

GE_GERICHTE CAPH/81/2021 vom 11. Mai 2021

GE Cour de justice, 2021-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_81_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/81/2021 du 11 mai 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/81/2021 del 11 maggio 2021

Erwägungen

E. 1

1.1 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 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 motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Dès lors, l'appel est recevable.

E. 1.2

Il en va de même pour l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC), qui est également recevable.

- 12/21 -

C/11134/2018-2

E. 2

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. 3

L'Intimé a produit quatre documents à l'appui de son mémoire de réponse et appel joint : une lettre rédigée par l'Appelante en date du 30 mars 2019, un courrier daté du 6 mai 2019 du témoin J_____, une lettre de D_____ (ancienne employée du G_____) datée du 10 mai 2019, ainsi qu'une attestation de formation d'apprenti(e)s en entreprise datant du 30 avril 2011.

E. 3.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel d'un fait ou d'un moyen de preuve qui existait déjà lors de la procédure

de première instance de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_445/2014 du 28 août 2014, consid. 2.1 ; 5A_739/2012 du 17 mai 2013, consid. 9.2.2 et 4A_334/2012 du 16 octobre 2012, consid. 3.1).

E. 3.2

En l'espèce, les quatre pièces produites par l'Intimé doivent être déclarées irrecevables, car elles sont antérieures à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger, le 31 août 2020, et l'Intimé n'explique pas les raisons pour lesquelles il aurait été dans l'impossibilité de les produire en première instance. Dans son mémoire de réponse et d'appel joint, B_____ conclut à verser à l'Appelante le montant d'un salaire d'apprentie, sous déduction des charges sociales. Les pièces précitées ayant été produites par l'Intimé aux fins d'établir son statut de formateur d'apprenti(e)s, son appel joint doit être rejeté.

- 13/21 -

C/11134/2018-2

E. 4

L'Appelante conclut à la condamnation de l'Intimé à lui verser la somme brute de 14'430 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 mai 2019, à titre de salaire pour la période du 29 janvier 2019 au 30 juin 2019. Elle reproche aux juges de première instance d'avoir retenu qu'elle avait résilié son contrat de travail avec effet immédiat le 30 mars 2019, et ainsi de lui avoir dénié tout droit au salaire après cette date-là. Elle estime qu'elle était autorisée à refuser de retourner travailler sans en avertir son employeur, car selon elle, celui-ci était en demeure dans le paiement de son salaire.

E. 4.1

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. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème édition, 2019, p. 183). Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté ; dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO) (ATF 129 III 618, consid. 5.1 ; 122 III 110, consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_369/2006 du 16 janvier 2007, consid. 3.2). A teneur de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Cette disposition pose deux conditions à la demeure de l'employeur. La première est que le travailleur doit avoir correctement offert sa prestation, dans le temps, l'espace et la fonction, et de manière personnelle ; en pratique, il suffit que le travailleur ait offert sa prestation de manière effective en se présentant à sa place de travail, par écrit (au moyen d'une lettre) ou de toute autre manière appropriée (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 260). Si l'offre du travailleur n'est soumise à aucune exigence de forme particulière, elle doit être claire et sérieuse (idem, pp. 260-261). En pratique, considérant qu'en vertu de l'art. 8 CC, le travailleur supporte le fardeau de la preuve quant à l'offre de service, il a intérêt à procéder d'une manière lui permettant ensuite, en cas de litige,

d'établir son offre (LONGCHAMP, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 3 ad art. 324 CO, p. 198). La seconde condition est que l'employeur doit avoir refusé la prestation de travail de manière injustifiée ; tel est le cas lorsqu'il refuse le travail régulièrement offert (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 262). Par application analogique de l'art. 82 CO, le salarié peut suspendre sa prestation de travail lorsque l'employeur se trouve en demeure de verser le salaire. Pendant cette période de suspension, le travailleur conserve son droit à la rémunération, même s'il s'abstient volontairement d'offrir sa prestation. Ainsi,

- 14/21 -

C/11134/2018-2 l'employeur en retard dans le paiement du salaire doit être traité comme s'il empêchait l'exécution du travail (ATF 136 III 313, consid. 2.3.2, publié in JdT 2011 II, p. 206 ; 120 II 209, consid. 6a et 9, publié in JdT 1995 I, p. 367 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 263).

Enfin, le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5% l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel (art. 104 al. 1 CO).

A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO).

E. 4.2

En l'espèce, l'Appelante fait grief au Tribunal de première instance d'avoir considéré qu'elle avait résilié son contrat de travail avec effet immédiat le 30 mars 2019. Elle estime que par application analogique de l'art. 82 CO, elle était en droit de ne pas retourner travailler après la date du 30 mars, au motif que B_____ était en demeure dans le paiement de son salaire. Tout d'abord, il n'est pas contesté par les parties que l'Appelante avait été engagée dès le 29 janvier 2019 au G_____ en qualité de serveuse, mais qu'aucun de contrat de travail écrit n'avait été signé. Les parties avaient convenu par oral qu'elle serait payée fr. 1'000.- pour les mois de janvier et février, et qu'elle serait augmentée dès le mois de mars 2019. Après l'entretien litigieux du 30 mars 2019 entre les parties, l'Appelante avait quitté l'établissement en pleurs, fait qui a été confirmé par le témoin J_____. Lors de son départ ce jour-là, l'Appelante n'a pas fait part de façon claire à B_____ qu'elle ne reviendrait pas travailler tant que la différence entre le salaire qu'elle avait effectivement perçu et le salaire minimum prévu par la CCNT ne lui avait pas été payée. Comme l'a relevé le Tribunal de première instance, elle n'en a en tout cas pas apporté la preuve et il apparaît au contraire qu'elle n'a pris contact avec B_____ que quinze jours plus tard, par lettre de son conseil du 15 avril 2019. Dans son acte d'appel, A_____ invoque la jurisprudence CAPH/176/2018 du 29 novembre 2018. Toutefois, les faits de cette dernière affaire sont différents. En effet, dans la jurisprudence invoquée, il était établi que l'employée n'avait pas été payée pendant deux mois (cf. arrêt précité, consid. 2.3) et que son droit à la rémunération perdurait au vu de la demeure de l'employeur dans le paiement du salaire. En l'espèce, en date du 30 mars 2019, B_____ n'était pas encore en demeure dans le paiement du salaire de son employée. En effet, l'art. 14 al. 1 CCNT prévoit que le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, soit en l'occurrence le 31 mars 2019. De plus, l'Intimé avait versé à l'Appelante la somme de 1'000 fr. pour le mois de janvier et de février, conformément à ce qu'ils avaient convenu, certes en négligeant les dispositions de la CCNT. Il avait

- 15/21 -

C/11134/2018-2 également versé à l'Appelante la somme de 2'000 fr. pour le mois de mars 2019. Par ailleurs, le montant du salaire de l'Appelante du mois de mars 2019 était un point sur lequel les parties ne s'étaient en réalité jamais mises d'accord, notamment car l'Intimé estimait qu'il lui devait un salaire d'apprentie. Ce point était donc litigieux et c'est le Tribunal de première instance qui a dû déterminer quel était le droit applicable. De plus, lors de son audition à l'audience du 31 août 2020, l'Appelante a indiqué qu'il était impossible psychologiquement pour elle de retourner travailler au G_____ après la discussion qu'elle avait eue avec B_____ en date du 30 mars 2019. Ainsi, elle ne peut pas prétendre de bonne foi qu'elle était prête à fournir ses prestations de travail après la date précitée. Ce raisonnement est d'autant plus conforté par le fait que l'Appelante, dans sa demande en paiement du 29 juillet 2019, a conclu à une réparation du tort moral que lui avait causé le comportement global de l'Intimé, notamment les propos et l'attitude qu'il avait eus lors de leur discussion du 30 mars 2019. Au vu de ce qui précède, la Cour de céans estime que c'est à juste titre que les juges de première instance ont retenu que le contrat de travail liant les parties a été résilié avec effet immédiat le 30 mars 2019 par A_____.

E. 4.3

Il convient désormais de se prononcer sur la nature justifiée ou injustifiée de cette résiliation immédiate.

E. 4.3.1

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs 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). La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive ; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 127 III 351, consid. 4a).

Un juste motif est un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé, de sorte qu'il ne peut lui être demandé d'attendre l'expiration du délai de résiliation ordinaire ou l'échéance du contrat (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 713). Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver leur existence, conformément à l'art. 8 CC (arrêt 4C_400/2006 du 9 mars 2007, consid. 3.1).

- 16/21 -

C/11134/2018-2

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) (GLOOR in Commentaire du contrat de travail, Berne 2013 p. 743 n. 24 ad art. 337 CO). Il doit prendre en considération tous les éléments du cas d'espèce, en particulier la position et la responsabilité du travailleur, son autonomie, l'importance de son salaire, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (WYLER/HEINZER, op. cit., pp. 713 s.). Les situations de harcèlement au travail, qui sont de nature à porter atteinte à la santé du travailleur, sont

de nature à justifier une résiliation avec effet immédiat. Il en est de même d'autres atteintes durables ou intenses à la personnalité du travailleur, notamment en ce qui concerne la sécurité au travail, de menaces ou d'atteintes physiques ou verbales à l'intégrité du travailleur (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 743) Par ailleurs, l'art. 337b al. 1 CO prévoit que, si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent en son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail ; ainsi, le travailleur amené à donner une résiliation immédiate peut réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation anticipée des rapports de travail, ce qui équivaut au montant auquel peut prétendre, en vertu de l'art. 337c al. 1 et 2 CO, un salarié injustement licencié avec effet immédiat par son employeur (ATF 133 III 657 consid. 3.2, p. 659 s.). Le travailleur doit être placé dans la même situation que si le contrat s'était maintenu jusqu'au prochain terme de congé, en tenant compte des délais légaux de protection (STÄHELIN, Commentaire zurichois, n. 5 et 9 ad art. 337b CO). Enfin, l'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur notamment l'obligation de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

E. 4.3.2

In casu, en octroyant une indemnité pour tort moral à A_____, le Tribunal de première instance a considéré que cette dernière avait subi une atteinte grave à sa personnalité. Cela n'a d'ailleurs pas été contesté par l'Intimé dans son mémoire de réponse. Au vu des circonstances du cas d'espèce et au vu de l'attitude agressive et injustifiée de l'Intimé, il est compréhensible que l'Appelante ait estimé que la continuation du rapport de travail ne lui était plus supportable. Le rapport de confiance entre les parties a, sans aucun doute, été rompu.

- 17/21 -

C/11134/2018-2 Par conséquent, la Cour de céans considère que l'atteinte subie par l'Appelante à sa personnalité était propre à justifier une résiliation immédiate du contrat. En outre, par des agressions verbales excédant la limite tolérable, l'Intimé a manifestement contrevenu à son obligation dictée par l'art. 328 al. 1 CO. En vertu de l'art. 337b al. 1 CO, l'Appelante est en droit de demander à l'Intimé la réparation intégrale du dommage subi, soit l'intérêt positif à l'exécution du contrat de travail jusqu'à l'échéance du délai ordinaire de résiliation le plus proche. Toutefois, l'Appelante n'a pris aucune conclusion en ce sens, de sorte que la Cour de céans n'examinera pas cette question plus en avant. Par conséquent, la Cour d'appel confirme le jugement du Tribunal de première instance sur ce point et confirme la condamnation de l'Intimé à payer à l'Appelante la somme de 7'435 fr. 71, sous déduction de la somme nette de 3'000 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 15 mai 2019. Il en va de même s'agissant du droit aux vacances, des jours fériés et du treizième salaire. La Cour de céans confirme ainsi la condamnation de l'Intimé à verser à l'Appelante la somme brute de 619 fr. 42 à titre de treizième salaire ainsi que la somme brute de 926 fr. 10 à titre de vacances non prises en nature et jours fériés, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2019.

E. 5

L'Appelante fait ensuite grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir estimé sa durée de travail maximale à 45 heures par semaine, et non 40 heures. Elle conteste ainsi le nombre d'heures supplémentaires retenu par les premiers juges.

E. 5.1

L'art. 321c al. 1 CO prévoit que si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou, alternativement, que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance (TF du 19 février 2013, 4A_611/2012 c. 2.2).

Concrètement, le travailleur doit prouver que des heures dépassant l'horaire normal ont réellement été effectuées, qu'elles ont été accomplies dans l'intérêt de l'employeur et qu'elles étaient pour accomplir le travail demandé (TF du 24 août 2006, 4C_141/2006 ; TF du 8 janvier 2003,

- 18/21 -

C/11134/2018-2 ATF 129 III 171 = JT 2003 I 241). Toutefois, la preuve de la nécessité ne doit pas être rapportée lorsqu'il est établi que l'employeur avait connaissance de l'exécution des heures supplémentaires (TF du 14 décembre 2011, 4A_338/2011 consid. 2.2).

La CCNT 2017 institue un régime particulier quant au fardeau de la preuve de l'exécution d'heures supplémentaires. A teneur de l'article 21 al. 3 CCNT 2017, l'employeur doit tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Conformément à l'article 21 al. 4 CCNT 2017, si cette obligation n'est pas respectée, le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige (arrêts du Tribunal fédéral 4A_86/2008 du 23 septembre 2008, consid. 4.2 ; 4A_73/2008 du 4 juin 2008, consid. 3.2). Il ne s'agit pas d'un renversement du fardeau de la preuve ; toutefois, le juge pourra accorder une pleine valeur probante au décompte personnel de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2016 du 3 juillet 2017 consid. 4 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 50 ad art. 321c CO, pp. 97-98).

Selon l'article 15 al. 1 CCNT 2017, la durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de : - 42 heures par semaine ; - 43 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1 ; - 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1. Selon l'Annexe de la CCNT 2017 relative à l'article 15, chiffre 1, sont considérées comme petites entreprises, les entreprises qui, outre l'employeur, n'occupent pas de manière permanente plus de 4 collaborateurs (membres de la famille de l'employeur compris). D'après l'article 15 al. 4 CCNT 2017, les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées. Selon l'alinéa 5 du même article, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut

lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu au plus tard en même temps que le dernier versement de salaire. Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.

- 19/21 -

C/11134/2018-2 L'alinéa

E. 5.2

En l'espèce, les premiers juges ont reconnu à l'Appelante le droit au paiement de la somme brute de 2'858 fr. 30 à titre d'heures supplémentaires, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2019. L'Appelante conteste cette décision et fait valoir que son solde d'heures supplémentaires non payées et non compensées s'élève à 171,3 heures (40 x 4,33), et non pas 128,5 heures, comme l'a retenu le Tribunal des prud'hommes. En effet, selon elle, les juges de première instance auraient dû retenir 40 heures comme durée maximale de la semaine de travail, et non pas 45. Elle indique que, pour être valide, la durée moyenne maximale de 45 heures doit être établie par l'employeur par écrit deux semaines à l'avance, d'entente avec le collaborateur, conformément à l'art. 21 al. 1 CCNT. Etant donné qu'aucune durée de travail n'avait été convenue, l'Appelante estime qu'il conviendrait de se baser sur la durée moyenne qu'elle allègue, soit 40 heures par semaine, en vertu de l'art. 21 al. 4 CCNT. Toutefois, il convient ici de rappeler que selon la jurisprudence (cf. supra 5.1), l'art. 21 al. 4 CCNT ne constitue pas un renversement du fardeau de la preuve, mais un allègement. In casu, il ressort de la procédure et de l'audition des témoins que la durée de travail maximale hebdomadaire était bien de 45 heures. En outre, le G_____ étant un établissement qui n'occupe pas de manière permanente plus de quatre collaborateurs, en sus de l'employeur, l'horaire de travail est de 45 heures par semaine, selon l'art. 15 al. 1 CCNT et son annexe. Le nombre d'employés n'a d'ailleurs été contesté ni par l'Appelante, ni par l'Intimé. A l'instar donc des juges de première instance, la Cour retiendra que l'horaire de travail de l'Appelante était de 45 heures par semaine et confirme la condamnation de l'Intimé à verser à A_____ la somme brute de 2'858 fr. 30, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2019.

- 20/21 -

C/11134/2018-2

E. 6

Enfin, l'Appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir ordonné la mainlevée définitive de l'opposition uniquement à concurrence de 11'839 fr. 53 bruts, sous déduction de la somme nette de 3'000 fr., et à concurrence de la somme nette de 100 fr. La Cour de céans ayant confirmé la décision des premiers juges sur les montants querellés, le montant de la mainlevée ne sera pas amplifié. Ainsi, la Cour confirme sur ce point le jugement du Tribunal de première instance et prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer, poursuite no1_____, à concurrence de 11'839 fr. 53 bruts sous déduction de la somme nette de 3'000 fr., et à concurrence de 100 fr. nets.

E. 7

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de revenir sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario), dont le montant et la répartition ont été arrêtés par le premier juge conformément aux normes applicables et qui ne font l'objet d'aucun grief développé par les parties.

E. 8

Au vu de ce qui précède, 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).

* * * * *

- 21/21 -

C/11134/2018-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/366/2020 rendu le 11 novembre 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7780/2019-2. Déclare recevable l'appel joint interjeté par B_____ contre ce même jugement. Au fond : Confirme le jugement attaqué. 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 ; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; 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.