

# **GE\_GERICHTE CAPH/28/2016 vom 10. Februar 2016**

GE Cour de justice, 2016-02-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_28\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_28_2016)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/28/2016 du 10 février 2016

IT: GE\_GERICHTE CAPH/28/2016 del 10 febbraio 2016

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Il est ainsi recevable.

### **E. 1.2**

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première

- 12/20 -

C/3556/2011-4 instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a 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. 2**

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

En l'espèce, l'appelant a produit trois pièces nouvelles, à savoir des courriels datés des 23 et 24 juin 2010. Ces pièces auraient pu être produites devant le Tribunal, de sorte qu'elles sont irrecevables.

### **E. 2.3**

p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). 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 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Le caractère abusif d'un licenciement ne résulte pas seulement des motifs de la résiliation mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit. Même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, elle ne peut jouer un jeu faux et caché qui serait une violation crasse du principe de la bonne foi. Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation peut rendre celle-ci

abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé (ATF 132 III 115 consid. 2.2, JT 2006 I 153). 4.2 Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut être purement imaginaire, voire être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285). La décision qui retient ou exclut un tel harcèlement présuppose une appréciation globale des circonstances d'espèce; la jurisprudence reconnaît au juge du fait une certaine marge d'appréciation en la matière (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.3.4; 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2).

- 15/20 -

C/3556/2011-4 4.3 En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 129 III 715 consid. 4.4 p. 725; 137 III 303 consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). 4.4 Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC). Cependant, la jurisprudence a 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. 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 alléguations

quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées). 4.5 En l'espèce, il ressort du dossier que le motif du licenciement réside d'une part dans le fait que l'appelant, en raison de la procédure pénale ouverte en Italie à son égard, ne pouvait plus exercer la fonction de "Senior Client Advisor" qu'il exerçait dès 2006 et, d'autre part, dans le fait que l'appelant a refusé les deux postes de remplacement proposés par l'intimée. A cela se sont ajoutés la baisse de qualité du travail de l'appelant, son attitude critique récurrente envers sa hiérarchie, et la dégradation du lien de confiance entre les parties, intervenue suite à l'échec des négociations entamées en vue de trouver un accord pour le départ de l'appelant. Contrairement à ce que soutient l'appelant, la responsabilité de la dégradation des rapports entre les parties n'est pas imputable de manière prépondérante à l'intimée.

- 16/20 -

C/3556/2011-4 En effet, l'appelant ne prétend plus en appel que celle-ci serait responsable de ses problèmes pénaux, lesquels ont provoqué l'impossibilité pour lui de continuer à occuper son poste de "Senior Client Advisor". Il résulte en outre du dossier que, à partir de 2008, tant la qualité du travail de l'appelant que son comportement à l'égard de sa hiérarchie se sont dégradés. Son évaluation de décembre 2008 fait état du fait que les objectifs n'étaient pas atteints. Ses performances ont été limitées en raison du fait qu'il ne pouvait pas voyager en Italie et qu'il était préoccupé par sa situation personnelle. Son attitude critique envers le management de la banque a également été considérée comme inadéquate et ce dernier problème a perduré en 2009 et 2010. Les deux postes alternatifs proposés par l'intimée à l'appelant correspondaient en outre à ses qualifications et lui assuraient une rémunération équivalente, du point de vue du salaire fixe, à son ancienne fonction. Ces deux propositions ont été refusées, sans que l'appelant ne donne de raison convaincante à l'appui de ce refus. A partir de là, il était naturel que les parties envisagent de mettre un terme à leurs rapports de travail, ce qu'elles ont fait, sans parvenir cependant à trouver une solution satisfaisante pour les deux parties. C'est le lieu de relever que l'appelant n'a pas établi la réalité de ses allégations selon lesquelles il aurait fait l'objet de mobbing depuis 2006. Il résulte en effet des témoignages recueillis lors des enquêtes que la situation au sein du Desk Italie a été difficile dès 2008, pour tous les collaborateurs, et non uniquement pour l'appelant, et que ces difficultés n'avaient aucun rapport avec l'appelant mais tenaient à d'autres facteurs, à savoir la conjoncture difficile pour les banques en général et pour l'intimée en particulier. L'appelant se plaint d'avoir été harcelé par son supérieur C\_\_\_\_\_, mais ses allégations n'ont pas été confirmées par les enquêtes. C\_\_\_\_\_ avait en effet un style de management différent de son prédécesseur, focalisé sur le rendement, style qui ne convenait pas à plusieurs employés, mais sans qu'un harcèlement particulier dirigé contre l'appelant ait été mis en évidence. Le seul fait, relevé par le témoin I\_\_\_\_\_, que l'appelant ait été fréquemment convoqué par C\_\_\_\_\_ et ressortait préoccupé de ces entretiens n'est pas décisif à cet égard, dans la mesure où l'on ignore la teneur des discussions en question. En outre, la situation particulière de l'appelant, qui faisait l'objet à cette époque d'un mandat d'arrêt, justifiait objectivement la tenue d'entretiens réguliers avec sa hiérarchie. Le fait qu'il y ait eu un roulement du personnel plus important au Desk Italie que dans les autres services est imputable aux difficultés précitées, sans que cela ne

- 17/20 -

C/3556/2011-4 permette de retenir l'existence d'actes de harcèlement spécifiques dirigés contre l'appelant. Enfin, le fait que les deux médecins ayant examiné l'appelant aient

indiqué que son état était compatible avec une situation de mobbing n'est pas décisif, dans la mesure où les médecins en question ont fondé leurs constatations sur les seules affirmations de l'appelant. Il résulte de ce qui précède que la procédure n'a permis d'établir l'existence d'aucune atteinte à la personnalité de l'appelant jusqu'en juin 2010. Entre fin mai et juin 2010, les parties sont, comme cela a été relevé ci-dessus, entrées en négociations pour trouver un accord portant sur le départ de l'appelant. Alors que ces négociations étaient en cours, l'appelant a été brusquement changé de département et physiquement déplacé de son bureau à \_\_\_\_\_ à un autre bureau à \_\_\_\_\_. Les témoins entendus ont confirmé les allégations de l'appelant selon lesquelles ces derniers locaux étaient en partie désaffectés, qu'ils étaient à peine équipés et qu'aucune tâche n'était confiée à l'appelant. Le supérieur de celui-ci avait en outre demandé à un autre employé de l'appeler régulièrement pour s'assurer de sa présence. Les raisons données par l'intimée pour expliquer ce changement d'affectation, qui a été annoncé avec un préavis d'un seul jour, à savoir le 7 juin pour le 8 juin 2010, mais qui ne s'est finalement concrétisé que le 16 juin 2010, ne sont pas convaincantes. L'intimée indique à cet égard que, dans l'attente de la conclusion de l'accord sur la fin des relations contractuelles des parties, il avait été décidé de placer provisoirement l'appelant dans l'unité "Business management" du Desk Italie, afin de "palier" son "improductivité latente". Il ressort cependant des témoignages recueillis que les supérieurs de l'appelant ne souhaitent plus qu'il soit en contact avec la clientèle, compte tenu du fait qu'il était supposé quitter prochainement la banque. L'appelant critique à juste titre cette manière de procéder. En effet, elle ne peut être interprétée autrement que comme un moyen de faire pression sur lui dans le cadre des négociations en cours. Aucun élément objectif ne justifiait un déplacement immédiat de l'appelant à ce moment-là précis. Le caractère artificiel de ce changement est d'ailleurs corroboré par le fait que l'appelant a, par la suite, été réintégré sur son ancien lieu de travail à \_\_\_\_\_. Ce faisant, l'intimée a violé son obligation de protéger la personnalité de l'appelant au sens de l'art. 328 al. 1 CO. Ce fait ne suffit cependant pas pour autant à rendre abusif le licenciement intervenu plusieurs mois plus tard, en décembre 2010.

- 18/20 -

C/3556/2011-4 En effet, l'épisode du déplacement de l'appelant dans les bureaux de \_\_\_\_\_ n'a pas joué un rôle causal dans la décision de licenciement puisque comme relevé ci-dessus, celle-ci procède d'autres considérations, qui ne sont pas abusives. Le fait que l'atteinte à la personnalité de l'appelant soit intervenue à l'issue de plusieurs mois de discussions, dans le cadre desquelles l'intimée lui avait fait plusieurs propositions adéquates concernant la suite à donner à leur relation contractuelle, lesquelles se sont toutes heurtées à des refus, est également de nature à atténuer la gravité de l'atteinte. Il en va de même du fait que ce changement de bureau ait d'emblée été présenté à l'appelant comme étant provisoire. Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, l'appelant n'a passé que peu de temps dans les locaux de \_\_\_\_\_, à savoir du 16 au 24 juin 2010 et du 4 au 18 octobre 2010 à 50% puisqu'il a été en arrêt maladie dès le 24 juin 2010, date de la notification de son premier licenciement dont l'inefficacité n'est pas contestée. L'appelant n'allègue pas que son changement de lieu de travail aurait, à lui seul, provoqué son arrêt maladie. Cela ne résulte d'ailleurs pas du dossier, dans la mesure où plusieurs facteurs ont très certainement contribué à cet état de fait, en particulier l'existence d'une procédure pénale en Italie à son encontre et les difficultés qui en sont résulté. Par conséquent, au regard de la courte durée de l'atteinte et des circonstances particulières ayant précédé le changement de lieu de travail

de l'appelant, il y a lieu de retenir que le degré de gravité exigé par la loi et la jurisprudence pour rendre la résiliation abusive ou justifier l'allocation d'une indemnité pour tort-moral au sens de l'art. 49 al. 1 CO n'est pas atteint. Compte tenu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'appelant de ses conclusions en paiement fondées sur le caractère abusif du licenciement et de celles en paiement d'une indemnité pour tort-moral.

### **E. 3**

L'appelant conclut à ce que la Cour ordonne la production de pièces et l'audition d'un témoin.

#### **E. 3.1**

La preuve a pour objet les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC). Toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC). Selon la jurisprudence, qu'il soit fondé sur l'art. 29 al. 2 Cst. ou sur l'art. 8 CC, qui s'applique si les moyens de preuve sont invoqués en relation avec un droit subjectif privé découlant d'une norme de droit matériel fédéral (arrêt 5A\_726/2009 du 30 avril 2010 consid. 3.1), le droit à la preuve n'existe que s'il s'agit d'établir un fait pertinent, qui n'est pas déjà prouvé, par une mesure probatoire adéquate, laquelle a été régulièrement offerte selon les règles de la loi de procédure (ATF 135 I 187 consid. 2.2; 133 III 189 consid. 5.2.2, JdT 2007 I 197; 133 III 295 consid. 7.1, JdT 2008 I 160, SJ 2007 I 513). Le juge peut renoncer à une mesure d'instruction pour le motif qu'elle est manifestement inadéquate, porte sur un fait non pertinent ou n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'il a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_452/2013 du 31 mars 2014 consid. 3.1; 5A\_540/2012 du

#### **E. 3.2**

En l'espèce l'appelant requiert en premier lieu la production par sa partie adverse des procès-verbaux et notes manuscrites pris par K\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_. A cet égard, c'est à juste titre que le Tribunal a refusé de donner suite à cette requête au motif, d'une part, que ces deux personnes ont été entendues comme témoins et, d'autre part, qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que ces pièces existent. Les deux témoins concernés n'ont en effet pas confirmé l'existence des documents requis par l'appelant, laquelle est contestée par l'intimée. L'e-mail du 5 juillet 2011 de cette dernière, dont se prévaut l'appelant ne lui est d'aucune utilité sur ce point,

- 13/20 -

C/3556/2011-4 dans la mesure où l'intimée y indique qu'il n'y a aucun procès-verbal, et propose pour le surplus de communiquer au conseil de l'appelant les quelques notes manuscrites trouvées. En tout état de cause, l'appelant n'explique pas précisément quel élément pertinent et contesté les documents en question seraient susceptibles de prouver. L'appelant requiert en outre la production d'un "rapport légal", sans préciser par qui ce rapport aurait été établi, à quelle date et quelle question précisément il concernerait. Le rapport mentionné par le témoin L\_\_\_\_\_ dans le passage cité par l'appelant à l'appui de sa conclusion sur ce point concerne la question de la procédure pénale à l'encontre de l'appelant et celle d'une éventuelle violation par ce dernier de directives internes, mais non l'existence d'acte de mobbing, contrairement à ce qu'il prétend. Or la question de savoir si l'employé a ou non violé les directives internes de la banque, si tant est qu'elle soit pertinente, ce qui est douteux, a fait l'objet de plusieurs témoignages, lesquels sont

suffisants pour établir les faits. Enfin, le refus du Tribunal d'ordonner l'audition de Me D\_\_\_\_\_, ancien avocat de l'appelant, sur la question de savoir si celui-ci a ou non manifesté son intention de quitter la banque, doit également être confirmé. Il est en effet établi par les pièces produites et par d'autres témoignages que l'appelant et l'intimée sont entrés en négociations pour trouver un accord visant au départ de l'appelant, négociations qui n'ont pas abouti. Le témoignage de Me D\_\_\_\_\_ n'apporterait ainsi aucun élément utile sur ce point. La question de savoir si, lorsque l'appelant s'est rendu chez son médecin le 24 juin 2010, il était au courant du fait que l'intimée l'avait licencié le même jour n'est pas non plus déterminante, puisque l'intimée ne conteste pas que le licenciement du 24 juin 2010 était inefficace. En tout état de cause, dans la mesure où Me D\_\_\_\_\_ n'a eu connaissance des faits de la cause qu'en qualité d'avocat de l'appelant, la valeur probante de son témoignage serait faible, à supposer que les règles sur le secret professionnel de l'avocat ne s'opposent pas à sa déposition. Le Tribunal a dès lors considéré à bon droit que les nombreuses pièces produites et les 31 témoignages recueillis avaient permis d'établir tous les faits pertinents pour trancher le litige et que la cause était en état d'être jugée. 4. L'appelant fait valoir que son licenciement est abusif car il a été signifié alors qu'il "faisait valoir la protection de sa personnalité, qu'il s'inscrivait dans un conflit non résolu avec son supérieur et que la baisse de prestation (contestée) est la conséquence du mobbing". 4.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; 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. Le droit fondamental de

- 14/20 -

C/3556/2011-4 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.

## **E. 5**

L'appelant fait valoir qu'il a droit, pour l'année 2009, à un montant de 100'000 fr. de bonus, en sus de la somme de 20'000 fr. qu'il a touchée.

### **E. 5.1**

Selon l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

### **E. 5.2**

En l'espèce, l'art 33 du règlement de l'intimée relatif au contrat de travail Direction prévoit que l'allocation d'un bonus est discrétionnaire, tant dans son principe que dans son montant. Les critères pris en compte sont notamment le résultat d'exploitation de la banque, les performances individuelles et le comportement de l'employé pendant l'exercice concerné, lequel comprend

- 19/20 -

C/3556/2011-4 l'aptitude de l'employé à travailler en équipe et la correction de son comportement professionnel.

A l'occasion de chacun des versements de gratification à l'appelant, une réserve expresse quant au principe et à la quotité de cette gratification a été effectuée par l'intimée.

Il ressort des éléments qui précèdent que, in casu, le bonus n'est pas un élément de salaire auquel l'employé peut prétendre inconditionnellement, mais une gratification facultative, dont le versement est soumis à la réalisation de certaines conditions.

L'appelant fonde sa prétention sur la moyenne des bonus versés les années précédentes. Son raisonnement ne saurait cependant être suivi dans la mesure où l'allocation du bonus ne dépend pas simplement de la moyenne des bonus alloués les années précédentes, mais de la réalisation des différents critères énoncés ci-dessus.

Or l'appelant n'a pas démontré que les critères d'allocation d'un bonus supérieur à 20'000 fr. étaient réalisés pour 2009.

En ce qui concerne le résultat d'exploitation de l'intimée, celle-ci a allégué, sans être contredite, avoir traversé en 2008 et 2009 l'une des phases les plus difficiles de son histoire. Ce fait, combiné à la mauvaise conjoncture économique des années concernées, avait eu pour effet une baisse généralisée du montant des bonus distribués au sein de l'intimée.

En outre, il ressort des pièces produites et des témoignages recueillis que tant la qualité du travail de l'appelant que son comportement se sont dégradés en 2008 et 2009.

Au vu de ces éléments, la Cour retiendra que l'appelant n'a pas établi qu'il avait droit à un montant supplémentaire à titre de bonus pour 2009. Le jugement querellé doit par conséquent être intégralement confirmé.

## **E. 6**

Les frais judiciaires de l'appel, arrêtés à 5'000 fr. (art. 71 RTFMC), seront mis à charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Ils seront compensés avec l'avance versée en 8'000 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève, à concurrence du montant précité, (art. 111 al. 1 CPC), le solde étant restitué à l'appelant. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 20/20 -

C/3556/2011-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/245/2015 rendu le 17 juin 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3556/2011-4. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Condamne A\_\_\_\_\_ aux frais judiciaires d'appel, arrêtés à 5'000 fr. et compensés avec l'avance fournie qui reste acquise à l'Etat de Genève à concurrence du montant précité. Invite les Services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer à A\_\_\_\_\_ le solde de l'avance versée en 3'000 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.