des jeunes détenus qu'il était censé surveiller, manquant par là au cahier des charges qu'il lui incombait de respecter. Dans ces conditions, il paraît normal que l'intimée ait envisagé de rétrograder l'appelant une nouvelle fois. Le fait que l'appelant soit entré en conflit avec son supérieur au sujet de ses tâches n'apparaît par ailleurs pas imputable à ce dernier. Devant le Tribunal, ledit supérieur a confirmé que l'appelant n'avait plus les compétences nécessaires pour assumer un poste de chef de secteur adjoint, tant en raison de son comportement que de ses lacunes en informatique, et qu'il avait tenté en vain de discuter avec l'appelant à ce sujet. La décision de rétrograder l'appelant une seconde fois apparaît dès lors également fondée sur des motifs valables, étant précisé que l'intimée a invoqué à

- 20/23 -

C/12372/2012-4 l'appui de cette décision non seulement des raisons de restructuration et de réorganisation, mais également les difficultés de l'appelant à se remettre en question et à

s'intégrer dans une équipe. Au vu de ce qui précède, on ne saurait distinguer dans le comportement de l'intimée une quelconque volonté de s'acharner sur l'appelant ou de l'humilier. On relèvera également que l'intimée a proposé à l'appelant de solliciter sa réaffectation dans une autre unité si la perspective de continuer à travailler avec le supérieur avec lequel il connaissait un différend ne lui convenait pas, proposition à laquelle l'appelant n'a pas donné suite. La décision de l'intimée de licencier l'appelant apparaît ainsi dénuée de lien avec les motifs susvisés et être réellement fondée sur le motif indiqué à celui-ci lors de son entretien du 29 septembre 2011, soit l'adoption par celui-ci d'un comportement incorrect à l'égard de l'une de ses collègues. L'appelant échoue ainsi à apporter des indices suffisants permettant de retenir que ce motif serait en réalité un prétexte, rendant son licenciement potentiellement abusif.

E. 3.4

L'appelant soutient enfin que son licenciement serait abusif en raison de la manière dont il lui a été signifié par l'intimée. A cet égard, il est aujourd'hui établi que la note interne de l'intimée concernant la mise à l'écart de l'appelant du site de C_____ n'a pas été communiquée au personnel de l'intimée avant que l'appelant ne soit informé de la décision de le licencier. Bien que ladite note porte la date du 23 septembre 2011, elle n'a été diffusée que le 29 septembre au soir, après audition de l'appelant par les responsables de l'intimée. Si la diffusion de cette note peut paraître abrupte et son ton rigoureux, il faut également considérer, comme l'a fait le Tribunal, que l'intimée était tenue de protéger la personnalité de I_____ et de ses autres employés, en particulier de ses employées de sexe féminin, contre d'éventuels autres gestes déplacés de la part de l'appelant. Compte tenu des circonstances, la mise à l'écart de l'appelant et l'information donnée au personnel n'apparaissent dès lors pas avoir porté une atteinte disproportionnée à la personnalité de celui-ci. Les témoignages recueillis au cours de la procédure ont d'ailleurs permis de vérifier que les autres employés de l'intimée n'ont pas été informés du motif du licenciement de l'appelant et que certains n'ont pas même compris qu'il était licencié, croyant simplement qu'il était affecté à un autre service. Contrairement à ce que soutient l'appelant, il n'a pas non plus été licencié sans que lui soit donnée l'occasion de se déterminer sur les accusations dont il faisait l'objet. Comme indiqué ci-dessus, l'appelant a été entendu le 29 septembre 2011 par le responsable de l'intimée qui lui a signifié son congé; le motif à la base de son licenciement, soit son comportement inapproprié à l'égard de I_____, lui a alors été communiqué et l'appelant a pu s'exprimer à ce sujet. Ni le protocole de cet entretien, ni le témoignage de la personne chargée de rédiger ledit protocole ne

- 21/23 -

C/12372/2012-4 permettent d'infirmer les dires des représentants de l'intimée selon lesquels ceux-ci auraient alors pu renoncer à licencier l'appelant s'ils avaient éprouvé des doutes suffisants sur le bien-fondé des accusations portées contre lui. Il est certes regrettable qu'avant de signifier à l'appelant son licenciement, les représentants de l'intimée n'aient pas organisé de confrontation entre celui-ci et I_____, confrontation à laquelle les deux protagonistes avaient donné leur accord, ou qu'ils n'aient pas cherché à vérifier préalablement auprès de l'employée M_____ la teneur des confidences que I_____ indiquait lui avoir faites. Comme l'a relevé le Tribunal, l'intimée n'a cependant pas résilié le contrat de travail de l'appelant avec effet immédiat pour justes motifs; elle a notifié à l'appelant un congé ordinaire, respectant le délai de congé applicable. L'intimée n'était pas nécessairement tenue de procéder à des investigations complémentaires avant de notifier à

l'appelant un tel congé. Les dispositions et principes rappelés ci-dessus ne permettent en effet de tenir un congé pour abusif que s'il a été donné pour un motif qui se révèle infondé et que l'employeur ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'a procédé à aucune recherche. Or, en l'espèce, non seulement l'intimée a procédé à l'audition des employés concernés et disposait d'indices sérieux, compte tenu du rapport écrit de I_____ et du comportement "tactile" reconnu de l'appelant envers ses collègues, mais surtout le motif invoqué à l'appui du licenciement se révèle en définitive fondé: comme exposé sous consid. 3.2 ci-dessus, il faut aujourd'hui tenir pour acquis que l'appelant a effectivement adopté envers I_____ le comportement inapproprié décrit par celle-ci dans ses diverses déclarations, comportement qui n'était pas admissible dans le cadre des missions confiées par l'intimée à ses collaborateurs. Il s'ensuit que l'intimée n'a pas porté ni pu porter une atteinte illicite ou disproportionnée à la personnalité de l'appelant en lui signifiant son licenciement comme elle l'a fait le 29 septembre 2011. Toute autre conclusion reviendrait à admettre que puisse être considéré comme abusif un licenciement donné en raison d'un comportement répréhensible que l'employé a réellement adopté, mais que l'employeur ne pouvait strictement démontrer au moment du licenciement, ce qui n'est pas admissible. Aucune stigmatisation injustifiée de l'appelant envers les tiers ne peut par ailleurs être reprochée à l'intimée.

E. 3.5

Au vu des motifs qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le congé signifié à l'appelant n'était pas abusif et que celui-ci ne pouvait prétendre à une quelconque indemnité de ce chef. L'appel sera dès lors rejeté et le jugement entrepris sera confirmé.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RS Ge E 1 05.10; art 15 al. 3 let. c et 17 al. 2 LaCC).

- 22/23 -

C/12372/2012-4 * * * * *

- 23/23 -

C/12372/2012-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/153/2013 rendu le 15 mai 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12372/2012-4. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Alix FRANCOTTE CONUS, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.

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