

# **GE\_GERICHTE CAPH/23/2020 vom 4. Februar 2020**

GE Cour de justice, 2020-02-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_23\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_23_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/23/2020 du 4 février 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPH/23/2020 del 4 febbraio 2020

## **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 10'000 fr. 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 et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

### **E. 1.2**

L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC).

- 9/17 -

C/10386/2018-3 Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties devant la Cour, A \_\_\_\_\_ SA sera désignée en qualité d'appelante et B \_\_\_\_\_ en qualité d'intimé.

### **E. 1.3**

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

## **E. 2**

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

## **E. 3**

L'appelante fait valoir que l'intimé, à la lecture de ses conclusions prises sur appel joint, sollicite l'entière annulation du jugement entrepris et cela fait, le versement de la somme de 27'200 fr.

### **E. 3.1**

Les conclusions doivent être interprétées selon les règles de la bonne foi (ATF 136 V 131 consid. 1.2; 133 II 409 consid. 1.4.2), dans le contexte de la décision attaquée et eu égard à la motivation de l'appel. Les conclusions déterminent la saisine de l'instance d'appel, qui est liée par les conclusions des parties. Il est donc important que, dans son mémoire d'appel, le

recourant prenne des conclusions, indiquant précisément quels points du dispositif de la décision attaquée il conteste et quelles modifications il demande. L'obligation de formuler des conclusions précises est toutefois tempérée par la possibilité pour l'autorité d'appel de tenir compte de conclusions implicites (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_474/2013 du 10 décembre 2013 consid. 6.2.3 et 4A\_383/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.2.3; HOHL, Procédure civile, Tome II, 2010, n° 2377 p. 432).

### **E. 3.2**

En l'occurrence, à la lecture de l'appel joint, l'intimé ne remet pas en cause les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement attaqué, condamnant l'appelante à lui verser divers montants. Devant la Cour, il persiste à requérir une indemnité pour licenciement immédiat injustifié à hauteur de 27'200 fr., qui lui été refusée en première instance. Ainsi, il est manifeste que l'intimé ne sollicite pas l'annulation de l'entier du jugement entrepris, mais uniquement du chiffre 7 de son dispositif, déboutant les parties de toutes autres conclusions, en particulier celle visant le versement de l'indemnité susmentionnée.

### **E. 4**

Le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé, à la suite de son altercation du 19 mai 2017 avec C\_\_\_\_\_, était injustifié. Le ton était

- 10/17 -

C/10386/2018-3 monté des deux côtés, sans aucune violence physique de la part de l'intimé, qui avait toutefois insulté C\_\_\_\_\_. Bien qu'une insulte n'était pas admissible, le comportement reproché à l'intimé s'inscrivait dans un contexte de fortes tensions et d'échanges verbaux agressifs de la part des parties. Ainsi, le propos insultant de l'intimé à l'égard de C\_\_\_\_\_ ne justifiait pas à lui seul le licenciement litigieux. Le sentiment de crainte éprouvé par le témoin I\_\_\_\_\_, qui n'était pas présente dans le bureau lors de l'altercation du 19 mai 2017, ne permettait pas de considérer le licenciement litigieux comme justifié. L'intimé avait ainsi droit à son salaire, treizième salaire inclus, dû pendant le délai de congé, soit du 20 mai au 30 juin 2017. La déduction opérée par l'appelante à titre de vacances prises en trop devait également être calculée en prenant en compte la période précitée. L'appelante fait valoir que le Tribunal a violé le droit et apprécié les preuves de manière arbitraire, le licenciement litigieux étant justifié. Il n'avait pas retenu que l'intimé, soit un homme, avait agressé verbalement une femme, C\_\_\_\_\_, et insulté celle-ci devant des employés, provoquant nécessairement un effet dénigrement à son encontre. Cette agression avait traumatisé C\_\_\_\_\_, ce que le Tribunal avait ignoré. Il avait également omis de prendre en compte les multiples comportements inadmissibles de l'intimé durant la courte relation de travail et le fait que son comportement résultait d'une démarche intentionnelle afin de se faire licencier. Enfin, le Tribunal avait statué ultra petita.

4.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 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).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un

manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur sans avertissement préalable. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 130 III 213 consid. 3.1). Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO).

4.1.2 Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal

- 11/17 -

C/10386/2018-3 fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C\_247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6 et 4C\_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

Le rapport de confiance a notamment été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation a eu pour conséquence une perte de son autorité, établie par l'autorité cantonale. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.3 et 4C\_247/2006 précité consid. 2.6). Parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b; DUNAND, L'atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, in RJN 2002 p. 135). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.4 et 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009).

4.1.3 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.2).

Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêt 4C.247/2006 précité consid. 2.6). 4.1.4 Aux termes de 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 (ne eat iudex ultra petita partium). Il convient ainsi de déterminer, lorsque le tribunal n'alloue pas strictement les conclusions du demandeur, s'il reste néanmoins dans le cadre des conclusions prises, sans allouer plus que ce qui est

- 12/17 -

C/10386/2018-3 demandé ni étendre l'objet de la contestation à des points qui ne lui ont pas été soumis (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_627/2015 du 9 juin 2016 consid. 5.2). Il n'y a pas de violation du principe ne ultra petita lorsque le tribunal reste dans le cadre des conclusions, mais les alloue sur une base juridique différente (HALDY, Commentaire du Code de procédure civile, 2009, n° 5 ad art. 58). Lorsque le litige tend à l'allocation de divers postes, le juge n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments et moins pour un autre (ATF 119 II 396 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_225/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4). 4.2.1 En l'espèce, les premiers juges ont, à juste titre, considéré le licenciement immédiat de l'intimé comme injustifié. Il est établi qu'une altercation a éclaté entre les parties le matin du 19 mai 2017, lors de laquelle l'intimé a proféré une insulte à l'encontre de la directrice de l'appelante. Les propos de cette dernière ayant provoqué cette réaction n'ont pas pu être déterminés. En revanche, les témoins I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont attesté que, lors de cette dispute, chacun des protagonistes s'était mis à hurler sur l'autre et non uniquement l'intimé. La relation entre ce dernier et la directrice de l'appelante était conflictuelle. Les témoins G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont confirmé qu'il y avait déjà eu plusieurs altercations entre eux, lors desquelles le ton montait, en raison de leurs forts caractères. Le témoin L\_\_\_\_\_ a d'ailleurs fait état du caractère sanguin de l'intimé. Quant à la directrice de l'appelante, son manque de diplomatie, ainsi que sa capacité à facilement s'énerver, ont été attestés par les témoins H\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_. Le témoin H\_\_\_\_\_ a également précisé que cette dernière faisait régulièrement des reproches injustifiés à l'intimé, sur la qualité de son travail. Compte tenu de leur relation, le fait que la directrice de l'appelante soit une femme et l'intimé un homme n'est pas déterminant pour justifier le licenciement litigieux. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de retenir que le genre de ces derniers a eu une quelconque incidence sur l'altercation du 19 mai 2017. Le seul fait que le témoin I\_\_\_\_\_ n'a pas eu le courage d'intervenir lors de celle-ci et a appelé un collègue masculin pour calmer la situation ne permet pas de retenir un déséquilibre dans la dispute, ni que l'intimé se serait comporté de la sorte car C\_\_\_\_\_ est une femme. Les témoins directs de l'altercation du 19 mai 2017, soit G\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, n'ont d'ailleurs constaté aucune agression physique de la part de l'intimé envers la directrice de l'appelante et l'intervention du témoin M\_\_\_\_\_ a suffi à arrêter instantanément le conflit.

- 13/17 -

C/10386/2018-3

Le fait que la directrice de l'appelante a été choquée par cette altercation n'est pas suffisant pour retenir que le comportement de l'intimé aurait été si violent et agressif qu'il constituerait un motif de licenciement immédiat.

L'intimé a certes insulté la directrice de l'appelante devant une employée, mais cela n'a pas eu de conséquence dommageable. En effet, l'appelante n'allègue pas, ni a fortiori ne démontre, que l'altercation du 19 mai 2017 a eu pour conséquence une perte de son autorité envers ses employés. Cela ne ressort d'ailleurs pas des déclarations du témoin G\_\_\_\_\_, seule employée ayant assisté à toute l'altercation, ni de celles des témoins I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, qui ont précisé ne pas avoir entendu la teneur des propos échangés lors de celle-ci.

L'appelante reproche à l'intimé son attitude générale envers sa hiérarchie, ses collègues et des clients, ses nombreuses erreurs de dédouanement, ou encore le fait qu'il abusait de son

téléphone portable durant ses heures de travail. Or, les témoins G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, et I\_\_\_\_\_, collègues de l'intimé, ont tous indiqué ne pas avoir eu de problème avec lui. Les témoins E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont fait état d'un changement de comportement de ce dernier à leur égard, qui n'avait toutefois pas eu de conséquence professionnelle, étant précisé que l'intimé avait finalement rappelé et répondu à la question posée par F\_\_\_\_\_. Il n'est pas établi que l'attitude de l'intimé envers les clients de l'appelante était négative. A ce titre, seule une lettre de la société P\_\_\_\_\_ fait état d'un comportement désagréable de l'intimé, sans préciser si cela était ou non récurrent. L'instruction du dossier n'a également pas établi que l'intimé aurait commis de nombreuses erreurs de dédouanement, soit plus que ses collègues. Les témoins H\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont d'ailleurs attesté de sa compétence professionnelle. Enfin, les déclarations des témoins G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ se contredisent s'agissant de l'utilisation par l'intimé de son téléphone privé.

En tous les cas, l'appelante ne peut pas se prévaloir de l'attitude générale de l'intimé pour justifier le licenciement litigieux, car elle n'a pas démontré avoir formulé à l'encontre de ce dernier un quelconque avertissement relatif à son comportement. Enfin, les éléments du dossier ne permettent pas d'établir que l'intimé a intentionnellement provoqué l'altercation du 19 mai 2017, dans le but de se faire licencier. A cet égard, les propos de l'intimé, rapportés par les témoins E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, selon lesquels il souhaitait se faire licencier par l'appelante, ne sont pas décisifs et peuvent s'expliquer par les relations conflictuelles entre la directrice de celle-ci et l'intimé. Au regard de l'ensemble des circonstances, le comportement de l'intimé lors de l'altercation du 19 mai 2017 ne constitue pas un manquement particulièrement grave justifiant une résiliation immédiate des rapports de travail. Aucun

- 14/17 -

C/10386/2018-3 avertissement préalable n'ayant été donné à l'intimé, le licenciement litigieux est injustifié. 4.2.2 L'intimé a ainsi droit à son salaire, treizième salaire compris, pour la période du 20 mai au 30 juin 2017, correspondant au délai de congé auquel il aurait eu droit. Les parties ne contestent pas les calculs effectués à ce titre par le Tribunal, qui sont conformes à la loi (art. 322d al. 1, 335c al. 1 et 337c al. 1 CO). Les parties ne contestent également pas le calcul effectué par le Tribunal s'agissant des jours de vacances pris en trop par l'intimé, qui est conforme à la loi (art- 329a CO). Dans le cadre de sa demande du 14 août 2018, l'intimé a conclu au paiement de la somme totale de 41'608 fr. 15. En lui octroyant le montant total de 12'930 fr. 50, force est de constater que le Tribunal n'a pas violé le principe ne ultra petita, contrairement à ce que soutient l'appelante. Partant, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

#### **E. 5**

L'appelante ne remet pas en cause le raisonnement du Tribunal concernant la déduction de 1'139 fr. 15 opérée à tort sur le dernier salaire versé à l'intimé, en lien avec les frais d'immobilisation payés à la société J\_\_\_\_\_ LTD. Il en va de même de son obligation à remettre en mains de l'intimé un certificat de travail complet et conforme (art. 330a CO). Les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué seront ainsi confirmés.

#### **E. 6**

Le Tribunal a retenu que la situation conflictuelle ayant mené au licenciement de l'intimé était, en partie, alimentée par ce dernier, qui avait adopté une attitude peu respectueuse à l'égard de la directrice de l'appelante et l'avait finalement insulté lors de l'altercation du 19

mai 2017. Le Tribunal a considéré qu'un tel comportement fautif justifiait de ne pas accorder à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. L'intimé, dans son appel joint, a contesté avoir commis une faute concomitante, celle-ci n'étant pas établie. Il n'avait pas insulté la directrice de l'appelante, à tout le moins en face d'elle. A cet égard, les déclarations du témoin G\_\_\_\_\_ devaient être considérées avec réserve, compte tenu de son lien de subordination avec l'appelante. Selon l'intimé, celle-ci avait orchestré l'altercation du 19 mai 2017, dans le but de "faire naître" un motif de licenciement à son encontre. Elle avait déjà agi de la sorte à l'encontre d'anciens employés. En outre, lors de son entretien de licenciement du 19 mai 2017, l'appelante avait proféré des insultes à son encontre, alors qu'il était resté calme.

- 15/17 -

C/10386/2018-3

### **E. 6.1**

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; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art 337c al. 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. [...] Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 765). Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

### **E. 6.2**

En l'occurrence, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette

règle. D'autant plus que la manière dont le licenciement litigieux a été annoncé à l'intimé n'est pas admissible. Les témoins N\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont affirmé que l'appelante, par le biais de D\_\_\_\_\_, avait injurié l'intimé, lorsque ce dernier avait refusé de signer sa lettre de licenciement. L'intimé, quant à lui, était resté calme.

- 16/17 -

C/10386/2018-3 Cela étant, comme relevé par les premiers juges, l'intimé a contribué à alimenter les tensions avec la directrice de l'appelante, allant jusqu'à l'insulter lors de l'altercation du 19 mai 2017. A cet égard, le témoin G\_\_\_\_\_ a confirmé, sous serment, l'existence d'une telle injure. Le seul fait que ce témoin soit encore employé par l'appelante ne suffit pas à ôter toute crédibilité à ses déclarations. A l'instar du Tribunal, la Cour retiendra qu'une faute concomitante est imputable à l'intimé. Contrairement à ce que soutient l'intimé, aucun élément du dossier ne permet de retenir que la directrice de l'appelante a agi, le 19 mai 2017, de façon "à faire naître" un motif de licenciement immédiat. En effet, comme relevé précédemment, l'altercation du 19 mai 2017 s'inscrit dans un contexte conflictuel entretenu par les deux parties. Le fait que la directrice de l'appelante aurait prétendument déjà agi de la sorte avec d'anciens employés n'est pas pertinent pour l'examen du versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié dans le cas d'espèce. L'intimé, qui a travaillé pour l'appelante durant un peu plus de sept mois, a allégué avoir subi une période de deux ans de chômage à la suite du licenciement litigieux, relevant que ses recherches d'emploi ont été entravées, par son âge, à savoir 57 ans au moment du licenciement. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, il se justifie de fixer l'indemnité due à l'intimé à 6'800 fr., correspondant au montant de son salaire brut pour un mois de travail. Le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera donc annulé. Il sera statué, à nouveau, dans le sens qui précède.

#### **E. 7**

Au regard de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC). Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).  
\* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/10386/2018-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 20 septembre 2019 par A\_\_\_\_\_ SA, ainsi que l'appel joint formé le 25 octobre 2019 par B\_\_\_\_\_, contre le jugement JTPH/322/2019 rendu par le Tribunal des Prud'hommes le 30 août 2019 dans la cause C/10386/2018. Au fond : Annule le chiffre 7 du dispositif de ce jugement et cela fait, statuant à nouveau: Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 6'800 fr., avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; 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.