

GE_GERICHTE CAPH/34/2021 vom 22. Februar 2021

GE Cour de justice, 2021-02-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_34_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/34/2021 du 22 février 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/34/2021 del 22 febbraio 2021

Erwägungen

E. 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 recevable à ces égards.

E. 2

L'Intimé conclut toutefois à l'irrecevabilité de l'appel au motif que celui-ci ne satisferait pas aux réquisits légaux de motivation.

E. 2.1

Aux termes de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé.

E. 2.2

Le devoir de motivation incombe à l'appelant et lui fait obligation de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1 ; CAPH/21/2020 du 30 janvier 2020, consid. 2.1).

E. 2.3

Dans le cas d'espèce, la Cour de céans comprend aisément sur quels points le jugement est querellé. A_____ SARL indique en quoi elle considère que les premiers juges auraient erré au sujet de l'établissement des faits. En effet, les faits contestés de la décision ont été désignés de façon précise par l'Appelante. En outre, dans le présent appel, l'Appelante expose pour chaque prétention un bref argumentaire en partie divergent de ses précédentes écritures et désigne à cet effet les pièces dont elle se prévaut.

- 13/22 -

C/11134/2018-3 Par conséquent, le présent appel est recevable.

E. 3

L'autorité d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle 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). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413, consid. 2.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016, consid. 5.3).

E. 4

L'Appelante reproche tout d'abord au Tribunal des prud'hommes d'avoir retenu un état de fait incomplet et d'avoir nié l'existence d'un contrat de travail entre B_____ et C_____ SARL, violant ainsi les art. 157 CPC et 319 CO.

E. 4.1

A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Le contrat de travail est ainsi caractérisé par quatre éléments essentiels, à savoir le fait que l'employé fournit, contre rémunération et personnellement, le travail demandé, met à disposition son temps pour une durée déterminée ou indéterminée et se trouve par rapport à son employeur dans un rapport de subordination (WYLER, Droit du travail, 2ème éd. 2008, p. 58). Aucun de ces critères pris isolément n'est déterminant. Par exemple, l'objet de l'activité peut être le même dans un contrat de travail ou dans d'autres formes de contrats ; le temps à consacrer n'est pas non plus déterminant, le contrat de travail pouvant être limité à une seule prestation. Le mode de rétribution peut dépendre des circonstances et ne consister qu'en des commissions (cf. art. 322a CO). Pour la jurisprudence et la doctrine, le critère décisif est en définitive l'existence d'un rapport de subordination du travailleur envers l'employeur : celui-là doit donc être soumis à l'autorité de celui-ci du point de vue personnel, organisationnel et temporel (TERCIER/FAVRE, Les contrats spéciaux, 4ème édition 2009, no 3263 et les réf.). L'existence du rapport de dépendance et de subordination doit être apprécié à la lumière de faits matériels et de critères formels. Les premiers sont notamment l'intensité du devoir d'obéissance, l'obligation de respecter des horaires

- 14/22 -

C/11134/2018-3 prédéfinis, l'éventuelle autorisation d'accomplir sa prestation en un lieu donné, sans que celui-ci ne soit imposé par la nature de la prestation, l'accomplissement de tâches en collaboration avec d'autres employés et l'accomplissement d'une activité subordonnée qui, par nature, implique une occupation dépendante. Les indices formels sont notamment la du contrat de contrat individuel de travail, le mode de rémunération appliqué et le fait d'avoir procédé aux déductions légales usuelles, tant sociales que fiscales (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15ème éd. 2002, n. 47 s., pp. 40 s.). Selon l'art. 320 al. 1 CO, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale. Il peut donc être conclu oralement, tacitement, par téléphone (art. 4 al. 2 CO) ou de manière écrite. L'art. 8 CC règle la répartition du fardeau de la preuve pour tous les rapports juridiques de droit fédéral. Aussi, il appartient à celui qui entend déduire un droit d'une circonstance de fait d'alléguer et de fournir la preuve de ce fait (WYLER, op. cit., 2ème éd. 2008, p. 79).

E. 4.2

Dans le cas d'espèce, l'Appelante allègue que les conditions de l'existence d'un contrat de travail entre C_____ SARL et B_____ seraient remplies. Elle s'appuie notamment sur « les déclarations convergentes des différents témoins entendus sur le sujet ». Elle reproche ainsi au Tribunal de s'être fondé exclusivement sur une partie des moyens de preuve et d'en avoir occulté une autre. Contrairement à ce que soutient l'Appelante, les juges de première instance n'ont pas fait primer la comparution personnelle de B_____ sur celle des autres témoins. En effet, les différents témoins ne connaissaient pas avec exactitude quels rapports avait l'Intimé avec D_____, l'associée gérante de C_____ SARL. Ils confirment avoir vu l'Intimé aider D_____ dans ses tâches, mais ce à titre exceptionnel. L'administration des preuves n'a pas permis d'établir l'existence d'un contrat entre C_____ SARL et l'Intimé. Il ressort de la procédure, de l'audition des parties et de celle des témoins que A_____ SARL et C_____ SARL avaient un arrangement entre eux et qu'ils n'avaient pas exposé celui-ci de façon claire et précise à leurs employés. En effet, l'Appelante n'a pas eu de discussion avec l'Intimé pour lui expliquer son fonctionnement interne avec C_____ SARL. Au contraire, et comme l'a retenu à juste titre le Tribunal des prud'hommes, il apparaît que A_____ SARL gérait le tout et qu'elle regardait ensuite avec C_____ SARL comment les répartitions étaient faites. Certes, l'Intimé encaissait des produits pour les deux sociétés, mais la caisse effectuait elle-même la distinction des produits. D_____ l'a d'ailleurs confirmé dans son témoignage et a également indiqué ce qui suit : « Les caissiers, qui sont

- 15/22 -

C/11134/2018-3 les employés de A_____, encaissent également mes produits. Je ne les paie pas pour cela. Cela fait partie de l'arrangement que j'ai avec Monsieur F_____ ». Le témoignage de F_____, employé fixe de l'Appelante, est ainsi à prendre avec précaution sur la question de savoir si l'Intimé était aussi l'employé de C_____ SARL : « Le demandeur vendait donc également les produits appartenant à Madame D_____. C'est pour cela que je dis qu'il avait deux employeurs ». Par ailleurs, B_____ prélevait son salaire dans la caisse à la fin de sa journée de travail, de sorte que là encore, il n'est pas possible de dire dans quelle mesure C_____ SARL payait une partie de son salaire. A ce propos, l'Appelante a d'ailleurs confirmé, dans son mémoire du 10 avril 2019, que l'Intimé devait noter, quand il prélevait l'argent dans la caisse, la date, le type de prestation fournie et son nom, mais pas le nom de l'entreprise pour laquelle il avait travaillé. Cette manière de procéder a été confirmée par F_____ ainsi que par D_____. F_____ a également indiqué qu'il était arrivé exceptionnellement à B_____ d'aider C_____ SARL lorsque son employé était absent, mais que dans ce cas, c'est A_____ SARL qui payait le salaire de l'Intimé. En outre, aucune fiche de salaire ou de cotisations sociales n'a été remise par C_____ SARL à l'Intimé. D'ailleurs, lorsque que ce dernier a dû arrêter de travailler en raison de son état de santé, il n'a informé que A_____ SARL. C_____ SARL ne semble d'ailleurs pas s'en être préoccupée. Comme l'a justement relevé le Tribunal des prud'hommes, B_____ ne semblait absolument pas au courant du fait qu'il travaillait pour deux employeurs, si ce n'est à quelques exceptions où il a fait des extras. A l'instar donc des juges de première instance, la Cour retiendra que l'Appelante a échoué à apporter la preuve du fait qu'un contrat de travail existait entre l'Intimé et C_____ SARL.

E. 5

L'Appelante reproche ensuite au Tribunal des prud'hommes d'avoir fait fi des prestations en nature d'une valeur de fr. 8.- dont B_____ aurait bénéficié par jour de travail.

L'Appelante explique que le véritable salaire horaire de l'Intimé s'élèverait en réalité à fr. 24.11.-.

E. 5.1

Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Le salaire peut comprendre des prestations en nature (DANTHE, in Commentaire du contrat de travail [DUNAND/MAHON, éd.], Berne 2013, n. 25 ad art. 322 CO). Il peut s'agir notamment des prestations en nourriture, de logement, de pourboire, de marchandises ou de mise à disposition d'un véhicule (WYLER, op. cit., 2ème éd. 2008, p. 173).

- 16/22 -

C/11134/2018-3 Le salaire en nature fait partie intégrante du salaire déterminant. Il doit faire l'objet d'une conversion en argent pour sa valorisation (WYLER, op. cit., 2ème éd. 2008, p. 174). Lorsque les prestations en nature font partie intégrante du salaire, le travailleur a le droit à une indemnité équivalente en espèces, s'il ne peut plus bénéficier effectivement de ces prestations en nature (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, in Commentaire du contrat de travail, 4ème éd. 2019, ad art. 322 CO, p. 113).

E. 5.2

En l'espèce, l'Appelante explique que l'Intimé a bénéficié de prestations en nature tout le long de son contrat de travail. Toutefois, elle ne démontre pas que cela avait été convenu avec l'Intimé. Ce dernier ne semblait absolument pas au courant qu'il était rétribué en partie par des prestations en nature. A_____ SARL et l'Intimé n'en avaient d'ailleurs pas discuté lors de son engagement, ni par la suite de leurs relations. En outre, A_____ SARL indique dans son appel que B_____ pouvait se servir à discrétion de la fontaine à boissons du restaurant L_____, car elles étaient « offertes » par A_____ SARL. Elle ajoute que cette fontaine à boissons était mise à la disposition de ses employés « gratuitement ». Ces différents gestes étaient ainsi faits à titre gracieux et n'avaient donc pas à être décomptés du salaire de l'Intimé. Par ailleurs, les fiches de salaire établies en date du 26 janvier 2016 (pièce 6, chargé intimé) ne mentionnent pas un quelconque « salaire en nature et boissons », contrairement aux fiches de salaire établies en date du 31 mars 2019 (pièce 4, chargé appelante), qui ont été établies pour les besoins de la cause, comme le soutient l'Intimé dans son mémoire de réponse. Ce raisonnement est d'ailleurs conforté par les différents témoignages des employés de l'Appelante. En effet, F_____, vendeur chez A_____ SARL, a indiqué que sur ses fiches de salaire, il n'avait jamais eu de réduction de son salaire concernant ses repas ou ses boissons. Quant à H_____, livreur pour A_____ SARL, il a indiqué qu'aucune boisson ne lui avait été déduite de ses fiches de salaire. Enfin, I_____, serveur au restaurant diner de A_____ SARL, a expliqué que rien n'était noté concernant les repas sur ses fiches de salaire. Par conséquent, la Cour de céans considère qu'il n'y a pas lieu de retenir un montant à titre de prestations en nature dans le calcul du salaire de l'Intimé et confirme le jugement de première instance sur ce point.

E. 6

L'Appelante reproche ensuite au Tribunal des prud'hommes d'avoir nié que la part des vacances était incluse dans le salaire de B_____ et ainsi d'avoir violé l'art. 329d CO.

E. 6.1

L'art. 329a al. 1 CO fixe la durée minimale des vacances à quatre semaines par année de service et à cinq semaines jusqu'à l'âge de vingt ans révolus. Cette disposition est de nature relativement impérative (art. 362 al. 1 CO). D'après l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. L'art. 329d al. 2 CO, qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), prévoit que tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. L'obligation de l'employeur de verser un salaire pendant les vacances doit garantir le fait que le travailleur sera libéré de son travail, sans avoir à supporter de perte financière. L'interdiction d'une compensation financière a pour but d'assurer que les vacances servent au repos et ne soient pas remplacées par des prestations en argent. L'application de cette interdiction peut engendrer des difficultés dans des situations précises, comme par exemple en cas d'horaire de travail très irrégulier d'employés occupés à temps partiel (ATF 118 II 136 c. 3b, JdT 1993 I 660). C'est pourquoi le Tribunal fédéral a admis, dans de tels cas et à titre exceptionnel, l'inclusion d'une indemnité de vacances dans le salaire total (ATF 118 II 136 c. 3b ; 116 II 515 c. 4a ; 107 II 430 c. 3a). Le principe de l'indemnité afférente aux vacances est admis sous trois conditions cumulatives. Il faut (i) que le contrat de travail mentionne clairement le système adopté, (ii) que les décomptes de salaire mentionnent très clairement, et de manière différenciée, la part du salaire global destinée à indemniser les vacances, et (iii) que des circonstances exceptionnelles le justifient (constituent notamment de telles circonstances la grande irrégularité de l'horaire d'un employé à temps partiel ou le travail intérimaire) (WYLER, op. cit., 2ème éd. 2008, pp. 356 ss.). Lorsque le contrat de travail est conclu par oral, on peut admettre que l'accord portant sur le salaire afférent aux vacances a aussi été conclu oralement : la mention de la part de salaire afférente aux vacances dans les décomptes périodiques de salaire suffit à apporter la clarté nécessaire et confirme ainsi en la forme écrite l'accord passé verbalement (WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 496). Conformément au principe de la confiance, le travailleur faisant preuve d'une attention raisonnable doit pouvoir déterminer, tant au moment de la conclusion du contrat que lors de la remise des décomptes de salaire, quel est le supplément afférent au droit aux vacances. L'indication du seul pourcentage du droit aux vacances sur la fiche de paie n'est pas suffisante. N'est pas non plus suffisant le paiement d'un supplément sur lequel aucune cotisation sociale n'a été déduite et

C/11134/2018-3 désigné comme « indemnité pour frais » sur la fiche de paie (FAVRE/MUNOZ/ TOBLER, Le contrat de travail code annoté, n. 2.5 ad art. 329d CO). Quand le salarié est payé en fonction du temps de travail, le salaire afférent aux vacances est calculé au prorata de ce temps (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.2 ad art. 329d CO). Pour calculer l'indemnité de vacances, il convient de prendre comme critère le revenu effectivement réalisé durant une certaine période de travail et verser au salarié le pourcentage de ce revenu correspondant à une indemnité de vacances (méthode de calcul forfaitaire) (REHBINDER, op. cit., n. 5 ad art. 329d CO). Cette proportion est de 8.33% pour quatre semaines de vacances annuelles (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.2 ad art. 329d CO). Par ailleurs, l'article 339 al. 1 CO prévoit qu'à la fin du contrat de travail,

toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Peu importe le motif pour lequel le contrat de travail a pris fin (WYLER, op. cit., 2008, p. 581). De plus, l'art. 339 CO s'applique aux créances qui trouvent leur fondement dans le contrat de travail, comme par exemple le salaire (art. 322 CO) ou le remboursement des frais (art. 327a à c CO) pour n'en citer que quelques-unes (WYLER, op. cit., 2008, p. 581-583). Pour ces créances, l'intérêt moratoire au taux de 5% est dû dès la fin des rapports de travail, sans qu'une mise en demeure ne soit nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd. 2012, n. 4 ad art. 339 CO). Le dies a quo démarre ainsi le lendemain de la fin des rapports de travail, moment auquel les créances sont devenues exigibles en vertu de l'art. 339 CO (ATF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 in JAR 2007 p. 219).

E. 6.2

En l'occurrence, l'Appelante soutient que les critères pour que le salaire afférent aux vacances soit compris dans le salaire total de l'Intimé sont remplis. Elle plaide en effet que l'Intimé exerçait une activité irrégulière et que les fiches de salaire indiquaient que la part des vacances était incluse dans le salaire de B_____. L'Intimé n'était pas rémunéré lorsqu'il prenait des vacances. Les parties ont conclu un contrat par oral et il ne ressort ni de la procédure, ni de l'audition des parties, qu'elles aient convenu d'un versement mensuel d'une indemnité pour les vacances. L'Appelante utilise comme moyen de preuve les fiches de salaire qu'elle a établies et corrigées en 2019 (pièce 4, déf.), où figure l'indication « Indemnités de vacances 8.33% » sur chaque décompte de salaire depuis décembre 2013. Cependant, aucune indemnité pour les vacances ne figure sur les fiches de salaire de l'Intimé datant du 26 janvier 2016 (pièce 6, chargé intimé). Les fiches de salaire produites par A_____ SARL ne peuvent dès lors

- 19/22 -

C/11134/2018-3 pas être prises en considération, puisqu'il semble qu'elles ont été établies pour les besoins de la cause, comme l'a justement retenu le Tribunal de première instance. Par ailleurs, il est vrai que l'Intimé n'était pas considéré comme un employé fixe de A_____ SARL mais comme un extra. Cela n'est pas remis en cause. Toutefois, cela ne signifie pas encore que l'Intimé exerçait son activité professionnelle de façon irrégulière. Rappelons ici que la jurisprudence du Tribunal fédéral au sujet de l'indemnisation afférente aux vacances incluse dans le salaire total est restrictive. En l'espèce, les parties ont admis que l'Intimé effectuait 28.75 heures de travail par semaine. Le Tribunal des prud'hommes a donc à juste titre considéré que l'activité de l'Intimé n'était pas irrégulière. Au vu de ce qui précède, les conditions permettant de déroger au système de l'art. 329d al. 1 CO ne sont pas remplies. La Cour d'appel confirme sur ce point le jugement du Tribunal de première instance et condamne l'Appelante à payer à l'Intimé la somme de fr. 7'712.65 (fr. 92'588.89 x 8.33%), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2016.

E. 7

L'Appelante reproche enfin au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé l'art. 58 al. 1 CPC en la condamnant à verser à l'Intimé la somme de fr. 10'751.89.

E. 7.1

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. Ce n'est d'autre que la consécration du principe ne eat iudex ultra et extra petita, qui signifie que le demandeur détermine librement l'étendue de la prétention qu'il invoque en justice alors que le défendeur décide de la mesure dans laquelle il veut se soumettre à l'action. Il s'agit-là de la conséquence principale du principe de disposition, qui est l'expression en procédure du principe de l'autonomie privée. Il appartient aux parties, et à elles seules, de décider si elles veulent introduire un procès et ce qu'elles entendent y réclamer ou reconnaître (arrêts du Tribunal fédéral 4A_627/2015 du 9 juin 2016 consid. 5.2; 4A_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1). A moins que la partie demanderesse n'ait qualifié ou limité les postes de son dommage dans les conclusions elles-mêmes (ATF 142 III 234 consid. 2.2 et les arrêts cités), l'objet du litige est délimité par le montant total qui est réclamé dans les conclusions et le juge n'est lié que par ce montant total.

E. 7.2

In casu, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ SARL à verser à B_____ la somme de fr. 10'751.89 à titre de différence entre les salaires reçus du 1er décembre 2013 au 31 octobre 2016 et ceux prévus par la convention collective de travail. L'Appelante estime que le Tribunal a ainsi violé l'art. 58 al. 1 CPC en accordant davantage à l'Intimé que ce qu'il avait demandé dans ses conclusions.

- 20/22 -

C/11134/2018-3 Par mémoire de réplique du 15 mars 2019, B_____ avait modifié ses conclusions relatives à sa prétention au versement de la différence de salaire pour les années 2013 à 2016 comme suit (cf. Mémoire de réplique de B_____ du 15 mars 2019, pp. 2 et 3) : - fr. 220.30 pour l'année 2013 ; - fr. 3'286.30 pour l'année 2014 ; - fr. 3'614.90 pour l'année 2015 ; - fr. 3'560.10 pour l'année 2016. Au total, l'Intimé a conclu au versement d'un montant de fr. 10'681.60 au titre de différence entre les salaires reçus de décembre 2013 à octobre 2016. L'Appelante relève ici une différence de fr. 70.29 entre le montant demandé par B_____ et celui attribué par le Tribunal de première instance (fr. 10'751.89 - fr. 10'681.60). Elle affirme également que l'Intimé avait qualifié et quantifié le montant de ses conclusions et à fortiori, l'objet du litige. Dans son mémoire de réponse du 18 septembre 2020, l'Intimé dit ne pas avoir qualifié ses conclusions, ce qui permettrait de déroger au principe de l'art. 58 CPC. Comme le soulève le mémoire de réplique de l'Appelante du 27 octobre 2020, B_____ n'a certes pas additionné les montants précités, mais le total de ses prétentions s'élève, sans les intérêts, à fr. 10'681.60. Ainsi, c'est à tort que le Tribunal a retenu que l'Intimé aurait amplifié ses conclusions. Partant, le montant visé au chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué ne pourra en tout état excéder le montant de fr. 10'681.60 sans les intérêts.

E. 8

Au vu de ce qui précède, le chiffre 2 du dispositif du jugement sera annulé et il sera statué à nouveau (art. 318 al. 1 let. b CPC) dans le sens que l'Appelante sera condamnée à verser à l'Intimé la somme de fr. 10'681.60. Cette somme portera intérêt à 5% l'an dès le 17 mars 2015, le dies a quo des intérêts moratoires n'ayant pas été critiqué en appel. S'agissant des autres griefs, l'appel est infondé et le jugement attaqué sera confirmé.

E. 9

Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

- 21/22 -

C/11134/2018-3

* * * * *

- 22/22 -

C/11134/2018-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SARL contre le jugement JTPH/212/2020 rendu le 15 juin 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11134/2018-3. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement. Cela fait, et statuant à nouveau sur ce point : Condamne A_____ SARL à verser à B_____ la somme de fr. 10'681.60 plus intérêts à 5% l'an dès le 17 mars 2015. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Serge FASEL, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER-JAEGGER, 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.