

GE_GERICHTE CAPH/70/2019 vom 10. April 2019

GE Cour de justice, 2019-04-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_70_2019

FR: GE_GERICHTE CAPH/70/2019 du 10 avril 2019

IT: GE_GERICHTE CAPH/70/2019 del 10 aprile 2019

Erwägungen

E. 14

juillet 2015 n'était pas un incident isolé et le comportement hostile continu de G_____ envers l'intimée avait eu un impact négatif sur l'équipe Drilling et pouvait potentiellement avoir un impact sur les compétences professionnelles de cette dernière. Il est par ailleurs curieux de constater qu'un avertissement a finalement été adressée à G_____ le 2 novembre 2015, soit à peine deux jours avant son changement de poste, et près de quatre mois après l'incident de juillet 2015. En tout état, la Cour relève que la baisse de performances de l'intimée alléguée par l'appelante, soit en deuxième partie d'année 2015, coïncide précisément avec l'épisode le plus violent de ce conflit, en juillet 2015, et que cet impact sur les compétences professionnelles de l'intimée a été relevé par le rapport d'enquête, et confirmé par N_____. Enfin, les certificats médicaux produits attestent également des répercussions de ce conflit sur l'intimée, dès lors qu'ils mettent en évidence une anxiété généralisée, conséquence d'un état de stress post-traumatique lié au mobbing subi de la part d'une collègue ainsi qu'à la situation vécue au travail, de manière générale.

- 37/47 -

C/22471/2016-3 Au vu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'appelante n'a pas pris les mesures adéquates pour mettre un terme au comportement hostile de G_____ à l'égard de l'intimée, quand bien même le conflit était manifestement latent et connu par la hiérarchie et par les ressources humaines. En résiliant le contrat de travail de cette dernière en invoquant une baisse de ses performances, l'appelante a exploité les conséquences de sa propre violation des règles de protection de la personnalité pour justifier la fin des rapports de travail. Partant, le licenciement signifié à l'intimée est abusif. 4.2.4 Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point. 5. Dans son appel joint, l'intimée conteste le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal. Elle invoque que les trois mois de salaire retenus ne prennent pas suffisamment en compte l'ensemble des circonstances, notamment les effets psychologiques néfastes qu'a eu le congé abusif sur elle et l'absence de mesures efficaces pour régler le conflit avec G_____. Elle réclame par conséquent la somme de 82'875 fr. correspondant à cinq mois de salaire. 5.1 Lorsqu'une partie résilie abusivement le contrat, l'article 336a al. 1 et 2 CO l'oblige à verser à l'autre partie une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, cette indemnité ne pouvant toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire. Au nombre de ces circonstances figurent notamment la gravité de l'atteinte à la personnalité de celui qui a reçu le congé et la manière dont la résiliation des rapports d'affaires a été signifiée (ATF 123 III 246 consid. 6a). Le juge doit également tenir compte des effets économiques du congé (ATF 123 III 391 consid. 3c). Par ailleurs, l'indemnité prévue par l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles,

lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405, consid. 3.1 et les références citées). La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO). 5.2.1 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a respecté les règles de procédure, à savoir qu'elle a fait opposition au congé par écrit auprès de l'appelante avant la fin du délai de congé et qu'elle a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail.

- 38/47 -

C/22471/2016-3 Après avoir retenu le caractère abusif du licenciement, les premiers juges ont fixé à 49'725 fr. l'indemnité (trois mois de salaire : 3 x 16'575 fr.). A l'appui de sa décision, le Tribunal a invoqué l'incapacité de travail subséquente de l'intimée, les trois années de service de celle-ci, la violation des droits de la personnalité commise par l'appelante au détriment de l'intimée ainsi que le fait qu'à tout le moins, en date du 26 septembre 2017, soit près d'un an et demi après son licenciement, l'intimée n'avait toujours pas retrouvé d'emploi. L'intimé critique le raisonnement du Tribunal qui, selon elle, n'a pas exposé spécifiquement les motifs qui l'ont conduit à considérer que son tort moral serait en tout état compris dans l'indemnité fixée, et allègue qu'il convient, en tout état, d'en tenir compte dans le montant de celle-ci. Or, l'intimée fonde sa prétention en versement d'une indemnité pour tort moral sur des faits identiques à ceux liés au licenciement abusif. L'octroi d'une indemnité pour tort moral en sus de l'indemnité pour licenciement abusif déjà allouée n'est par conséquent pas admissible. Par ailleurs, les premiers juges ont précisément indiqué avoir tenu compte de cet élément lors de la fixation du montant de l'indemnité. Force est d'admettre que le déroulement des faits ayant abouti à la mise à pied injustifiée de l'intimée constitue une faute importante de l'appelante. Il n'est pas contesté que cette faute a abouti à ce que cette dernière subisse un impact économique négatif ainsi qu'un impact sur sa santé psychologique. La Cour relève à ce stade que la durée des rapports de travail avec l'intimée a été de trois ans et que celle-ci donnait pleine satisfaction. Il ressort également du dossier que l'employée se consacrait pleinement à son travail. L'intimée n'avait dès lors aucune raison d'envisager qu'elle puisse être licenciée. L'on ne peut retenir à son égard d'autre part aucune faute concomitante. Usant de son pouvoir d'appréciation, les premiers juges ont fixé cette indemnité en équité, et le montant n'apparaît pas critiquable dès lors qu'il tient compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. 5.2.2 Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point également. 6. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir octroyé à l'intimée la somme de 19'890 fr. à titre de bonus STB dans la mesure où la note attribuée à celle-ci était justifiée et que le bonus n'était ni déterminé, ni objectivement déterminable et devait, par conséquent être qualifié de gratification au sens de l'art. 322d CO.

Elle fait également grief au Tribunal d'avoir octroyé à l'intimée la somme de 29'966 fr. à titre de LTIP quand bien même celle-ci s'était vu notifier son licenciement le 5 avril 2016 et n'était donc plus éligible à recevoir les deux tranches de LTIP qui devaient venir à échéance au 1er août 2016, soit la troisième tranche du LTIP 2013 et la deuxième tranche LTIP 2014 ni a fortiori celle qui

- 39/47 -

C/22471/2016-3 devait arriver à échéance une année plus tard, soit le 1er août 2017 (troisième tranche du LTIP 2014).

6.1.1 Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus, lequel peut constituer, suivant les cas, une gratification (art. 322d CO) ou une part du salaire (art. 322a CO; ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2; 139 III 155 consid. 3, in SJ 2013 I 372; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 169ss.).

Le salaire est une prestation en argent versée en contrepartie du travail effectivement fourni (art. 322 al. 1 CO). La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde à l'employé en sus du salaire 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 (art. 322d al. 1 CO). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus, qui doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Une rémunération est objectivement déterminable lorsqu'elle ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur (art. 322a CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1). En particulier, l'employeur doit avoir promis, par contrat, le bonus dans son principe et son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.1). Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention: la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2), en ce sens que la part de l'employé au résultat de l'entreprise n'est pas fixée contractuellement ou encore dépend de l'appréciation (subjective), par l'employeur, de la prestation de travail fournie par l'employé (ATF 139 III 155 consid. 3.1, arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 précité consid. 5.2). Si, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant, il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, tout en jouissant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit variable ou toujours identique : il s'agit d'une gratification à laquelle l'employé a droit, l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation du montant en

- 40/47 -

C/22471/2016-3 cas de variation dans les sommes versées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.3.1 et les références citées). Si, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, il s'agit d'une gratification facultative : le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite : il s'agit d'une gratification qui n'est pas due. Cependant, il a été admis par exception que, malgré la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou

de mauvaises prestations de certains collaborateurs : il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit. Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_513/2017 op. cit. consid. 5.3.2 et les références citées). 6.1.2 Il est admis que l'employeur peut, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC, subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 du 28 février 2006, consid. 5.1 et les références citées). Lorsqu'une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager ainsi de ses obligations contractuelles. Elle doit au contraire agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi; en cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs à elle imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, sont déterminés dans chaque cas d'espèce en fonction de l'ensemble des circonstances, notamment de l'objet et du but du contrat. Lorsque le paiement du bonus est conditionné à l'appréciation positive de la performance personnelle du travailleur et que la réalisation de cette condition est discutée, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la performance du travailleur prétendant au bonus. Cette évaluation est réservée à l'employeur. Celui-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, il ne saurait adopter une attitude contradictoire et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeur ne saurait non plus porter une

- 41/47 -

C/22471/2016-3 appréciation négative seulement parce que les rapports de travail ont entre-temps pris fin et qu'il n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_378/2017 du 27 novembre 2017, consid. 3.4.1 et les références citées). 6.2.1 Il convient donc d'examiner si le bonus STB pouvait être déterminé à l'avance ou pouvait être objectivement déterminable. Il ressort de la lettre d'engagement du 6 mai 2013, qu'un bonus annuel cible, soit le STB, était fixé à 20% de son salaire annuel, soit 39'000 fr., étant toutefois précisé que la fourchette pouvait aller de 0 à 40%. Dans le cadre de la procédure, l'appelante a expliqué que le STB dépendait des performances individuelles de l'employé et des performances de la société. Selon l'art. 3 du Short Term Bonus Plan, le bonus est totalement discrétionnaire, son montant peut considérablement varier d'une année à l'autre et il n'y aucune garantie qu'un bonus soit accordé pour une année donnée. Selon l'art. 4, les employés doivent continuer à figurer sur la liste du personnel de Genève le 1er janvier de l'année suivant la période de performance et ils ne doivent pas être en cours de délai de congé pour recevoir le bonus. Des règles spécifiques sont applicables en cas de démission ou de résiliation pour justes motifs. Les employés dont le contrat est résilié pour justes motifs, avec ou sans délai de préavis, n'ont plus le droit au bonus à compter de la réception de la résiliation. Il ressort de l'art. 6 que compte tenu du caractère discrétionnaire du bonus, les critères à prendre en compte dépendent de la seule appréciation du Management, notamment de la performance de l'employé, de la performance de la société et du grade du travailleur. Différents ajustements pouvaient être pris en compte, selon les

circonstances, à la discrétion du management. Aucun paiement ne confère à l'employé un droit quelconque, les paiements étant versés à l'entière et seule discrétion de la société (art. 7). Par courrier du 19 février 2014, l'appelante a indiqué à l'intimée que, compte tenu de son évaluation, un bonus STB 2013 d'un montant de 9'400 fr. lui était octroyé, étant rappelé que celui-ci était discrétionnaire et soumis au Short Term Bonus Plan. Il était indiqué que le multiplicateur de la société était fixé à 0.85. Par courriel du 4 février 2015, les employés ont été informés du fait que ceux qui seraient évalués "below expectations" dans le cadre du processus d'évaluation 2014 ne se verraient pas octroyer un STB. Il était prévu que cette mesure s'applique également au processus de gestion des performances pour l'année 2015.

- 42/47 -

C/22471/2016-3 Par courrier du 23 février 2015, l'appelante a indiqué à l'intimée que, compte tenu du résultat positif de son évaluation, un bonus STB 2014 d'un montant de 41'800 fr. lui était octroyé. Ce montant correspond à 21,02 % de son salaire annuel de 198'900 fr. Par courriel du 23 février 2016, l'appelante a indiqué à l'intimée qu'aucun bonus STB ne lui serait versé dans la mesure où ses performances 2015 avaient été évaluées "below expectations". Il ressort ainsi de ce qui précède que l'employeur conservait un pouvoir d'appréciation tant sur le principe même du paiement du bonus, que sur son montant. De plus, le bonus apparaît accessoire au regard du salaire, de sorte qu'il doit être qualifié de gratification au sens de l'art. 322d CO. Le versement du bonus était conditionné à la réalisation d'objectifs que l'employeuse devait fixer chaque année. S'il est vrai que l'atteinte des objectifs établis faisait naître, en principe, un droit au bonus pour l'employée, il n'en demeure pas moins que le contrat laissait à l'employeuse la tâche et la latitude de fixer ces objectifs et, le cas échéant, de juger s'ils étaient atteints ou non. Par ailleurs, le bonus dépendait également des résultats financiers du groupe de sociétés de l'appelante. En l'occurrence, l'appelante argue que, dans la mesure où la note attribuée à l'intimée était justifiée, aucun bonus STB ne saurait être alloué à celle-ci pour l'année 2015. La Cour a retenu ci-avant que l'évaluation de l'intimée dans le cadre du processus de gestion des performances pour l'année 2015 était injustifiée. Toutefois, compte tenu des principes jurisprudentiels rappelés ci-avant (consid. 6.1.1), la Cour retient que le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable. De plus, il ne ressort du contrat conclu entre les parties, ni de la lettre d'engagement, qu'elles se seraient mises d'accord sur le principe du versement d'un bonus en ne réservant que son montant. Au contraire, il est expressément indiqué que le bonus est entièrement discrétionnaire. Son caractère discrétionnaire a par ailleurs été rappelé par l'appelante lors de l'octroi de celui-ci, notamment le 23 février 2015. Par conséquent, il s'agit en l'espèce d'une gratification facultative, de sorte que l'intimée ne peut faire valoir aucune prétention. Le jugement entrepris sera en conséquence annulé sur ce point. 6.2.2 Il convient à présent d'examiner si le LTIP pouvait être déterminé à l'avance ou pouvait être objectivement déterminable.

- 43/47 -

C/22471/2016-3 Il ressort de la lettre d'engagement du 6 mai 2013 que l'intimée était éligible au LTIP, lequel lui accordait des prestations en espèces. Ces prestations étaient acquises sur une période de deux ans. Une fois qu'une attribution était faite, des paiements intermédiaires dépendaient des conditions du Long Term Incentive Plan. Selon le courrier du 19 février 2014, dans la mesure où l'intimée faisait partie du personnel basé à Genève au 1er août 2014, un montant de 8'700 fr. lui serait versé au titre de LTIP 2013. La première tranche de 2'900 fr. lui a été versée avec le salaire du mois d'août 2014, et la deuxième

tranche de 2'900 fr. avec le salaire du mois d'août 2015. Par courrier du 24 mars 2015, l'appelante a indiqué à l'intimée que son LTIP 2014 s'élevait à 40'600 fr. brut, tout en lui rappelant que le LTIP était discrétionnaire et qu'il était conditionné à sa présence au sein de la société au 1er août 2015. La première tranche de 13'533 fr. lui a été versée en août 2015. Par courrier de résiliation des rapports de travail du 5 avril 2016, l'appelante a indiqué à l'intimée qu'elle n'était pas éligible à une quelconque attribution au titre de LTIP déjà allouée, mais non encore acquise, conformément à l'art. 10 de la directive LTIP. Il ressort de ce qui précède que l'octroi du LTIP dépend des mêmes critères que ceux du STB mentionnés ci-dessus et doit dès lors être qualifié de gratification facultative au sens de l'art. 322d CO. Toutefois, les LTIP 2013 et 2014 sont déterminés dans la mesure où leur montant a été fixé par courriers du 19 février 2014 et 24 mars 2015. L'appelante allègue que c'est à tort que le Tribunal a retenu que la condition de présence ne figurait pas à l'art. 10 du plan LTIP. Toutefois, les premiers juges n'ont pas fait état de ce qui précède mais ont retenu l'absence de réglementation des prestations en cas de licenciement abusif. En effet, selon l'art. 10 de la directive y relative, si le contrat de travail d'un employé est résilié, celui-ci n'a plus le droit à une quelconque attribution, ou une quelconque tranche du LTIP non encore acquises, dès la réception de l'avis de résiliation du contrat de travail. Toutefois, cette disposition octroie un certain pouvoir d'appréciation à l'appelante dans l'attribution du LTIP, en cas de circonstances exceptionnelles. Bien qu'il ne soit pas expressément prévu par ladite disposition, la Cour retient qu'un licenciement abusif doit être considéré comme une circonstance exceptionnelle. Même si l'art. 10 fait état d'un pouvoir discrétionnaire de l'appelante, il convient néanmoins de tenir compte des circonstances spécifiques du cas d'espèce, en particulier du caractère abusif du congé.

- 44/47 -

C/22471/2016-3 Partant, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré, qu'au vu du caractère abusif du congé, et de l'absence d'une telle notion dans la directive y relative, il se justifiait d'octroyer à l'intimée les parts qui lui auraient été octroyées pour les années passées 2013 et 2014, ce d'autant que ces montants étaient déterminés. L'intimée a ainsi droit au paiement de la somme de 2'900 fr., correspondant à la troisième tranche du LTIP 2013, et de 27'066 fr. (13'533 fr. x 2) correspondant à la deuxième et troisième tranche du LTIP 2014, soit un total de 29'966 fr. Concernant le LTIP 2015, celui-ci n'est ni déterminé ni objectivement déterminable, de sorte que l'intimée ne dispose pas d'une prétention à ce bonus. En effet, contrairement à ce qu'allègue l'intimée, ses pièces 2 et 28 ne permettent, en aucune manière, de déterminer le montant du LTIP 2015. Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 6.2.3 En définitive, le ch. 4 du dispositif du jugement sera annulé et l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée 29'966 fr. 7. L'intimée remet en cause la répartition des frais de première instance, estimant que ceux-ci doivent être mis à la charge de l'appelante. Elle requiert également l'octroi d'une indemnité importante au titre de dépens. Chacune des parties conclut au surplus à la condamnation de l'autre aux frais de première instance et d'appel. 7.1 Si l'instance d'appel se prononce à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC). Ils sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). 7.2 Le Tribunal a fixé les frais de première instance à hauteur de 5'876 fr. 40 et les a réparti proportionnellement, au vu du résultat retenu dans le jugement

entrepris, soit un tiers à charge de l'appelante (1'958 fr. 80) et deux tiers à charge de l'intimée (3'917 fr. 60). Compte tenu d'une valeur litigieuse de 354'094 fr. 40 et de l'issue du litige (l'appelante étant condamnée à verser une somme totale de 79'691 fr., représentant environ un quart de la valeur litigieuse totale), il se justifie de modifier la décision des premiers juges.

- 45/47 -

C/22471/2016-3 Les frais judiciaires arrêtés par le Tribunal seront mis à la charge des parties à raison d'un quart pour l'appelante, soit 1'469 fr. 10, et de trois quart pour l'intimée, soit 4'407 fr. 30. Ils seront compensés à hauteur de 3'540 fr. par l'avance de frais de même montant versée par l'appelante, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. L'intimée sera en outre condamnée à verser la somme de 876 fr. 30 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. L'appelante sera, elle, condamnée à verser la somme de 1'496 fr. 10 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. 7.3 Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC). 8. Les frais judiciaires de l'appel principal seront arrêtés à 2'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue de la procédure, ils seront mis à la charge des parties à raison d'une moitié chacune. L'intimée sera, en conséquence, condamnée à rembourser à l'appelante la somme de 1'000 fr.

Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 800 fr. et entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par l'intimée qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue de la procédure, ils seront mis à la charge de l'intimée qui succombe entièrement. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 46/47 -

C/22471/2016-3

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :

À la forme : Déclare recevables l'appel interjeté par A_____ LTD le 4 juin 2018 et l'appel joint interjeté par D_____ le 4 septembre 2018 contre le jugement JTPH/103/2018 rendu le 2 mai 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22471/2016-3. Au fond : Annule le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris ainsi que les chiffres 11, 13 et 14 de ce dispositif relatif aux frais. Cela fait, statuant à nouveau sur ces points : Condamne A_____ LTD à verser à D_____ la somme brute de 29'966 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er novembre 2016. Répartit les frais judiciaires de première instance à hauteur de 1'469 fr. 10 à charge de A_____ LTD et à hauteur de 4'407 fr. 30 à charge de D_____. Condamne D_____ à verser la somme de 876 fr. 30 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. Condamne A_____ LTD à verser la somme de 1'496 fr. 10 aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr. et les met à la charge de A_____ LTD à concurrence de 1'000 fr. et à la charge de D_____ à concurrence de 1'000 fr. Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par A_____ LTD, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne D_____ à verser la somme de 1'000 fr. à A_____

LTD au titre de frais d'appel. Arrête les frais judiciaires d'appel joint à 800 fr. et les met à la charge de D_____.

- 47/47 -

C/22471/2016-3 Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par D_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.