

GE_GERICHTE CAPH/46/2020 vom 26. Februar 2020

GE Cour de justice, 2020-02-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_46_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/46/2020 du 26 février 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/46/2020 del 26 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 litigieuse 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, 145 al. 1 let. c et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

L'intimé a augmenté, à deux reprises, sa conclusion en paiement du salaire.

E. 1.2.1

L'admissibilité d'une modification des conclusions est une condition de recevabilité au sens de l'art. 59 CPC, qui est examinée d'office (art. 60 CPC) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2017 du 11 octobre 2018 consid. 4.3). Les conclusions de la demande doivent correspondre à celles mentionnées dans l'autorisation de procéder. Elles ne peuvent s'en écarter qu'aux conditions de

- 11/21 -

C/12268/2017-1 l'art. 227 CPC, à savoir si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure (art. 227 CPC al. 1 CPC) et si elle présente un lien de connexité avec la dernière prétention (art. 227 al. 1 lit. a CPC) ou si la partie adverse consent à la modification (art. 227 al. lit. b CPC). La connexité est donnée d'emblée lorsqu'en modification des conclusions, une autre ou plus ample prétention est invoquée sur la base du même complexe de faits (arrêt du Tribunal fédéral 4A_255/2015 du 1er octobre 2015 consid. 2.2.1 et 2.2.3). Le moment jusqu'auquel une modification de la demande doit être possible selon l'art. 227 CPC coïncide, selon la volonté du législateur, avec la clôture de la phase d'allégation, soit en cas de double échange d'écritures, après le second échange d'écritures (ATF 140 III 312 consid. 6.3.2 in JdT 2016 II 257).

E. 1.2.2

En l'espèce, l'intimé a amplifié une première fois sa conclusion en paiement du salaire après la délivrance de l'autorisation de procéder, soit au moment du dépôt de la demande. Une seconde amplification de la même prétention a eu lieu dans le cadre de la réplique. Ces deux modifications, étant basées sur le même complexe de fait, sont en lien de connexité avec la prétention initiale, de sorte qu'elles sont recevables.

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 a contrario et art. 58 CPC).

E. 1.4

La Cour 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).

E. 1.5

A juste titre, les parties ne contestent pas que la Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses (ci-après "la CCT") est applicable au présent litige.

E. 2

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimé avait droit dès le 1er juillet 2015 à la classe salariale Q, soit le salaire d'un "technicien", alors que ce dernier était seulement en formation pour devenir "contremaître", soit la classe salariale A, et qu'il avait été convenu entre les parties que le salaire de l'intimé serait augmenté à la fin de la formation.

E. 2.1

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.

- 12/21 -

C/12268/2017-1 Conformément à l'art. 357 al. 2 CO, les dispositions d'une convention collective relatives aux salaires sont impératives et il ne peut y être dérogé (VISCHER, Zürcher Kommentar, 4ème éd., 2006, n. 11 ad art. 357 CO). Toutefois, selon la dernière phrase de la disposition précitée, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables (ATF 122 III 110; arrêt du Tribunal fédéral 4C_465/1999 du 31 mars 2000).

E. 2.1.1

Selon l'art. 13 al. 3 CCT, un chef monteur en échafaudages qui exerce en tant que chef de groupe et qui est au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou engagé par l'employeur dans cette fonction, bénéficie de la classe salariale Q. Un chef de groupe en échafaudages qui travaille avec formation achevée avec succès de la SESE/Poly-bâtiment ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou un monteur en échafaudages avec expérience pratique correspondante et engagé depuis le 1er janvier 2008 comme chef de groupe ainsi qu'un monteur en échafaudages avec CFC et engagé par l'employeur en qualité de chef de groupe, bénéficie de la classe salariale A. Un monteur en échafaudages ayant terminé son apprentissage avec succès (CFC) ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou un monteur avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par son employeur en raison de ses bonnes qualifications, bénéficie de la classe salariale B1. Un monteur en échafaudages avec apprentissage de base aide polybâtisseur (AFP), direction professionnelle échafaudages, ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou un monteur promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications, bénéficie de la classe salariale B2. Un aide-monteur d'échafaudages, à savoir un travailleur sans connaissances professionnelles de monteur d'échafaudages, bénéficie de la classe salariale C.

E. 2.1.2

Selon l'art. 13 al. 1 CCT, à compter du 1er août 2014, les salaires mensuels bruts minimaux, hors treizième salaire, étaient de 5'258 fr. pour la classe Q, de 5'044 fr. pour la classe A, de 4'732 fr. pour la classe B1, de 4'376 fr. pour la classe B2 et de 4'170 fr. pour la classe C. Dès le 1er mai 2016, les salaires mensuels bruts minimaux des classes Q à B2 ont été augmentés, de sorte qu'ils se sont élevés à 5'273 fr. pour la classe Q, à 5'059 fr. pour la classe A, à 4'747 fr. pour la classe B1 et à 4'391 fr. pour la classe B2. Le salaire de la classe C est demeuré à 4'170 fr.

E. 2.1.3

Selon l'art. 18 al. 1 CO, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant

- 13/21 -

C/12268/2017-1 empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexactes dont elles ont pu se servir. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_155/2017 du 12 octobre 2017 consid. 2.3). Il découle de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est par conséquent prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 131 III 606 consid. 4.2). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat, – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance) (ATF 143 III 157 consid. 1.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_155/2017 précité consid. 2.3). L'application du principe de la confiance est une question de droit (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 131 III 586 consid. 4.2.3.1; 130 III 417 consid. 3.2).

E. 2.2

En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que, lorsque l'intimé a commencé à travailler pour l'appelante, il n'avait aucune connaissance en matière d'échafaudages, raison pour laquelle il a été embauché comme "manœuvre", soit aide-monteur d'échafaudages, en classe

C. Il a progressivement évolué au sein de l'entreprise, de sorte qu'il a accédé à la fonction de monteur en échafaudages, en classe salariale B2, au mois de mars 2015, ce qui est confirmé par l'indication "catégorie de salaire B2" figurant sur ses fiches de salaire. Il est ensuite devenu "chef d'équipe", ce que plusieurs témoins ont confirmé. Avant d'accéder à cette

- 14/21 -

C/12268/2017-1 classe salariale, soit durant le laps de temps nécessaire pour acquérir l'expérience indispensable au poste de "chef d'équipe", l'intimé était formé par l'un de ses collègues, soit E_____, et a continué à être rémunéré selon la classe salariale C. Il n'est pas établi que l'intimé se serait plaint, durant plus de deux ans, du fait que le salaire qu'il recevait n'était pas conforme à sa fonction. Les parties ont ensuite signé le 1er juillet 2015 l'avenant au contrat prévoyant notamment que l'intimé "[entrerait] en formation au sein de la société pour effectuer le poste de contremaître et ce, sur une durée d'une année". Elles avaient également convenu que le salaire de l'intimé serait réévalué à la fin de la formation. L'intimé ne s'est pas non plus plaint de ce point avant d'être licencié. Force est ainsi de constater que le salaire de l'intimé n'était susceptible d'être augmenté qu'une fois les connaissances nécessaires acquises pour le poste convoité, soit à la fin des différentes formations internes, ce que l'intimé savait et avait accepté. Il n'est ainsi pas nécessaire de procéder à une interprétation normative de l'avenant du 1er juillet 2015 puisque les parties se sont comprises. Il importe peu ensuite de savoir à quelle classe salariale appartient le poste de "contremaître" puisque l'intimé n'occupait pas encore ce poste mais était en formation, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à un salaire supérieur à celui qu'il percevait. A cela s'ajoute que plusieurs témoins (i.e. H_____, L_____, G_____ et N_____) ont indiqué que l'intimé avait eu des supérieurs hiérarchiques, soit D_____, E_____ et F_____, de sorte que, si la fonction de "contremaître" devait correspondre à la classe salariale Q retenue par les premiers juges – soit la fonction la plus élevée et la mieux payée dans la branche – on voit mal comment l'intimé aurait pu avoir des supérieurs hiérarchiques. La fonction de "contremaître" ne correspond ainsi en tout état pas à celle de chef monteur en échafaudages, retenue, à tort, par les premiers juges. En outre, pour acquérir de l'expérience, il fait sens que l'intimé, qui avait débuté dans l'entreprise comme simple manœuvre, effectue des tâches relevant du cahier des charges d'un "contremaître" et dispose d'un véhicule et d'un téléphone, indispensables à l'exercice de cette fonction. Cela ne permet pas encore de retenir que l'intimé a droit au salaire perçu par un "contremaître" déjà qualifié. Le fait que l'intimé ait remplacé E_____, lui-même "contremaître", n'y change rien dans la mesure où la durée de ce remplacement n'est pas établie. Par ailleurs, il n'est pas non plus démontré que l'intimé se soit retrouvé seul "contremaître" au sein de l'entreprise durant ce remplacement ou à un quelconque autre moment ni que l'intimé n'ait pas suivi de formation pour devenir "contremaître", que ce soit durant le remplacement ou après. Au contraire, non seulement le témoin G_____ a indiqué que l'intimé ne s'était jamais plaint de ne pas bénéficier de ladite formation et, surtout, le témoin E_____ a confirmé avoir repris cette formation, aux côtés de D_____. Enfin, nonobstant le fait que la formation ait débuté au mois de juillet 2015, la classe salariale B2 a continué, dans un premier temps, à être mentionnée dans les fiches de salaire de l'intimé puis la fonction de

- 15/21 -

C/12268/2017-1 "contremaître" y a été indiquée à compter du mois de septembre 2015, pour un salaire identique. Cette mention n'avait ainsi pas de conséquence sur la rémunération, qui ne devait être adaptée qu'à la fin de la période de formation, étant précisé

que l'intimé bénéficiait en revanche déjà durant cette période de la mise à sa disposition d'une voiture et d'un téléphone portable. L'intimé ayant continué à percevoir après le 1er juillet 2015 le salaire mensuel brut de 4'500 fr. puis 4'525.-, hors treizième, le salaire brut minimum prévu dans la CCT pour la classe B2 – de 4'376 fr. jusqu'au 1er mai 2016 puis de 4'391 fr. dès cette date – a été respecté. C'est, par conséquent, à tort que le Tribunal a condamné l'appelante au paiement de la somme brute de 13'953 fr. 95 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 30 juin 2016, de sorte que le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée au paiement d'une indemnité pour vacances non prises supérieure au montant qu'elle reconnaît.

E. 3.1.1

Selon l'art. 329a CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. L'art. 9 al. 1 CCT prévoit que le travailleur a droit à cinq semaines de vacances par année, ce qui correspond à 10,6% du salaire. Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b al. 1 CO). A teneur de l'annexe 3 de la CCT, doit être notamment pris en compte pour le calcul du salaire de vacances le salaire mensuel à l'exception du treizième salaire et des indemnités de repas et de déplacement.

E. 3.1.2

Selon le principe de disposition consacré par l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut pas allouer à une partie plus ou autre chose que ce qu'elle a demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse (arrêts du Tribunal fédéral 4A_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1; 4A_307/2011 du 16 décembre 2011 consid. 2.4; ATF 134 III 151 consid. 3.2 in JdT 2010 I 124; ATF 111 II 358 consid. 1 in JdT 1986 I 492; ATF 110 II 113 consid. 4 in JdT 1986 I 103).

E. 3.2

En l'espèce, les parties ne contestent pas le nombre total de jours de vacances non pris par l'intimé, à savoir 28,16 jours, soit 24 jours pour 2016 – compte tenu

- 16/21 -

C/12268/2017-1 du jour pris en trop en 2015 – et 4,16 jours pour 2017. Il est en outre constant que l'intimé a été en incapacité totale de travailler du 12 juin 2016 au 28 février 2017, soit durant plus de 8 mois. En tenant compte du délai de grâce d'un mois, il y a lieu de réduire le droit aux vacances de 7/12, de sorte que l'intimé a finalement droit à 16,43 jours, soit 1,17 jours par mois (16,43 jours : 14 mois). En 2016, le salaire annuel brut de l'intimé, hors treizième salaire, était de 54'225 fr. ((4'500 fr. x 3) + (4'525 fr. x 9) = 54'225 fr.), de sorte que son indemnité de vacances annuelle (i.e. cinq semaines) s'élève à 5'747 fr. 85 (10,6% x 54'225 fr.), soit 229 fr. 90 par jour (5'747 fr. 85 : 25 jours). Compte tenu de la réduction précitée et du fait que l'intimé a pris un jour de vacances en plus en 2015, le droit aux vacances de l'intimé s'élève pour l'année 2016 à 2'997 fr. 90 (1,17 jours x 12 mois = 14,04 jours – 1 jour = 13,04 jours x 229 fr. 90 = 2'997 fr. 90). En janvier et février 2017, l'intimé a perçu un salaire brut de 9'050 fr. (4'525 fr. x 2 mois), de sorte que son indemnité de vacances, avant réduction, s'élève à 959 fr. 30 (10,6% x 9'050 fr.), soit 230 fr. 25 par jour

(959 fr. 30 : 4,16 jours). En tenant compte de la réduction précitée, le droit aux vacances de l'intimé s'élève en 2017 à 538 fr. 75 (230 fr. 25 x 1,17 jours x 2 mois). Partant, l'intimé a droit à une indemnité pour vacances non prises d'un montant brut total de 3'536 fr. 65 (2'997 fr. 90 + 538 fr. 75). Dans la mesure où l'appelante admet devoir un montant supérieur à ce titre, c'est celui-ci qui sera retenu, soit 3'593 fr. 38. Les parties ne critiquant pas les intérêts moratoires, le taux et la date de début de ceux-ci, ils seront confirmés. Par conséquent, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera réformé dans le sens qui précède.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimé des indemnités de repas.

E. 4.1

En vertu de l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO).

- 17/21 -

C/12268/2017-1 Selon l'art. 15 al. 1 CCT, en application notamment de l'art. 327a, une indemnité forfaitaire de 16 fr. par jour est accordée à tous les travailleurs du montage d'échafaudages, indépendamment de leur lieu de travail. Ce supplément est toujours versé lorsque la journée de travail comprend une pause de midi. Lorsque la durée du travail journalier dépasse 5h30, le supplément est obligatoirement dû.

E. 4.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé percevait, outre son salaire, une indemnité de repas de 16 fr. par jour jusqu'à la fin du mois de juillet 2015, qu'il n'a plus perçu par la suite. L'intimé, alors en formation pour devenir "contremaître", a continué, en sus de sa formation, à travailler sur les chantiers à temps plein, soit durant plus de 5h30 par jour. Ses journées comprenaient en outre une pause de midi. Par conséquent, il aurait dû continuer à percevoir ces indemnités. Contrairement à ce que prétend l'appelante, le fait que l'intimé bénéficiait d'un véhicule et d'un téléphone n'a aucune incidence sur le droit de ce dernier d'obtenir des indemnités de repas. En effet, tant le Code des obligations que la CCT distinguent ces deux types d'indemnités. En outre, la CCT rend le versement de l'indemnité de repas obligatoire lorsque la durée du travail journalier dépasse 5h30. De surcroît, elle est indépendante du lieu de travail, soit, en d'autres termes, du lieu où le travailleur prend réellement ses repas. Le calcul opéré par le premier juge, s'agissant du montant dû à ce titre, n'étant pas remis en cause par les parties, de même que les intérêts moratoires, le taux et la date de début de ceux-ci, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

E. 5

L'appelante critique les termes retenus par le premier juge dans le certificat de travail.

E. 5.1

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Il s'agit d'un certificat de travail complet (AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd., 2012, n. 3 ad art. 330a CO). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO). Il s'agit alors d'un certificat de travail simple (AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd., 2012, n. 2 ad art. 330a CO). Par nature des rapports de travail, il faut entendre les fonctions et les responsabilités exercées par le salarié. L'employeur doit fournir toutes les précisions utiles pour que le lecteur se fasse une idée complète du rôle de l'intéressé dans l'entreprise (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 523-524; AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 22 ad art. 330a

- 18/21 -

C/12268/2017-1 CO; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd., 2012, n. 2 ad art. 330a CO). Si le travailleur n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 p. 180; AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 529).

E. 5.2

En l'espèce, les parties ne contestent plus la date de fin des rapports de travail et s'opposent uniquement sur les fonctions qu'a occupé l'intimé au sein de l'appelante. Comme examiné plus haut (cf. supra consid. 2.2), il ressort du dossier que l'intimé a été engagé en qualité de "manœuvre", soit d'aide-monteur en échafaudages, puis a été promu en classe salariale B2, correspondant au poste de monteur en échafaudages. Dès le 1er juillet 2015, il a commencé une formation interne à l'entreprise pour devenir "contremaître" qu'il n'a pas achevée. Ces éléments figurent tous dans le certificat de travail établi par l'appelante le 20 juillet 2018. Ils ont en outre été repris par l'appelante dans le cadre de son appel. Les parties n'ayant pas démontré que le terme "contremaître" correspond à la classe salariale de "chef de groupe en échafaudages" ou à la classe "chef monteur en échafaudages", il n'y a pas lieu de les faire figurer dans le certificat de travail. Dans la mesure où l'intimé n'a pas sollicité un certificat de travail complet mais uniquement un certificat de travail intermédiaire, qu'il ne conteste pas le fait que le certificat de travail établi par l'appelante le 20 juillet 2018 soit un certificat limité à la nature et à la durée des rapports de travail et que le projet élaboré par l'intimé lui-même le 12 septembre 2018 correspond à une attestation de travail, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'appelante de délivrer un certificat de travail autre que celui qu'elle a déjà établi le 20 septembre 2018. Par conséquent, le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

E. 6

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

E. 6.1

En l'occurrence, compte tenu de la valeur litigieuse en première instance inférieure à 75'000 fr. il n'a, à juste titre, pas été perçu de frais judiciaires conformément aux dispositions légales applicables (art. 114 let. c et 116

- 19/21 -

C/12268/2017-1 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

E. 6.2

La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 71 RTFMC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 20/21 -

C/12268/2017-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 2 mai 2019 par A_____ SA contre les chiffres 2, 3, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement JTPH/105/2019 rendu le 15 mars 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12268/2017-1. Au fond : Annule les chiffres 2, 3 et 6 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait et statuant à nouveau sur ces points : Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 3'593 fr. 38 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er mars 2017. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 21/21 -

C/12268/2017-1 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.