

GE_GERICHTE CAPH/81/2017 vom 29. Mai 2017

GE Cour de justice, 2017-05-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_81_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/81/2017 du 29 mai 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/81/2017 del 29 maggio 2017

Erwägungen

E. 1

Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

E. 2.1

L'appel doit être formé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 3 et 311 CPC). L'appelant doit joindre à son acte un exemplaire de la décision attaquée (art. 311 al. 2 CPC). En cas d'omission, l'instance d'appel lui impartit un délai pour rectifier le vice, sous peine d'irrecevabilité de l'acte (BOHNET, CPC, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 30 ad art. 132 CPC et JEANDIN, ibidem, n. 13 ad art. 312 CPC).

E. 2.2

En l'espèce, le courrier déposé le 15 août 2016 au greffe du Tribunal des prud'hommes par B_____ (ci-après "l'intimé") tendait à la rectification du chiffre

E. 2.3

L'appel formé par A_____ (ci-après "l'appelante") en date du 14 septembre 2016 a en revanche été formé dans la forme et le délai prévus par la loi. Il est dès lors recevable. 3. 3.1 La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse (art. 313 al. 1 CPC). Lorsqu'un appel est déclaré irrecevable faute de paiement de l'avance de frais, la partie qui l'a formé a le droit de déposer un appel joint contre l'appel principal de son adversaire (BOHNET, CPC Commenté, 2016, n. 3 ad art. 313 CPC et les réf. cit.). La question de savoir si une conclusion absente de l'appel principal peut être prise dans l'appel joint et si l'argumentation d'une

- 12/21 -

C/18557/2015-2 conclusion de l'appel principal peut être renforcée dans l'appel joint a en revanche été laissée ouverte (BOHNET, op. cit., 2016, n. 2 ad art. 313 CPC). Les exigences de recevabilité de l'appel joint sont identiques à celles prévalant pour l'appel principal, en particulier pour ce qui concerne la forme écrite, la motivation et les conclusions (JEANDIN, op. cit., n. 4 ad art. 313 CPC). De même, les exigences quant à la motivation de l'appel sont applicables par analogie à la réponse à l'appel (ATF 142 III 271 consid. 2.2). 3.2 En l'espèce, l'intimé a formé un appel joint en marge de sa réponse à l'appel principal, dans lequel il a, d'une part, repris les conclusions contenues dans son appel du 15 août 2016 – à savoir la rectification du montant à rétrocéder à C_____ – et, d'autre part, sollicité la condamnation de l'appelante au versement d'une indemnité pour licenciement injustifié à hauteur de trois mois de salaire et aux frais de la procédure de première instance.

Conformément aux principes exposés ci-dessus, l'intimé était fondé à remédier à l'irrecevabilité de son appel initial en reprenant les conclusions qui y figuraient dans un appel joint. La conclusion relative à la rectification du montant à rétrocéder à C_____ est dès lors recevable. S'agissant des conclusions de l'intimé qui ne figuraient pas dans l'appel initial (octroi d'une indemnité pour licenciement injustifié et prise en charge des frais de la procédure de première instance), la question de leur recevabilité n'est pas tranchée à ce jour. Elle souffrira cependant de rester indécise au vu de l'issue du litige. Formé dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi, l'appel joint sera, en tant que de besoin, déclaré recevable. 3.3 Compte tenu de l'issue du litige, la recevabilité de la réponse de C_____, qui était dénuée de conclusions et de motivation, souffrira également de rester indécise.

E. 4

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle aurait été informée du comportement de l'intimé au début du mois d'août 2015 et aurait tardé à réagir en ne licenciant celui-ci que le 20 août 2015. L'intimé aurait en effet été averti par le manager du restaurant au mois de juillet 2015, après avoir tenu des propos de mauvais goût envers H_____. En dépit de cette mise en demeure, il aurait continué à harceler la précitée, allant jusqu'à l'attirer dans un couloir pour la toucher et tenter de l'embrasser. Ce fait n'aurait été porté à la connaissance de l'appelante que le 19 août 2015. Le licenciement ayant été prononcé le lendemain, il serait valable. Le reproche selon lequel l'appelante n'aurait pas enquêté sur les accusations portées contre l'intimé était par ailleurs infondé puisque les soupçons

- 13/21 -

C/18557/2015-2 qui pesaient contre lui auraient été postérieurement confirmés par divers témoignages écrits. L'intimé fait pour sa part valoir qu'il aurait été licencié sur la base d'un simple soupçon et sans que l'appelante l'ait confronté avec la plaignante, dont il réfutait pourtant les accusations. Le motif invoqué à l'appui du congé ne constituerait par ailleurs qu'un prétexte. Celui-ci serait en réalité dû à son refus de renoncer à sa sixième semaine de vacances.

E. 4.1

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1).

E. 4.1.1

L'employeur doit, conformément à l'art. 328 al. 1 CO, protéger la personnalité de ses employés, en particulier veiller à ce que ceux-ci ne soient pas harcelés sexuellement (JAR

1992 p. 166). On entend par harcèlement sexuel notamment : des avances, des gestes non désirés et importuns – contact physique, attouchement, invitation orale et écrite avec intention perceptible, proposition d’acte sexuel, des propos obscènes et sexistes ou encore des regards insistants (WYLER, Droit du travail, 2014, 3ème éd., p. 346 ; ATF 126 III 395 consid. 7a/bb, in SJ 2001 I 145; arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd, in JAR 2002 p. 207; arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Le harcèlement sexuel constitue ainsi un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/ BRUCHEZ, Commentaire du droit du travail, 3ème éd., 2010, p. 276).

- 14/21 -

C/18557/2015-2

E. 4.1.2

La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les arrêts cités). Lorsque les faits sont incertains, les délais pour résilier ne sont pas aussi contraignants, mais la partie qui entend résilier doit alors établir les faits sans délai et avec diligence (WYLER, op. cit., p. 592 s.). Ainsi, lorsqu'un ou des travailleurs se plaignent de harcèlement sexuel, l'employeur doit contrôler le bien-fondé de l'accusation, en veillant à protéger la personnalité de tous les travailleurs impliqués, accusateur(s) et accusé(s). Il convient de tenir compte, d'une part, de la gravité d'une telle accusation et de la nécessité de protéger les travailleurs victimes de tels actes et, d'autre part, des conséquences négatives pour le travailleur accusé, que ce soit sur le plan personnel ou sur l'avenir professionnel ; l'employeur doit dès lors tirer les choses au clair avec rapidité et détermination, mais également avec prudence et sans parti pris (ATF 138 I 113 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_238/2007 du 1er octobre 2007 consid. 4.3). Il appartient à la partie qui résilie avec effet immédiat de prouver l'existence de justes motifs (ATF 130 III 213 consid. 3.2 p. 221 et l'arrêt cité). L'employeur qui licencie sur-le-champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls (WYLER, op. cit., p. 495 ; BRUNNER BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., p. 277). S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_251/2009 du 29 juin 2009, consid. 2.1).

E. 4.1.3

Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de ces preuves en fonction des circonstances concrètes qui lui sont soumises, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés (ATF 133 I 33 consid. 21; arrêt du Tribunal fédéral

5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, in JdT 2003 I 606). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus

- 15/21 -

C/18557/2015-2 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 4.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'appelante a signifié la résiliation immédiate des rapports de travail à l'intimé en date du 20 août 2015. Est en revanche litigieuse la question de savoir si l'appelante a démontré l'existence des justes motifs invoqués à l'appui du licenciement dans son courrier du 25 septembre 2015 et agi avec la célérité requise à compter du moment où elle a eu connaissance de ceux-ci.

E. 4.2.1

Les enquêtes ont en premier lieu permis d'établir que le manager du restaurant avait surpris l'intimé au mois de juillet 2015 alors que celui-ci tenait des propos à connotation sexuelle envers la stagiaire susvisée et l'avait mis en demeure de ne pas réitérer de tels agissements. Le manager du restaurant n'a pas précisé la date de l'incident lors de son audition mais l'attestation qu'il a rédigée à l'attention de l'appelante situe celui-ci au milieu du mois de juillet 2015. La stagiaire a pour sa part indiqué dans son attestation du 23 septembre 2015, dont elle a confirmé la teneur devant les premiers juges, que l'intimé avait commencé à proférer des plaisanteries obscènes dès la deuxième semaine de son stage, soit à partir du 6 juillet 2015. Il résulte en outre des plannings versés au dossier que la précitée et l'intimé ont travaillé ensemble durant la soirée du mardi 7 juillet 2015. Il sera dès lors admis que l'incident a eu lieu à cette date.

E. 4.2.2

La stagiaire a ensuite indiqué dans l'attestation susvisée qu'après un mois dans l'établissement, l'intimé lui avait demandé de la suivre dans un couloir où il aurait commencé à la toucher et tenté de l'embrasser, ce qu'elle avait refusé avant de partir. Lors de son audition, la stagiaire a précisé que l'intimé lui avait pris le bras dans le couloir, avait eu l'intention de l'embrasser et qu'elle avait eu peur. Certes, aucun des témoins auditionnés par le Tribunal n'a assisté à cette scène et n'a été en mesure de confirmer les faits allégués par la victime. Le chef de cuisine, le manager du restaurant et la responsable des petits déjeuners se sont cependant chacun entretenus avec la stagiaire et ont tous rapporté les mêmes éléments, à savoir que l'intimé avait emmené celle-ci dans un endroit isolé où il avait tenté de la toucher et de l'embrasser contre son gré. La responsable des petits déjeuners a précisé que la stagiaire avait eu l'air choquée lorsqu'elle lui avait relaté les faits et qu'elle avait peur de travailler le soir à l'hôtel en compagnie de l'intimé. Il ressort également de l'attestation rédigée par la stagiaire et de son témoignage que l'intimé a essayé à une, voire plusieurs reprises, de l'embrasser sur la bouche en arrivant au travail. Le chef de

cuisine, le manager du restaurant et la responsable des petits déjeuners ont chacun confirmé que la stagiaire leur avait rapporté ces faits. I_____ a quant à lui vu l'intimé embrasser une fois la stagiaire sur la joue, alors que le règlement de l'hôtel l'interdisait et que plusieurs témoins

- 16/21 -

C/18557/2015-2 ont indiqué que l'intimé ne faisait pas de même avec ses autres collègues féminines. I_____ a par ailleurs attesté avoir vu à plusieurs reprises l'intimé observer sa collègue avec un regard empreint de désir et d'envie, ce dont la précitée s'est également plainte. Les enquêtes ont en outre permis d'établir que l'intimé s'était livré par le passé à des actes similaires avec deux autres jeunes employées. Lorsque la responsable des petits déjeuners avait commencé à travailler à l'hôtel en 2011, alors qu'elle était âgée de 21 ans, l'intimé lui avait demandé, sous le prétexte d'une plaisanterie, si elle était vierge. Il avait également eu plusieurs gestes à connotation sexuelle à l'égard du témoin N_____, dont l'un en présence du chef de cuisine.

E. 4.2.3

Dès lors, quand bien même aucun tiers n'a été directement témoin des baisers ou des attouchements perpétrés par l'intimé sur la stagiaire dans un couloir de l'hôtel à la fin du mois de juillet 2015, la Cour considérera qu'au vu de la concordance des témoignages recueillis par le Tribunal, il n'existe guère de doute significatif sur la survenance de ces événements. La conviction de la Cour est en outre renforcée par le fait que deux autres employées de l'hôtel, d'un âge proche de celui de la plaignante, ont attesté avoir été précédemment victimes d'actes ou de propos attentatoires à leur intimité de la part de l'intimé. Les agissements commis par l'intimé sont constitutifs de harcèlement sexuel et gravement attentatoires à la personnalité de la plaignante. Partants, ils étaient suffisamment graves pour justifier son licenciement immédiat. L'appelante était d'autant plus fondée à recourir à cette mesure que l'intimé a agi alors qu'il avait déjà été pris en flagrant délit à deux reprises par le manager du restaurant et le chef de cuisine. Dès lors qu'elle avait l'obligation de protéger ses employés, il ne pouvait par ailleurs être attendu de l'appelante qu'elle s'accommode d'une poursuite des rapports de travail jusqu'au prochain terme de congé. Les enquêtes n'ont au surplus aucunement permis d'établir les thèses défendues par l'intimé en relation avec les motifs de son licenciement. Un témoin a certes mentionné des "bruits de couloir" évoquant un possible renvoi de l'intimé et une déclaration du chef de cuisine selon laquelle l'intimé "ne rentrait plus dans ses plans de management". Compte tenu de leur caractère vague et de l'absence d'indication quant à la date à laquelle ils ont été tenus, il ne peut toutefois être inféré de ces propos que le licenciement de l'intimé reposerait sur un autre motif que celui avancé par l'appelante. Il ne résulte pas davantage de la procédure que l'intimé aurait été licencié en raison de son refus d'accepter la suppression de sa sixième semaine de vacances. Le manager du restaurant a au contraire indiqué à ce sujet que la direction de l'hôtel avait finalement renoncé à soumettre un avenant en ce sens à l'intimé en

- 17/21 -

C/18557/2015-2 raison de la disponibilité dont il avait fait preuve pour remplacer ses collègues absents. Force est dès lors de constater que le licenciement immédiat de l'intimé reposait sur de justes motifs et était valable de ce point de vue.

E. 4.2.4

Il reste à déterminer si l'appelante a été informée de l'événement litigieux en date du 19 août 2015 comme elle le soutient, auquel cas le licenciement aurait été notifié en temps utile à l'intimé, et si elle a suffisamment établi les faits avant de résilier les rapports de travail. S'agissant de la date de survenance de l'événement, la stagiaire a indiqué que celui-ci avait eu lieu au terme de son premier mois de stage dans l'établissement soit à la fin du mois de juillet 2015. Or, il ressort des plannings et des relevés d'heures versés à la procédure que la précitée et l'intimé étaient tous deux de service le soir en date des 24, 29, 30 et 31 juillet 2015. Le manager du restaurant a quant à lui indiqué qu'il était en vacances lorsque l'événement susvisé s'était produit et qu'il avait appris ceux-ci au cours du mois de juillet. Au vu de ces éléments, il est établi que l'incident est survenu entre le 24 et le 31 juillet 2015. Questionné par l'intimé sur la date à laquelle il avait été informé de cet incident, le manager du restaurant a certes indiqué que son entretien avec le chef de cuisine avait eu lieu au début du mois d'août 2015. Il avait toutefois indiqué au préalable qu'il s'était entretenu avec la stagiaire au sujet des agissements de l'intimé le lendemain de sa conversation avec le chef de cuisine et qu'il avait, le jour suivant, assisté au licenciement de l'intimé par la direction de l'hôtel. Le chef de cuisine a pour sa part indiqué avoir discuté des événements susvisés avec le manager du restaurant la veille du licenciement de l'intimé. Les témoignages susvisés ne peuvent dès lors que conduire à retenir que l'entretien entre le manager du restaurant et le chef de cuisine a eu lieu l'avant-veille ou la veille du licenciement de l'intimé, et non au début du mois d'août comme le manager l'a laissé entendre par la suite. Les autres éléments figurant au dossier confirment que le manager du restaurant et le chef de cuisine n'ont été informés qu'à compter du 17 août 2015 des agissements perpétrés par l'intimé. La stagiaire a en effet indiqué qu'elle n'avait pas été en mesure de parler immédiatement avec ses collègues des attouchements dont elle avait été victime. Le chef de cuisine et la responsable des petits déjeuners ont quant à eux chacun situé leurs entretiens avec la précitée aux alentours du 18 août 2015, ce qui résulte également du courrier envoyé par le chef de cuisine à la direction de l'hôtel le 20 août 2015. A l'inverse, aucun élément n'indique que celui-ci aurait été informé de l'événement litigieux avant son retour de vacances le 17 août 2015.

- 18/21 -

C/18557/2015-2 La Cour retiendra par conséquent qu'après l'épisode du bar survenu au mois de juillet 2015, qui avait donné lieu à une remontrance orale du manager du restaurant, l'appelante a été avisée au plus tôt le 18 août 2015 du fait que l'intimé avait réitéré ses agissements à l'encontre de la stagiaire. Il s'ensuit que le licenciement de l'intimé intervenu en date du 20 août 2015 ne saurait être considéré comme tardif, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

E. 4.2.5

Il ne saurait en outre être fait grief à l'appelante d'avoir licencié l'intimé sur la base d'un simple soupçon et sans procéder à une enquête interne visant à vérifier l'étendue exacte des accusations portées contre lui. Lorsqu'il a été informé des faits, le chef de cuisine a en effet immédiatement demandé à la responsable des petits déjeuners de se renseigner auprès de la plaignante. Il s'est ensuite lui-même entretenu avec cette dernière afin de vérifier la véracité de ses dires et a interrogé le manager du restaurant sur l'événement survenu au bar au mois de juillet 2015, puis a rapporté ces faits au directeur de l'hôtel. Un entretien en présence dudit directeur, de la cheffe des ressources humaines, du chef de cuisine et du manager du

restaurant a été organisé dans la foulée afin de relater les faits à l'intimé et de lui permettre de s'exprimer à ce sujet. Celui-ci a nié les accusations dont il était l'objet à l'exception de l'épisode du bar, qu'il a tenté de minimiser, et a été licencié à l'issue de l'entrevue. Il appert dès lors qu'à compter du moment où elle a été informée des agissements perpétrés par l'intimé, l'appelante a agi avec diligence et célérité en vue d'élucider les faits, sans que son attitude ne dénote un manque d'objectivité vis-à-vis de l'intimé. Compte tenu de la nécessité de protéger la personnalité de la plaignante et de préserver la réputation de l'intimé, il ne saurait par ailleurs être reproché à l'appelante de ne pas avoir organisé de confrontation entre les protagonistes ou de ne pas avoir cherché à entendre l'ensemble du personnel sur les événements litigieux. Il n'appert enfin pas que l'appelante ait porté préjudice à l'intimé en divulguant les faits à l'origine du licenciement à des collaborateurs qui n'auraient pas été directement concernés par les événements. Le grief de l'intimé selon lequel il aurait été licencié sur la base de simples soupçons est par ailleurs dénué de pertinence dès lors que les enquêtes ont permis d'établir la véracité des motifs invoqués par l'appelante.

E. 4.3

Le licenciement immédiat de l'intimé s'avérant en tous points valable, l'appel sera admis. L'intimé sera dès lors débouté de ses conclusions tendant au versement de sa rémunération durant le délai de congé et à l'octroi d'une indemnité pour résiliation injustifiée. C_____ sera également déboutée de ses conclusions tendant au remboursement des indemnités de chômage versées à l'intimé durant son délai de congé.

- 19/21 -

C/18557/2015-2

E. 5.1

Aux termes de l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance. Cette décision intervient d'office (art. 105 al. 1 CPC ; TAPPY, CPC, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 3 ad art. 105 CPC).

E. 5.1.1

Le juge est dessaisi de la cause au moment où il a prononcé sa décision. Sa compétence s'éteint, de sorte qu'il ne peut plus modifier sa décision, sauf lorsqu'il est saisi d'une demande de révision, que, d'office ou sur requête, aux conditions de l'art. 334 CPC, il doit interpréter ou rectifier sa décision ou encore lorsqu'il est saisi d'une requête de restitution de délai fondée sur l'art. 148 CPC (HOHL, Procédure civile, Tome 1, 2ème éd., 2016, n. 2275).

E. 5.2

En l'espèce, dans son jugement du 8 août 2016, le Tribunal a dit que la procédure était gratuite (chiffre 5 du dispositif). Le 10 août 2016, il a rendu une "décision sur frais" annulant ce point du dispositif, arrêtant les frais judiciaires à 500 fr. et mettant ceux-ci à la charge de l'intimé.

E. 5.2.1

Au moment où il a rendu cette décision, le Tribunal était toutefois dessaisi de la cause, ayant statué sur celle-ci par jugement du 8 août 2016. Il n'avait été saisi d'aucune demande de révision. Le règlement des frais dans le dispositif du jugement n'était par ailleurs entaché d'aucune erreur matérielle, susceptible d'être rectifiée d'office. Il s'ensuit que le Tribunal n'avait pas la compétence de modifier unilatéralement le jugement qu'il avait préalablement

rendu. Au vu de ce qui précède, la décision sur frais rendue le 10 août 2016 sera ignorée.

E. 5.2.2

Il reste à se prononcer à nouveau sur les frais de première instance. En l'occurrence, l'intimé succombe entièrement. Il convient dès lors de mettre à sa charge les frais judiciaires de la procédure; ceux-ci seront fixés à 500 fr. et compensés avec l'avance du même montant qu'il a versée (art. 95, 106 al. 1 et 111 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC). Il ne sera pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC).

E. 6

La valeur litigieuse ne s'élevant plus qu'à 26'672 fr. 80 en appel, la procédure devant la Cour est gratuite (art. 22 al. 2 LaCC; art. 71 RTFMC).

E. 7

Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF). * * * * *

- 20/21 -

C/18557/2015-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare irrecevable l'appel interjeté le 15 août 2016 par B_____ contre le jugement JTPH/299/2016 rendu le 8 août 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18557/2015. Déclare recevable l'appel interjeté le 16 septembre 2016 par A_____ contre le jugement susvisé. Déclare en tant que de besoin recevable l'appel joint interjeté le 21 octobre 2016 par B_____ contre le jugement susvisé. Au fond : Annule le jugement entrepris. Cela fait, statuant à nouveau : Déboute B_____ et C_____ de toutes leurs conclusions. Arrête les frais judiciaires de première instance à 500 fr., les met à la charge de B_____ et les compense avec l'avance de frais du même montant fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens de première instance. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure d'appel est gratuite. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

- 21/21 -

C/18557/2015-2 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.