

# **GE\_GERICHTE CAPH/120/2019 vom 18. Juli 2019**

GE Cour de justice, 2019-07-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_120\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_120_2019)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/120/2019 du 18 juillet 2019

IT: GE\_GERICHTE CAPH/120/2019 del 18 luglio 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

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

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est ainsi recevable.

### **E. 1.2**

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

### **E. 2.1**

Le Tribunal des prud'hommes a considéré que les attestations de travail produites par l'intimée pouvaient être assimilées à des titres ou à des renseignements écrits selon l'art. 168 CPC. Selon l'art. 177 CPC, les titres sont des documents, tels les écrits, les dessins, les plans, les photographies, les films, les enregistrements sonores, les fichiers électroniques et les données analogues propres à prouver des faits pertinents. Selon l'art. 190 al. 2 CPC, le tribunal peut requérir des renseignements écrits de personnes dont la comparution à titre de témoin ne semble pas nécessaire. En l'espèce, les documents déposés par l'intimée sont signés par ses anciens employeurs et ceux-ci y décrivent notamment la durée de la relation de travail ainsi que les tâches effectuées par l'intimée. Le Tribunal a donc eu raison de les assimiler à des titres ou à des renseignements et de les admettre comme preuves.

### **E. 2.2**

Concernant les auditions des témoins E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et de G\_\_\_\_\_ requises par les appelants, le Tribunal des prud'hommes a refusé de les entendre au motif qu'il disposait de suffisamment d'éléments pour trancher le litige. L'art. 152 al. 1 CPC prévoit que toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. Par moyens de

- 10/18 -

C/14248/2016-5 preuve adéquats, il faut comprendre ceux qui sont aptes à forger la conviction du tribunal sur la réalité d'un fait pertinent, autrement dit dont la démonstration peut avoir une incidence sur l'issue du litige, ce qui dépend du contenu de la norme matérielle ou procédurale entrant en ligne de compte vu l'objet du litige au sens large (CR CPC- Philippe SCHWEIZER, art. 152 CPC N 8). Cette conviction doit évidemment reposer sur une opinion que le juge s'est forgée après qu'il ait pris connaissance des autres preuves,

et non pas seulement sur une intuition résultant des allégations des parties, de leur faciès, de leur attitude ou de l'impression qu'il a quant à la crédibilité des allégués (CR CPC-Philippe SCHWEIZER, art. 152 CPC N 10). A teneur de l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Il est vrai que le juge peut rejeter des moyens de preuve s'il les estime sans pertinence ensuite d'une appréciation anticipée non arbitraire ; mais encore faut-il qu'il procède à une appréciation anticipée et la motive (Arrêt 4 A\_193/2014, RSPC 2015 159 c. 2). Dans le cas d'espèce le Tribunal des prud'hommes a refusé l'audition de ces témoins car il s'est estimé suffisamment renseigné. Selon lui, les certificats et attestations de travail produits par l'intimée sont suffisamment clairs s'agissant de la durée des relations de travail qui la liait à ses anciens employeurs ainsi que les tâches qu'elle devait accomplir. Cependant le Tribunal n'a pas ici pris en compte l'importance de ces auditions pour les appelants. Ces dernières sont utiles car elles permettent de vérifier le parcours professionnel de l'intimée et de déterminer les rémunérations qu'elle a perçues. Selon le CTT-EDom le salaire n'est pas le même entre une personne possédant au moins quatre ans d'expérience dans l'économie domestique et quelqu'un qui possède moins de quatre ans d'expérience. Pour la période du 1er mai 2015 au 31 décembre 2015 le salaire dû à une employée possédant au moins quatre ans d'expérience dans l'économie domestique est de fr. 3'969.- par mois (art. 10 al. 1 let. e CTT-EDom). Pour la même période, le salaire dû à une employée possédant moins de quatre ans d'expérience dans l'économie domestique est de fr. 3'700.- par mois (art. 10 al. 1 let. f CTT-EDom). Pour la période du 31 décembre 2015 au 31 mai 2016 suite à une modification du CTT-EDom le salaire dû à une employée possédant au moins quatre ans d'expérience dans l'économie domestique est de fr. 4'029.- par mois (art. 10 al. 1 let. e CTT-EDom). Pour la même période, le salaire dû à une employée possédant moins de quatre ans d'expérience dans l'économie domestique est de fr. 3'756.- par mois (art. 10 al. 1 let. f CTT-EDom). Dans le cas en espèce pour la période allant du 1er mai au 31 octobre 2015, le salaire dû à une employée possédant moins de quatre ans d'expérience dans l'économie domestique est de fr. 3'289.- par mois (fr. 3'700/45 heures x 40 heures), soit un montant

- 11/18 -

C/14248/2016-5 brut de fr. 19'734.- (fr. 3'289 x 6 mois) au total. Pour la période allant du 1er novembre 2015 au 31 mai 2016, le salaire dû est de fr. 3'700.- par mois jusqu'à décembre (fr. 3'700/45 heures x 45 heures), soit un montant brut de fr. 7'400.- (fr. 3'700 x 2 mois) et de fr. 3'756.- par mois jusqu'à la fin du mois de mai (fr. 3'756/45 heures x 45 heures), soit un montant brut de fr. 18'780.- (fr. 3'756 x 5 mois). Le montant total brut dû à titre de salaire pour une employée possédant moins de quatre ans d'expérience dans l'économie domestique est donc de fr. 45'914.- (19'734 + 7'400 + 18'780). On peut donc voir qu'il existe une différence de fr. 3'337.- (49'251 – 45'914) entre les deux catégories. D'ailleurs le Tribunal a assimilé les attestations à des titres et l'art. 178 CPC indique que la partie qui invoque un titre doit en prouver l'authenticité si la partie adverse la conteste sur la base de motifs suffisants. Les appelants ont contesté les certificats de travail produits par l'intimée et pour prouver leur authenticité ils ont demandé à auditionner les auteurs de ces derniers. Néanmoins cette requête leur avait été refusée par le Tribunal. Pour toutes ses raisons, le Tribunal aurait dû auditionner les témoins E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, et de G\_\_\_\_\_.

### **E. 2.3**

La Chambre a ainsi décidé de procéder à l'audition desdits témoins le 14 mai 2019.

### **E. 2.3.1**

F\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a indiqué qu'il reconnaissait le certificat daté du 18 août 2017. Madame C\_\_\_\_\_ lui avait demandé une lettre de référence et c'est ce document qu'il a établi et qu'il lui a remis. Sa signature lui paraît étrange, mais il est possible qu'il ait signé ce document dans une position pas tout à fait idéale. Quoi qu'il en soit, il confirme le contenu de ce document. S'agissant des horaires de travail de Madame C\_\_\_\_\_, ils étaient de 20 heures par semaine qui pouvaient être réparties de manière variable, suivant les jours et les disponibilités à son épouse et à lui. En effet, ils bénéficiaient d'horaires flexibles, ce qui leur permettait de s'organiser pour la garde de l'enfant. Le salaire mensuel net s'est monté à 1'600 fr. pour 20 heures par semaine. Les rapports de travail ont pris fin au moment où ils ont pu trouver une place à la crèche pour leur enfant.

### **E. 2.3.2**

G\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a indiqué qu'elle reconnaissait le certificat daté du 31 août 2017. Elle en a l'auteur et elle en confirme le contenu. Madame C\_\_\_\_\_ a débuté son emploi début avril 2014. Elle l'a quittée fin décembre 2014 car elle avait trouvé un meilleur emploi à Genève. Elle avait un emploi à plein temps à son domicile, à AB\_\_\_\_\_ [VD]. Elle quittait son travail le vendredi à 17h00 pour retourner à son domicile. Pendant la période d'emploi, elle n'a pas pris de vacances. A la fin des rapports de travail, elle n'a pas non plus établi d'attestation, car cela ne lui avait pas été demandé. Le salaire mensuel net se montait à 1'800 fr. par mois. Madame C\_\_\_\_\_ s'occupait de ses deux enfants de 3 et 4 ans. Elle cuisinait. Elle rangeait la chambre des enfants, lavait leur linge et s'occupait en général de tout ce qui concernait les enfants. Il arrivait qu'elle prépare le dîner quand elle ne pouvait pas rentrer

- 12/18 -

C/14248/2016-5 suffisamment tôt de son travail. A l'époque, elle n'avait pas d'autre employé de maison à son domicile.

### **E. 2.3.3**

E\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a indiqué qu'il reconnaissait le certificat daté du 15 août 2017. Il confirme que le certificat porte bien sa signature. Il pense l'avoir rédigé lui-même, mais il n'a pas un souvenir précis à ce sujet. Il ne se souvient pas de la durée exacte de la durée de la période de l'emploi, si elle a commencé au début de l'année 2008 ou à la fin de l'année 2008 et si elle s'est terminée au début ou à la fin de l'année 2011. A la fin des rapports de travail, il ne se souvient pas avoir établi un certificat de travail. Il ne se souvient pas non plus du salaire mensuel payé à l'époque. Il ajoute qu'il se souvient d'une période d'emploi de 3 à 4 ans, qui doit correspondre à ce qu'il a indiqué dans le certificat de travail du 15 août 2017.

### **E. 2.4**

La Chambre a ainsi entendu les témoins qui ont confirmé la véracité des certificats de travail produit par l'intimée. La Chambre retient ainsi comme établi que l'intimée a bien au moins quatre ans d'expérience professionnelle. Le montant total brut retenu à titre de salaire par le Tribunal est donc correct et bien de fr. 49'251.- sous déduction de la somme nette de fr. 22'000.- qui a déjà été payée à l'intimée.

### **E. 3.1**

Concernant la légitimation passive de B\_\_\_\_\_, le Tribunal a jugé que ce dernier la possédait. Il a assimilé le concubinage mené avec A\_\_\_\_\_ à une société simple et a de ce fait décidé d'appliquer les règles de la société simple à leur situation. Il a donc conclu que l'un et l'autre étaient responsables solidairement des engagements assumés envers les tiers. Il est vrai que le concubinage entraîne la conclusion d'un contrat de société simple de fait en raison même de l'intérêt commun des parties de concrétiser une existence sous le même toit partageant des intérêts affectifs et divers communs (Pascal MONTAVON/ Michael MONTAVON, Abrégé de droit commercial, 6ème édition, Zurich 2017 p. 136). Pour étayer son argumentation le Tribunal des Prud'hommes s'est fondé essentiellement sur deux arrêts du Tribunal fédéral, à savoir l'ATF 108 II 204 et l'arrêt 4A\_441/2007 du 17 janvier 2018. Ces arrêts portent principalement sur la dissolution d'un concubinage. L'existence d'une telle société peut faire naître une protection vis-à-vis des intérêts économiques communs des concubins, mais ne crée pas, en principe, d'autres devoirs (ADRIAN DAN, Le délit de commission par omission : éléments de droit suisse comparé, Genève 2015, N 267). En l'espèce, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ font domicile commun et s'occupent ensemble de leur enfant. Ils forment donc une relation de concubinage et les règles de la société simple leur sont applicables car ils ont comme intérêt commun la garde de leur enfant. Ils sont donc tout deux responsables solidairement des engagements assumés envers l'intimée, à ce titre. En conclusion, B\_\_\_\_\_ possède la légitimation passive.

- 13/18 -

C/14248/2016-5

#### **E. 4.1**

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent 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. L'alinéa 2 prévoit aussi que 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. Un juste motif est un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé, de sorte qu'il ne peut lui être demandé d'attendre l'expiration du délai de résiliation ordinaire ou l'échéance du contrat (Remy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème édition, Berne 2014 p. 571). Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver leur existence (art. 8 CC) (TF du 9 mars 2007, 4C\_400/2006 c. 3.1). En règle générale, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat sans avertissement préalable (Remy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème édition, Berne 2014 p. 571). Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail (GLOOR Werner in Commentaire du contrat de travail, Berne 2013 p. 741-742 N. 20 ad art. 337 CO). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF du 9 janvier 2004, ATF 130 III 213 c. 3.1 = JT 2004 I 223). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) (GLOOR Werner in Commentaire du contrat de travail, Berne 2013 p. 743 N. 24 ad art. 337 CO). Il doit prendre en considération tous les éléments du cas d'espèce, en particulier la position et la responsabilité du travailleur, son

autonomie, l'importance de son salaire, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (Remy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème édition, Berne 2014 p. 574). En l'espèce, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ allèguent que c'est en raison de ses mensonges avérés, de ses négligences envers l'enfant et le fait de ne pas avoir entrepris de démarche en vue d'obtenir un titre de séjour qu'ils ont licencié avec effet immédiat l'intimée. Ils évoquent aussi l'épisode où B\_\_\_\_\_ avait remarqué une fois C\_\_\_\_\_ dans un bar avec sa fille alors que celle-ci était supposée être au parc. Bien que discutable le comportement de l'intimée n'était pas de nature à justifier un licenciement immédiat. En effet, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat sans avertissement préalable. Les appelants auraient dû rappeler à l'ordre leur employée à l'aide d'un avertissement s'ils n'étaient pas satisfaits de la façon dont elle s'occupait de leur enfant. En conclusion, le licenciement immédiat est injustifié.

- 14/18 -

C/14248/2016-5

#### **E. 4.2**

Selon l'art. 337c al. 1 CO, 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 ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. En l'espèce, le contrat conclu entre les parties stipule qu'un préavis de trois mois est applicable en cas de résiliation. Ici le contrat a été résilié à la fin du mois de mai 2016. Comme le délai de congé applicable est de trois mois, le délai de congé en cas de licenciement ordinaire aurait duré jusqu'au 31 août 2016. Le montant dû à titre de délai de congé est donc de fr. 12'087.- (fr. 4'029 x 3 mois). Les intérêts moratoires seront dus dès le 31 mai 2016, soit dès la fin du contrat. En conclusion, les appelants seront condamnés à verser à l'intimée la somme brute de fr. 12'087.-, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016.

#### **E. 4.3**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, 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. Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié (Remy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème édition, Berne 2014 p. 609). Revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle et le juge doit la fixer en équité, en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances, notamment de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale et personnelle, de la durée des rapports de travail et de la manière dont le licenciement a été signifié (TF du

#### **E. 6**

juin 2013, 4A\_135/2013 c. 3.2 ; TF du 22 avril 2009, ATF 135 III 405, 407 c. 3.1 ; TF du 30 juillet 1997, ATF 123 III 391). Il faudra notamment prendre en considération la faute éventuelle du travailleur, ou un comportement de sa part qui, sans constituer un juste motif, a pu donner à l'employeur une raison de résilier le contrat (Olivier SUBILLA/Jean-Louis DUC, Droit du travail, Lausanne 2010 N 18 ad art. 337c CO). En l'espèce, le Tribunal des prud'hommes a alloué à l'intimée une indemnité de fr. 2'000.- suite à son licenciement

immédiat injustifié. Ce montant semble adéquat aux vues des comportements des appelants et de l'intimée. En effet, la manière dont l'intimée s'occupait de l'enfant n'était pas exemplaire mais celui-ci ne justifiait pas un licenciement immédiat. En conclusion, les appelants seront condamnés à verser à l'intimée la somme nette de fr. 2'000.-, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016. 5. 5.1. L'art. 321c al. 1 CO prévoit que si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la

- 15/18 -

C/14248/2016-5 mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou, alternativement, que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance (TF du 19 février 2013, 4A\_611/2012 consid. 2.2). Concrètement, le travailleur doit prouver que des heures dépassant l'horaire normal ont réellement été effectuées, qu'elles ont été accomplies dans l'intérêt de l'employeur et qu'elles étaient pour accomplir le travail demandé (TF du 24 août 2006, 4C\_141/2006 ; TF du 8 janvier 2003, ATF 129 III 171 = JT 2003 I 241). Toutefois, la preuve de la nécessité ne doit pas être rapportée lorsqu'il est établi que l'employeur avait connaissance de l'exécution des heures supplémentaires (TF du 14 décembre 2011, 4A\_338/2011 consid. 2.2). En l'espèce, seule la période allant du 1er novembre 2015 au 31 mai 2016 est concernée par la question des heures supplémentaires. En effet, dès le 1er novembre 2015, l'horaire de l'intimée a été modifié. Cette dernière devait effectuer un horaire hebdomadaire de 48 heures, soit 3 heures supplémentaires par semaine selon le CTT- EDom. Le fait que l'intimée disposait de 3 heures de pause par jour lorsque l'enfant dormait ne signifiait pas qu'elle ne travaillait pas à ce moment-là. En effet, elle devait demeurer dans l'appartement et être présente pour ne pas laisser l'enfant sans surveillance. De plus, elle devait s'occuper de diverses tâches ménagères quand elle ne s'occupait pas de l'enfant. L'horaire de travail de l'intimée durant cette période comprenait donc bien 48 heures par semaine avec 3 heures supplémentaires par semaine. Les heures supplémentaires effectuées étaient aussi connues des appelants et étaient évidemment dans leur intérêt dès lors que cela avait été convenu entre les parties, afin que l'intimée s'occupe de leur enfant en leur absence. Ainsi, l'intimée a accompli 13 heures supplémentaires par mois (3 heures x 4.33 semaines), soit 26 heures supplémentaires en novembre et décembre 2015 et 65 heures supplémentaires de janvier à mai 2016. Pour la période de novembre et décembre 2015, elle a ainsi droit à fr. 662.- [(fr. 3'969.- / 4.33 semaines / 45 heures) x 125% x 26 heures]. Pour la période allant de janvier à mai 2016, elle peut prétendre à fr. 1'680.25 [(fr. 4'029.- / 4.33 semaines / 45 heures) x 125% x 65 heures]. Ainsi, les appelants devront payer à l'intimée la somme totale de fr. 2'342.25, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016, soit dès la fin du contrat. En conclusion, les appelants seront condamnés à verser à l'intimée la somme brute de fr. 2'342.25.-, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016.

- 16/18 -

C/14248/2016-5

### **E. 6.1**

Selon l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. L'art. 329d al. 1 CO prévoit que l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Selon la jurisprudence, il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (TF du 23 novembre 2011, 4A\_419/2011 consid. 5.2). En l'espèce, il ressort des pièces que l'intimée était partie en vacances du lundi 10 août au vendredi 21 août 2015, soit 2 semaines. Les autres jours de congé pris par les appelants ne permettent pas de retenir que l'intimée était également en vacances les jours en question en raison d'absence de preuve contraire. Au regard de ce qui précède, l'intimée a droit à 4 semaines de vacances par année. Les relations de travail ayant duré 13 mois et dans la mesure où le contrat aurait pris normalement fin le 31 août 2016 en cas de résiliation ordinaire, le droit aux vacances de l'intimée doit être calculé sur un période de 16 mois. Ainsi, sur la période en question, l'intimée avait droit à 26.67 jours de vacances (20 jours x 16 mois / 12 mois). Dans la mesure où elle a pu bénéficier de 10 jours de vacances, elle a droit à une indemnité pour 16.67 jours de vacances non prises en nature, soit fr. 2'938.25 [(fr. 12'087 + fr. 49'251) / 16 mois / 21.75 jours x 16.67 jours]. Les intérêts moratoires seront dus dès le 31 mai 2016, soit dès la fin du contrat. En conclusion, les appelants seront condamnés à verser à l'intimée la somme brute de fr. 2'938.25.-, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016.

### **E. 7.1**

Au vu de ce qui précède, le montant réclamé par l'intimée est de fr. 67'241.- brut, sous déduction de la somme nette de fr. 22'200.- payée, alors que le montant total dû est de fr. 68'618.50.- (fr. 49'251 + fr. 12'087 + fr. 2'000 + fr. 2'342.25 + fr. 2'938.25). Selon l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, dans les procédures régies par la maxime des débats, lorsque la demande tend à l'allocation de divers postes de dommage reposant sur la même cause, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre (ATF 63 II 339 ; c. 3, non publié, de l'arrêt publié in ATF 113 II 345, JdT 1988 I 696). En l'espèce, le montant total alloué à l'intimée dépasse la somme totale des conclusions de fr. 1'377.50.- et le Tribunal des Prud'hommes était lié par les conclusions de la

- 17/18 -

C/14248/2016-5 demande, de sorte qu'il ne pouvait allouer plus que fr. 67'241.50 à l'intimée. Il en résulte que les appelants ont été condamnés à verser à l'intimée la somme totale brute de fr. 15'990.- (fr. 12'087 + fr. 2'342.25 + fr. 2'938.25 – fr. 1'377.50), la somme brute de fr. 49'251.- et la somme nette de fr. 2'000.-. La Chambre approuve la répartition des postes de dommage fait par le Tribunal des Prud'hommes. En conclusion, les appelants seront condamnés à verser à l'intimée la somme totale brute de fr. 15'990.-, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016, la somme totale brute de fr. 49'251.-, avec intérêts moratoires dès le 15 novembre 2015 et sous déduction de fr. 22'000.- net et la somme totale nette de fr. 2'000.-, avec intérêts moratoires dès le 31 mai 2016.

**E. 8**

Au vu de ce qui précède, l'appel est infondé et le jugement attaqué sera confirmé.

**E. 9**

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 18/18 -

C/14248/2016-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/297/2018 rendue le 27 septembre 2018 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/14248/2016. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Serge FASEL, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, Monsieur Willy KNOPFEL, juges; 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.

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