

# **GE\_GERICHTE C/12801/2020 vom 16. Februar 2023**

GE Cour de justice, 2023-02-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_12801\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12801_2020)

FR: GE\_GERICHTE C/12801/2020 du 16 février 2023

IT: GE\_GERICHTE C/12801/2020 del 16 febbraio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois (art. 19 ch. 1 CL) ni l'application du droit suisse (art. 121 al. 1 LDIP) à la présente cause.

### **E. 3**

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir mal apprécié les faits et les témoignages recueillis et d'avoir violé les art. 8 CC et 321c CO en le déboutant de sa conclusion en paiement d'indemnités pour heures supplémentaires. Il fait valoir que c'est à tort que les premiers juges ont retenu qu'il jouissait d'une grande largesse dans ses horaires; hormis durant son stage en 2015, il avait l'obligation d'effectuer ses 20 heures de travail hebdomadaires à l'agence selon un horaire régulier (de 14h à 18h les lundis, mardis, jeudis et vendredis, et de 9h à 13h les mercredis) et non à domicile. Or, les témoins L\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ avaient déclaré l'avoir vu travailler pour le site internet les soirs et les week-ends. De plus, il avait été engagé comme " product manager " pour développer une brochure pour la République dominicaine, alors qu'en réalité, son cahier des charges couvrait également l'activité d'agent de voyages. Son horaire de 20 heures hebdomadaires à l'agence ne lui permettait pas d'effectuer toutes ses tâches. D\_\_\_\_\_ était parfaitement au courant qu'il travaillait sur le site internet à domicile. Il avait effectué un grand nombre d'heures supplémentaires qu'il n'avait jamais compensé et, au vu des circonstances, l'on ne pouvait lui reprocher d'avoir tarder à les annoncer. L'intimée soutient, par sa part, que son ancien employé bénéficiait d'un horaire flexible et que personne ne contrôlait ses heures de travail. Les déclarations des témoins ne lui étaient d'aucun secours. Le seul fait qu'il arrivait à l'appelant de travailler à domicile ne permettait pas de prouver qu'il réalisait des heures supplémentaires ou des heures n'ayant pas été compensées. Il n'avait jamais soumis de décomptes d'heures supplémentaires ni réclamé d'indemnisation à ce titre durant les rapports de travail. Il ne saurait être retenu que l'intimée lui ait implicitement demandé de réaliser des heures supplémentaires ou qu'elle ait été au courant de la réalisation de telles heures. L'application de l'art. 42 al. 2 CO supposait que les premiers juges aient retenu que la réalisation d'heures supplémentaire ait été établie, mais qu'il était impossible d'en estimer la quotité. Or, tel n'était pas le cas. Par ailleurs, comme l'avait relevé le Tribunal, l'appelant aurait pu apporter la preuve stricte de ses heures effectuées en produisant, notamment, ses registres de connexion à son ordinateur professionnel.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 321c CO, 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 (al. 1); l'employeur

peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un 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). Par heures supplémentaires, on entend celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail, que cette dernière soit fixée contractuellement, tacitement, par une convention collective ou encore par l'usage au sein de l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2019, p. 131; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 7 ad art. 321c CO).

### **E. 3.2**

En application de l'article 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 135ss). L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées (ATF 86 II 155 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C\_92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2; 4C\_177/2002 du 31 octobre 2002 consid. 2.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 143). Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5). La jurisprudence se montre restrictive lorsqu'il s'agit d'interpréter le silence du travailleur comme une acceptation tacite des modifications défavorables qui lui sont proposées par l'employeur, telles qu'une réduction de salaire. Une acceptation tacite ne peut être admise que dans des circonstances où, selon les règles de la bonne foi, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part. Il en est notamment ainsi lorsqu'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur en déduit son accord tacite et que, dans le cas contraire, il prendrait d'autres mesures ou résilierait le contrat. Le travailleur doit alors exprimer son désaccord dans un délai raisonnable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_367/2018 du 27 février 2019 consid. 3.5.3 et les références citées). Le simple fait de laisser s'écouler du temps pendant le délai de prescription d'une prétention et de tarder à agir en justice ne constitue en principe ni une renonciation à la prétention du travailleur, ni un abus de droit, sauf circonstances particulières (ATF 131 III 439 consid. 5.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_367/2018 précité consid. 3.5.3; 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.4). Il faut distinguer la tardiveté de l'annonce par le travailleur qu'il a effectué des heures de travail supplémentaire de la tardiveté de la demande d'indemnisation des mêmes heures. Ainsi, lorsque l'employé peut partir de l'idée que l'employeur est conscient de la nécessité d'exécuter des heures supplémentaires, il est autorisé à attendre, pour les chiffrer, de savoir si et dans quelles proportions il aura besoin, à long terme, de plus de temps pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Dans le cas d'espèce faisant l'objet de l'arrêt rendu par le Tribunal fédéral dans la cause 4A\_184/2018, il avait été constaté que

l'employeuse connaissait la nécessité d'effectuer un certain nombre d'heures supplémentaires. Toutefois, quand bien même l'obligation d'annonce de l'employée n'était pas immédiate, le Tribunal fédéral a retenu qu'elle ne pouvait pas attendre sept ans pour réclamer plus de 7'000 heures de travail, après avoir accepté chaque mois, durant cette longue période, le paiement de son salaire sans jamais faire état des heures supplémentaires effectuées. Dans cette configuration et tenant compte également de la liberté dont l'employée bénéficiait dans l'organisation de son temps de travail, la prétention litigieuse apparaissait abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_184/2018 du 28 février 2019 consid. 2.2.2). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2). Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 122 III 219 consid. 3.a). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (ATF 132 III 379 consid. 3.1). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; 4A\_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). Les documents librement confectionnés par l'une des parties au procès sont toutefois sujets à caution et n'ont a priori pas plus de valeur probante que de simples allégations de cette partie (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_578/2011 du 12 janvier 2012 consid. 4; 5A\_822/2008 du 2 mars 2009 consid. 6.1.2). Les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas, mais s'ils sont fournis quotidiennement ou mensuellement à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'auraient pas été contresignés par ce dernier (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 143). Dans les entreprises où les employés ont une certaine liberté d'organiser leur horaire de travail à l'intérieur de certaines plages horaires bloquées, le travailleur doit spontanément compenser les heures effectuées en trop par un congé. Il lui appartient de faire en sorte que l'excédent d'heures puisse être facilement compensé par la prise de congés. Dans un tel système, il n'y a en principe pas la place pour des heures supplémentaires puisque, d'une part, le travailleur est censé fournir, sur une période de référence déterminée un nombre d'heures de travail conforme à celui convenu, et que d'autre part, c'est l'employé lui-même qui décide de travailler, à certains moments, plus ou moins d'heures que celles prévues contractuellement (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2; 4A\_612/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2; Witzig, Droit du travail, 2018, pp. 369 s.; Dunand, op. cit., n. 14 ad art. 321c CO).

### **E. 3.3**

En l'espèce, le raisonnement du Tribunal est exempt de toute critique. En effet, l'appelant a produit des décomptes d'heures effectuées établis par ses soins pour les besoins de la présente procédure, dont il a admis une marge d'erreur de 10% par rapports aux heures réellement travaillées. Il a déclaré devant les premiers juges qu'il avait dû effectuer des heures supplémentaires chez lui après ses heures de travail, notamment, pour réaliser une brochure, que personne ne contrôlait ses heures de travail, que les heures supplémentaires qu'il avait effectuées ne lui avaient pas été demandées par l'intimée, mais avaient été effectuées avec son accord, celle-ci sachant qu'il ne pouvait accomplir ses tâches durant les

heures de bureau, qu'il n'avait pas remis de tableaux d'heures supplémentaires à l'intimée pour les années 2015 à 2018, qu'il avait soumis un tel tableau durant le 1<sup>er</sup> trimestre 2019, que son employeuse lui avait alors proposé de compenser en se présentant deux heures par jour à l'agence, ce qu'il avait refusé de faire, et qu'il n'avait jamais demandé le paiement ou la compensation d'heures supplémentaires. Comme l'a à raison retenu le Tribunal, l'appelant, qui allègue avoir effectué de nombreuses heures supplémentaires à son domicile pour réaliser une brochure, pour améliorer le site internet et pour échanger avec des clients ou des prestataires, n'a pas produit tous les éléments de preuve qui lui incombait, tel les registres de connexions à son ordinateur portable professionnel, qui auraient permis de renseigner sur les heures réellement réalisées. De même, si l'appelant a certes produit un certain nombre de courriels confirmant une activité professionnelle durant les week-ends ou à des heures tardives, cela ne permet toutefois pas d'établir que la réalisation des tâches de l'appelant nécessitait une telle activité, que celle-ci n'aurait pas été compensée - d'autant qu'il ressort de la procédure que l'appelant disposait, à tout le moins, d'une certaine souplesse dans ses horaires - ou encore quelle aurait été sa quotité. S'agissant des témoignages recueillis, L\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_, qui ont cohabité avec l'appelant durant une période indéterminée, ont déclaré avoir vu l'appelant travailler le soir. Selon le premier, cela arrivait " tous les soirs " pour une durée variable (" parfois beaucoup parfois moins "); selon le second, cela arrivait " parfois ". M\_\_\_\_\_ a déclaré avoir eu des contacts avec l'appelant les dimanches (en lien avec des prestations en Asie) et avoir eu plusieurs rendez-vous avec lui à l'agence les samedis pour finaliser des réservations. Quant à O\_\_\_\_\_, elle avait constaté qu'il travaillait en dehors de l'agence, celle-ci s'étant rendu " quelques fois " au domicile de l'appelant et ce dernier étant " parfois " venu chez elle. Aucun d'eux ne connaissait, cependant, les horaires de l'appelant ou ne savait si des heures de travail auraient ou non été compensées. Il ressort, ainsi, de ce qui précède que, s'il est établi que l'appelant a travaillé en dehors de son horaire usuel, rien ne permet de retenir que cela était nécessaire au regard de l'ampleur ou de la nature de ses tâches. De même, quand bien même l'on retiendrait que l'intimée aurait pu subodorer l'existence d'heures supplémentaires, elle pouvait de bonne foi considérer que l'appelant, qui ne s'était jamais plaint auprès d'elle et jouissait d'une organisation plutôt flexible de son travail, compensait ses éventuelles heures supplémentaires, ce qu'elle lui a, au demeurant, proposé de faire dès que l'appelant lui a, pour la première fois, soumis un tableau d'heures supplémentaires pour l'année 2019. Partant, l'appelant ne saurait prétendre à être rétribué à ce titre. Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

#### **E. 4**

L'intimée conteste sa condamnation à verser une indemnité pour vacances non prises et conclut au déboutement de l'appelant de sa conclusion sur ce point. Les parties ne remettent pas en cause le nombre de jours de vacances dus à l'appelant entre 2015 et 2019 arrêté par les premiers juges à 48 jours. L'intimée soutient, en revanche, que, bien qu'elle n'ait pas tenu un registre des vacances, elle a apporté la preuve de la prise effective par l'appelant de l'intégralité de ses vacances et que le Tribunal n'a pas tenu compte de tous les jours que ce dernier a admis avoir pris. Elle relève, en particulier, que la semaine à R\_\_\_\_\_ retenue par le Tribunal correspond à 5 jours de vacances et non 2,5 jours, qu'en première instance, l'appelant n'avait pas contesté une semaine de vacances à R\_\_\_\_\_ supplémentaire, les vacances alléguées pour 2019 (une semaine en janvier pour déménager, le voyage en Egypte et les vacances en juillet) et qu'il avait admis que le voyage en République dominicaine en 2017 était des vacances. Qu'à cela s'ajoutaient le voyage en République

dominicaine en 2016 (vu les déclarations des époux D\_\_\_\_\_/P\_\_\_\_\_ et la facture des billets d'avion y relative au nom de l'appelant, ceci étant également vraisemblable vu le caractère privé du voyage en 2017), le voyage au Mexique en 2018 (également vu les déclarations des époux D\_\_\_\_\_/P\_\_\_\_\_ et la facture des billets d'avion y relative au nom de l'appelant, l'intimée ayant accepté de prendre en charge les billets d'avion de ce voyage privé puisque l'appelant allait en profiter pour visiter des hôtels). L'appelant conteste avoir admis les allégués de première instance de sa partie adverse par sa mention " dont acte " et avoir admis en audience que le voyage en République dominicaine de 2017 étaient des vacances. Il souligne, notamment, qu'il convient d'apprécier le témoignage de l'épouse de D\_\_\_\_\_ avec circonspection et que le voyage pour le Mexique ne peut être considéré comme un voyage privé dès lors que les vols pour le Mexique ont été payés par l'intimée.

#### **E. 4.1**

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Cette disposition est absolument impérative (art. 361 al. 1 CO). Ainsi, lorsque les vacances n'ont pas encore été prises à la fin des rapports contractuels, elles sont à indemniser en argent (art. 329d al. 2 CO a contrario). Cette indemnité est immédiatement exigible à la fin du contrat de travail (art. 339 al. 1 CO) et son ampleur correspond au salaire pour la durée des vacances non prises; cela revient donc à payer le même salaire une deuxième fois, pour la durée en question (Portmann, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 2011, n. 11 ad art. 329d CO).

#### **E. 4.2**

En l'occurrence, l'appelant a admis en première instance, dans ses écritures ou lors de sa comparution personnelle, avoir pris des vacances du 5 au 10 septembre 2015 à K\_\_\_\_\_ correspondant à 3 jours ouvrables (hors week-end et Jeûne genevois), soit à 1,5 jours à 50%, les 22 et 23 novembre 2017 à Q\_\_\_\_\_ correspondant à deux jours ouvrables, soit à 1 jour à 50%, du 19 au 25 mai 2017 en République dominicaine (mais en réalité jusqu'au 28 mai 2017 selon la facture relative aux billets d'avion) correspondant à 7 jours ouvrables (8 jours ouvrables moins 1 jour au Ministère du tourisme), soit à 3,5 jours à 50%, à R\_\_\_\_\_ (à une reprise faute de plus amples informations) du 1<sup>er</sup> au 7 décembre 2018 correspondant à 5 jours ouvrables, soit 2,5 jours à 50%, à 3 jours dans le sud de la France à une date indéterminée retenus à hauteur 3 jours dès lors qu'il ne peut être établi s'il s'agit de jours entiers ou non faute de date, et du 5 au 26 juillet 2019 correspondant à 16 jours ouvrables, soit à 8 jours à 50%. Le fait que le voyage en République dominicaine en 2017 ait été effectué à titre privé est confirmé par le courriel adressé le 10 mars 2017 par l'appelant à D\_\_\_\_\_, dans lequel il indiquait avoir beaucoup de travail avant son prochain départ en vacances (cf. supra EN FAIT let. j.j.a). A cela s'ajoute le voyage en Egypte du 27 février au 10 mars 2019, correspondant à 8 jours ouvrables, soit à 4 jours à 50% que l'appelant a entrepris à ses frais et de manière volontaire malgré l'opposition de son employeuse. Il sera, en revanche, retenu que tant le voyage en République dominicaine du 21 mai au 5 juin 2016 que le voyage au Mexique étaient de nature professionnelle compte tenu du fait que les billets d'avion ont été payés par l'intimée et que l'appelant y a démarché des hôtels. Le fait que le voyage en République dominicaine de 2017 ait été de nature personnelle n'est pas déterminant, les parties ayant pu convenir de voyages de natures différentes d'une année à l'autre. De même, le fait que la facture relative aux billets d'avion ait été libellée au nom de l'ancien employé n'apporte aucun élément contraire, dès lors que les billets étaient bien

destinés à l'appelant et que l'élément pertinent est de savoir par qui ils ont été payés, étant de surcroît relevé que l'intimée n'a produit aucune facture relative à des billets d'avion en faveur de son ancien employé pour un voyage professionnel libellée de manière différente. Les déclarations de l'épouse [de D\_\_\_\_\_] sont à considérer avec circonspection vu ses liens familiaux avec le représentant de l'intimée. Par ailleurs, si l'appelant a mentionné " dont acte " à l'allégué de l'intimée dans sa réponse à la demande selon lequel le voyage au Mexique aurait été de nature privée, il convient néanmoins de tenir compte du fait qu'il a dûment allégué qu'il s'agissait d'un voyage professionnel dans sa demande, ce qu'il a confirmé lors de sa comparution personnelle. S'agissant enfin des vacances demandées pour son déménagement du 21 au 26 janvier 2019, il sera retenu qu'elles n'ont pas été prises dès lors que l'appelant a allégué et justifié qu'il avait dû assister D\_\_\_\_\_ à une audience judiciaire le 23 janvier 2019 (pièces 12bis et 12ter) dans ses premières écritures de première instance, ce qu'il a confirmé lors de la comparution personnelle, malgré sa mention " dont acte " à l'allégué contraire de l'intimée dans sa réponse à la demande. Au vu de ce qui précède, il sera considéré comme établi que l'appelant a pris 23,5 jours de vacances sur les 48 auxquels il avait droit et qu'il pourrait prétendre à une indemnité correspondant à 24,5 jours de vacances non prises, à savoir un montant de 5'181 fr. 60 (2'300 fr. bruts / [21,75 jours ouvrables par mois / 2 à 50%] x 24,5 jours). L'appelant n'ayant pas fait appel sur ce point, les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés conformément au principe de l'interdiction de la reformatio in pejus .

## **E. 5**

L'intimée remet en cause sa condamnation à remettre à l'appelant les fiches de salaire pour l'année 2015, ainsi que les certificats de salaire pour les années 2015 à 2019, au motif qu'il aurait " fourni tous les documents utiles à [l'appelant] et requis par ce dernier ".

### **E. 5.1**

L'employeur est tenu de fournir à son employé un décompte de salaire (art. 323b al. 1 in fine CO). Celui-ci doit être complet, détaillé et rédigé par écrit, de manière à permettre au travailleur de comprendre et vérifier tous les éléments formant le salaire et ses déductions (JAR 1989 p. 132 ; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht, vol. I, 2020, n. 2 ad art. 323b CO; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 2012, n. 2 ad art. 323b CO, p. 251; Staehelin, Zürcher Kommentar, 2006, n. 7 ad art. 323b CO, p. 242). Il indique le salaire brut et net, ainsi que l'ensemble des suppléments éventuels (allocations familiales, gratifications, heures supplémentaires, indemnités de vacances, suppléments pour le temps d'attente effectué dans le cadre du travail sur appel, etc.) et des déductions (AVS/AI/APG/AC/LPP/LAA, impôt à la source, participation à l'assurance facultative perte de gain, etc.) (Wyler/Heinzer, op. cit., p.258-259). En plus du décompte de salaire, l'employeur a également l'obligation de remplir annuellement le certificat de salaire à des fins fiscales (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 243ss et 259).

### **E. 5.2**

In casu, il sera retenu, à l'instar des premiers juges et contrairement à ce que soutient l'intimée, qu'elle n'a pas démontré avoir remis les pièces requises à l'appelant. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera ainsi confirmé.

## **E. 6**

Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 2'200 fr. pour l'appel principal, étant relevé qu'il ne sera pas perçu de frais pour l'appel joint, dont la valeur litigieuse est

inférieure à 50'000 fr. Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe en appel (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celui-ci, laquelle demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 18 février 2022 par A\_\_\_\_\_ contre les chiffres 5, 7 et 8 du dispositif du jugement JTPH/14/2022 rendu le 18 janvier 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12801/2020-3. Déclare recevable l'appel joint interjeté le 29 avril 2022 par B\_\_\_\_\_ SA contre les chiffres 2 à 4 du dispositif dudit jugement. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 2'200 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier. 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.