

## GE\_GERICHTE C/13229/2013 vom 9. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_13229\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_13229_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/13229/2013 du 9 octobre 2014

IT: GE\_GERICHTE C/13229/2013 del 9 ottobre 2014

### Regeste

MODIFICATION DE LA DEMANDE; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; DROIT AU SALAIRE; SALAIRE MOYEN; GRATIFICATION; CERTIFICAT DE TRAVAIL; RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR(RAPPORT OBLIGATIONNEL) | CPC.317.2; CPC.227.1; CO.322.1; CO.324a.1; CO.322d; CO.330a; CO.97.1

### Erwägungen

#### E. 25

septembre au 14 octobre 2012, soit durant vingt jours supplémentaires. L'employée a ensuite été en mesure de travailler à 50% du 15 octobre au 7 novembre 2012, soit durant vingt-quatre jours. Entre le 8 novembre 2012 et le 8 janvier 2013, A\_\_\_\_\_ a été en mesure de travailler à 100%, avant d'être à nouveau totalement incapable de travailler pour cause d'accident durant sept jours, du 9 au 15 janvier 2013. h. Par courrier du 19 septembre 2012, B\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2013 et l'a libérée de son obligation de travailler. i. Par courrier du 22 novembre 2012 adressé à B\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ a indiqué prendre en compte un salaire de 152'418 fr. pour établir le décompte des indemnités journalières qui revenaient à A\_\_\_\_\_. L'indemnité journalière à laquelle cette dernière avait droit au terme du délai de carence s'élevait ainsi à 375 fr. 82 (152'418 fr. / 365 jours x 90%). j. Par courrier du 28 février 2013, A\_\_\_\_\_ a prié B\_\_\_\_\_ de lui verser la somme brute de 39'689 fr. 85 à titre de différence de salaire pour la période du mois de juillet 2012 au mois de février 2013, ainsi que la somme nette de 2'205 fr. 30 à titre de différence de salaire en cas de maladie durant cette même période. A\_\_\_\_\_ considérait que son employeur n'avait pas déclaré à l'assurance un salaire moyen suffisamment élevé. De plus, ce salaire moyen ne lui avait pas été payé durant le délai de congé, puisqu'elle n'avait perçu qu'un salaire fixe de 5'000 fr., ainsi que des commissions. A\_\_\_\_\_ demandait également qu'un certificat de travail lui soit remis. k. Le 7 mars 2013, B\_\_\_\_\_ a adressé un certificat de travail à A\_\_\_\_\_. Ce dernier indiquait que l'employée quittait B\_\_\_\_\_ libre de tout engagement, sous réserve du secret professionnel et de la clause de non-concurrence à laquelle A\_\_\_\_\_ restait soumise. Insatisfaite de la teneur de ce document, A\_\_\_\_\_ a fait parvenir à B\_\_\_\_\_ un projet de certificat de travail rédigé par ses soins, faisant notamment abstraction de l'existence d'une clause de non-concurrence. l. Par courriel de son conseil du 26 mars 2013, B\_\_\_\_\_ a indiqué à A\_\_\_\_\_ que les sommes qui lui avaient été versées pour les mois de novembre 2012 à février 2013 comprenaient une somme de 17'040 fr. 28 au titre des rétributions variables moyennes qui lui étaient dues, et que ces sommes lui avaient été versées pour solde de tout compte. Aucun bonus et aucune prime ne lui étaient notamment dus pour l'année 2012, la résiliation des rapports de travail ayant eu lieu en cours d'année. De plus, les objectifs fixés contractuellement pour l'année 2012 n'avaient pas été atteints. Au surplus, B\_\_\_\_\_ s'engageait à adresser un certificat de travail modifié à

A\_\_\_\_\_. m. Le 18 octobre 2013, B\_\_\_\_\_ a fait parvenir un nouveau certificat de travail à A\_\_\_\_\_. Ce certificat ne faisait pas mention de la clause de non-concurrence et sa teneur était partiellement identique à celle du projet remis par l'employée. n. Par requête de conciliation puis par demande ordinaire déposées respectivement au greffe du Tribunal les 18 juin et 18 décembre 2013, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ en paiement d'une somme totale de 73'515 fr. 10, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, se décomposant comme suit : - 37'558 fr. 70 bruts à titre de salaire pour les mois de juillet 2012 à février 2013 ; - 4'870 fr. 50 nets à titre de différence d'indemnités journalières pour la période de juillet 2012 à février 2013 ; - 11'049 fr. 70 bruts à titre de solde de vacances non prises en nature ; - 384 fr. nets à titre de frais de déplacement pour l'année 2012 ; - 3'718 fr. 40 bruts à titre de bonus pour l'année 2012 ; - 2'325 fr. bruts à titre de bonus d'objectifs pour l'année 2012 ; - 13'608 fr. 80 nets à titre d'indemnité pour le maintien d'une clause de non-concurrence abusive. A\_\_\_\_\_ a également sollicité la remise d'un certificat de travail conforme au projet établi par ses soins. Dans sa requête de conciliation, elle concluait subsidiairement au paiement d'une somme de 163'305 fr. 60 à titre de dédommagement pour le respect d'une clause de non-concurrence excessive et nulle. A l'appui de ses conclusions, A\_\_\_\_\_ alléguait notamment que B\_\_\_\_\_ avait fixé à 500'000 fr. le montant du chiffre d'affaires qu'elle devait réaliser pour l'année 2012. Au jour de son arrêt maladie, elle avait réalisé un chiffre d'affaires de 232'400 fr., ce qui représentait 46.5% de son objectif annuel. Elle avait ensuite été incapable de travailler, puis B\_\_\_\_\_ l'avait licenciée et l'avait libérée de son obligation de travailler, l'empêchant ainsi de générer du chiffre d'affaires. o. B\_\_\_\_\_ s'est opposée à la demande et a conclu à ce qu'il soit fait interdiction à A\_\_\_\_\_, sous menace de l'article 292 CP, de se prévaloir d'être son employée après le 1<sup>er</sup> mars 2013. A l'appui de ses conclusions, B\_\_\_\_\_ indiquait notamment avoir versé la totalité du salaire et des commissions dues à son employée pendant le délai d'attente. A compter du 3 août 2012, elle avait versé les indemnités journalières calculées par la compagnie d'assurance, ne conservant que la part compensant le salaire brut contractuel qu'elle avait déjà payé à son employée. Malgré son licenciement, A\_\_\_\_\_ persistait par ailleurs à indiquer sur les réseaux sociaux professionnels qu'elle était toujours employée de B\_\_\_\_\_. p. Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que la mention d'une clause de non-concurrence dans la première version de son certificat de travail avait amené d'anciens clients de B\_\_\_\_\_ à ne pas l'engager, compte tenu de cette mention et du risque que cela représentait pour eux. Les accès à ses profils sur les réseaux sociaux professionnels étaient gérés par l'un de ses collègues. Elle y avait également accès et les avait mis à jour lorsqu'elle avait quitté B\_\_\_\_\_. En revanche, il était exact qu'elle avait oublié le site E\_\_\_\_\_, qu'elle n'utilisait jamais et dont elle avait oublié le mot de passe. B\_\_\_\_\_ a pour sa part indiqué que la clause de non-concurrence n'empêchait pas A\_\_\_\_\_ de trouver un emploi dans la même branche; cette clause visait simplement les obligations de diligence et de confidentialité. A\_\_\_\_\_ avait précisément été libérée de l'obligation de travailler pour lui permettre de retrouver un emploi. De plus, elle continuait à indiquer sur les réseaux sociaux qu'elle travaillait pour B\_\_\_\_\_, signe que cela ne lui portait pas préjudice. Il était exact qu'aucune discussion n'avait eu lieu avec A\_\_\_\_\_ pour lui dire qu'elle pouvait ignorer cette clause de non-concurrence. B\_\_\_\_\_ s'est engagée à communiquer à A\_\_\_\_\_ un nouveau login E\_\_\_\_\_ afin de lui permettre de modifier son profil. q. Le Tribunal a procédé à des enquêtes, dans le cadre desquelles il a entendu plusieurs témoins. q.a. Une personne ayant travaillé pour B\_\_\_\_\_ en qualité de chief operating officer (ci-après COO) de fin de 2009 à fin 2012 a notamment déclaré que,

même si sa fonction était très différente de celle d'un commercial, elle avait également bénéficié d'un bonus. En revanche, elle n'en avait pas perçu l'année de son départ. q.b. Une personne ayant contribué à la création de B\_\_\_\_\_ en y apportant des fonds a déclaré que les consultants employés par celle-ci étaient rémunérés sur la base d'un salaire fixe et de commissions liées aux affaires conclues. Les commissions étaient dues dès que le consultant avait généré un chiffre d'affaires et que celui-ci avait été encaissé. L'assurance perte de gain prévoyait un délai de carence d'un mois durant lequel B\_\_\_\_\_ continuait à verser le salaire. Par la suite, l'assurance calculait une indemnité perte de gain correspondant à 90% de la rémunération moyenne, soit salaire et commissions, acquise par l'employé durant les mois précédents. En cas d'incapacité de travail, la société versait les salaires d'avance et attendait ensuite d'être remboursée par l'assurance. Il n'était pas prévu de compenser les commissions non réalisées dans le cas où un employé aurait été libéré de son obligation de travailler durant son préavis. Seule la richesse créée par le consultant pouvait être redistribuée. De plus, le salaire dû pendant le délai de carence comprenait le salaire fixe ainsi que les éventuelles commissions acquises dans le passé et encaissées durant ce mois-là, mais aucunement le paiement d'une commission théorique de remplacement. Dans le cadre de sa fonction, A\_\_\_\_\_ avait pu placer des managers auprès de clients de B\_\_\_\_\_. q.c. Un comptable ayant travaillé pour la fiduciaire en charge de la comptabilité de B\_\_\_\_\_ de juillet 2011 à novembre 2013 a déclaré que durant le délai de carence de l'assurance, le salaire était versé par l'employeur. En cas de maladie d'un employé, il n'y avait pas, durant le délai de carence, de remplacement des commissions non générées du fait de l'incapacité de travail. Les éventuelles commissions payées durant un tel délai de carence avaient été réalisées auparavant. De plus, les jours d'incapacité étaient décomptés sur la base des certificats médicaux remis. B\_\_\_\_\_ avait maintenu le paiement du salaire fixe à ses employés en cas de maladie et ne versait ensuite à ces derniers que la différence entre le salaire versé et les indemnités de l'assurance. Un employé ne pouvait donc pas prétendre au versement de son salaire par l'employeur ainsi qu'au paiement de l'indemnité totale de l'assurance puisque celle-ci incluait le salaire. Durant la période pendant laquelle l'employée avait été libérée de l'obligation de travailler, il avait décidé de ne prendre en considération que les commissions effectivement générées et non pas une éventuelle compensation moyenne, même si celle-ci avait tout de même été payée. r. Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience du 11 juin 2014, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a notamment considéré qu'en arrêtant le salaire réalisé durant les douze mois précédent la maladie de l'employée à 152'418 fr., montant qui englobait le salaire mensuel fixe, les commissions et le bonus pour l'année 2011, l'employeur et son assurance avaient correctement établi le salaire moyen auquel avait droit l'employée, tout comme le montant des indemnités journalières. Les témoignages recueillis avaient par ailleurs permis de vérifier qu'il n'y avait pas lieu de compenser les commissions non réalisées du fait de l'incapacité de travail ou de la libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé. En l'occurrence, l'employée avait droit au versement de 98'427 fr. 50 pour la période de juillet 2012 à février 2013. L'employeur, qui lui avait versé 98'233 fr. 80 durant cette période, restait donc à lui devoir 193 fr. 65 plus intérêts moratoires dès la fin des rapports de travail. L'employée ne pouvait par ailleurs pas prétendre au paiement d'une somme supplémentaire de 4'870 fr. 50 à titre de différence d'indemnités journalières, puisque l'employeur avait fait l'avance des salaires. Les indemnités versées ultérieurement par l'assurance, dont le montant avait été correctement calculé, étaient acquises l'employeur à

hauteur des salaires payés d'avance.![endif]>![if> Le bonus auquel l'employée prétendait était soumis à la réalisation de diverses conditions librement fixées par l'employeur et n'était pas objectivement déterminable. Dans la mesure où l'employée avait été incapable de travailler une grande partie de l'année 2012, elle n'avait pas pu contribuer à la prospérité de l'entreprise. De plus, elle n'avait reçu une gratification qu'en une seule occasion et ne pouvait invoquer le versement régulier d'un bonus. L'employée devait dès lors être déboutée de ses conclusions en paiement d'un bonus pour l'année 2012. Elle ne pouvait pas davantage prétendre au paiement d'une prime d'objectif, dès lors qu'elle n'avait pas atteint les objectifs fixés pour l'année 2012 et que l'employeur n'avait pas d'obligation de lui attribuer un chiffre d'affaires théorique durant sa maladie ou sa libération de l'obligation de travailler afin de lui permettre de réaliser ses objectifs. L'employée avait de surcroît été licenciée avant l'attribution et le versement des bonus et primes d'objectif. L'employeur avait en revanche violé ses obligations en remettant à son employée un certificat de travail mentionnant l'existence d'une clause de non-concurrence, laquelle ne faisait pas partie des éléments admissibles dans un certificat de travail. La mention de cette clause, durant une période de près de huit mois, était à même de causer un dommage à l'employée. Cette dernière n'avait cependant pas établi la quotité du dommage subi, se contentant d'indiquer que d'anciens clients avaient renoncé à l'engager à cause de cette mention. Il convenait dès lors d'arrêter le dommage subi par l'employée à un mois de son salaire fixe, soit 5'000 fr. Au surplus, l'employée s'était engagée à supprimer de son profil E\_\_\_\_\_ les indications selon lesquelles elle travaillait encore pour l'employeur. Ce dernier avait accepté qu'elle procède de la sorte. Ses conclusions tendant à ce qu'il soit fait interdiction à l'employée de se prévaloir de sa qualité d'employée après la fin des rapports de travail étaient dès lors devenues sans objet. EN DROIT 1.

1.1 Les jugements de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308

CPC).![endif]>![if> En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant les premiers juges s'élevait à 66'055 fr. La voie de l'appel est ainsi ouverte. 1.2 Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1 et 145 al. 1 let. b CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 al. 1 CPC) l'appel est recevable. Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), elle-même expédiée dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. 1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 2.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.![endif]>![if> La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel ( ACJC/1431/2011 du 4 novembre 2011, consid. 4; Reetz/Hilber, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 26 ad art. 317 CPC). 2.2 En l'espèce, l'intimée a versé à l'appui de sa réponse et de son appel joint trois pièces non soumises au Tribunal, soit un extrait de site internet et un extrait du Registre du commerce concernant une société tierce, ainsi qu'un profil "LinkedIn" concernant l'appelante. Elle allègue à ce propos, pour la première fois en appel, que l'appelante aurait constitué la société en question après la fin des rapports de travail et

qu'elle en serait désormais directrice. L'intimée n'expose cependant pas pour quelle raison elle n'aurait pas été en mesure d'alléguer de tels faits ni de produire de telles pièces devant le Tribunal, qui a gardé la cause à juger le 11 juin 2014. L'intimée indique au contraire elle-même que l'appelante aurait constitué la société en question le 18 mars 2014. Par conséquent, les pièces concernées, ainsi que les faits nouveaux auxquels elles se rapportent, sont irrecevables à ce stade et seront ignorés. 3.

Dans son appel joint, l'intimée conclut à ce qu'il soit constaté que l'appelante s'est prévalué illégitimement d'être son employée après la fin des rapports de travail, soit dès le 1<sup>er</sup> mars 2013. L'appelante conteste la recevabilité de cette conclusion. 3.1.1 Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux. L'art. 227 al. 1 CPC autorise la modification de la demande si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et présente un lien de connexité avec la dernière prétention ou, à défaut d'un tel lien, si la partie adverse consent à la modification de la demande. 3.1.2 L'action en constatation de droit est ouverte si la partie demanderesse a un intérêt important et digne de protection à la constatation immédiate de la situation de droit; il n'est pas nécessaire que cet intérêt soit de nature juridique, il peut s'agir d'un pur intérêt de fait; la condition est remplie notamment lorsque les relations juridiques entre les parties sont incertaines et que cette incertitude peut être levée par la constatation judiciaire; pour cela, n'importe quelle incertitude ne suffit pas; il faut au contraire que l'on ne puisse pas exiger de la partie demanderesse qu'elle tolère plus longtemps le maintien de cette incertitude, parce que celle-ci l'entrave dans sa liberté de décision (ATF 135 III 378 consid. 2.2; 131 III 319 consid. 3.5; 123 III 414 consid. 7b). L'intérêt pratique à une constatation de droit fait normalement défaut pour le titulaire du droit lorsque celui-ci dispose d'une action en exécution, en interdiction ou d'une action formatrice, immédiatement ouverte, qui lui permettrait d'obtenir directement le respect de son droit ou l'exécution de l'obligation (ATF 123 III 49 consid. 1a). L'action en constatation de droit est en effet subsidiaire par rapport à une action condamnatoire ou une action formatrice (cf. ATF 119 II 368 consid. 2a). Seules des circonstances exceptionnelles pourraient conduire à admettre l'existence d'un intérêt à la constatation de droit bien qu'une voie d'exécution soit ouverte (ATF 135 III 378 consid. 2.2; 123 III 49 consid. 1a). 3.2 En l'espèce, l'intimée a conclu devant le Tribunal à ce qu'il soit fait interdiction à l'appelante de se prévaloir de sa qualité d'employée après la fin des rapports de travail. Ses conclusions actuelles, tendant à ce qu'il soit constaté que l'appelante s'est prévalué illégitimement d'être son employée après la fin desdits rapports, constituent une modification de la demande, au sens des dispositions rappelés sous ch. 3.1.1 ci-dessus. S'il n'est pas contestable que les conclusions actuelles de l'intimée relèvent de la même procédure et qu'elles présentent un lien de connexité avec ses précédentes conclusions, celle-ci n'expose cependant pas en quoi la modification opérée reposerait sur des faits nouveaux. Or, le seul fait le Tribunal ait retenu que les conclusions précédentes étaient sans objet ne constitue pas un tel fait nouveau. L'intimée, qui s'était engagée à fournir de nouveaux codes d'accès à l'appelante afin que celle-ci puisse rectifier son profil informatique, ne pouvait notamment ignorer que les irrégularités constatées seraient prochainement corrigées et que la présentation de l'appelante serait alors conforme à la réalité. On ne voit notamment pas ce qui empêchait alors l'intimée, si elle s'y estimait fondée, de requérir d'emblée qu'il soit constaté que l'appelante s'était prévalué de manière illégitime de sa qualité d'employée pendant une certaine période. L'absence d'objet des précédentes conclusions de l'intimée et la correction effective des indications litigieuses ne

constituent pas des faits nouveaux justifiant que l'intimée modifie ses conclusions en appel. Par ailleurs, l'intimée n'expose pas davantage quel serait son intérêt, de fait ou de droit, à faire seulement constater que l'appelante s'est prévalu de manière illégitime de sa qualité d'employée après la fin des rapports de travail, plutôt que de requérir sa condamnation à l'indemniser des conséquences d'un tel comportement. Or, l'intérêt de de l'intimée à une telle constatation est subsidiaire par rapport à son intérêt présumé d'obtenir la condamnation de l'intimée, au sens des principes rappelés sous ch. 3.1.2 ci-dessus. En d'autres termes, si l'on admet que l'appelante s'est effectivement prévalu sans droit de sa qualité d'employée après la fin des rapports de travail, on ne voit pas ce qui empêcherait l'intimée d'agir contre l'appelante en réparation du préjudice que ce comportement peut lui avoir causé, que ce soit par le paiement de dommages-intérêts ou par le biais d'autres mesures. Pour l'ensemble de ces motifs, les conclusions de l'intimée tendant à ce qu'il soit constaté que l'appelante s'est prévalu illégitimement de son statut d'employée après la fin des rapports de travail sont irrecevables. 4.

L'appelante reproche aux premiers juges de lui avoir refusé une partie de la rémunération moyenne à laquelle elle avait droit durant son incapacité de travail pour cause de maladie, ainsi que durant le délai de congé assorti d'une libération de l'obligation de travailler. Elle prétend notamment à une compensation pour les commissions non générées durant ces périodes et soutient que le montant des indemnités journalières lui revenant aurait été mal calculé.!

4.1.1 En vertu de 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. Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a al. 1 CO).

4.1.2 Selon l'art. 324a alinéa 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, tel que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Durant la période de paiement du salaire, le travailleur doit être placé dans la même situation que celle qui eût été la sienne s'il avait travaillé. Il percevra donc son salaire (en espèces et en nature), mais non pas les indemnités liées à des frais non exposés. Lors que la rétribution est composée de commissions, l'employeur doit calculer le salaire en fonction de la moyenne obtenue durant l'année écoulée (ATF 125 III 14 consid. 2b, JdT 1999 I 359; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2 e éd., 2012, n. 46 ad art. 324a CO). L'art. 324a al. 4 CO prévoit qu'il peut être dérogé à l'art. 324a al. 1 CO par un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

4.1.3 La libération de l'obligation de travailler (« Freistellung ») est un acte juridique unilatéral exercé par l'employeur en vertu de son droit de donner des instructions (art. 321d al. 1 CO). L'employeur renonce, dans son propre intérêt, à la prestation de travail de l'employé. La fin de l'obligation de travailler ne met toutefois pas un terme aux rapports de travail (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb). En particulier, l'employeur reste débiteur du salaire jusqu'à la fin du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2). L'employeur qui décide unilatéralement de libérer le travailleur de l'obligation de travailler pendant le délai de congé doit en assumer les conséquences en versant l'intégralité de la rémunération dont il prive le travailleur, qu'il s'agisse d'un salaire fixe ou d'une provision (Subila/Duc, Droit du travail - Eléments de droit suisse, 2010, n. 19 ad art. 335c CO, p. 526 et 527).

4.2 En

l'espèce, il est établi que le salaire de l'appelante était composé notamment de commissions et qu'il connaissait à ce titre d'importantes variations au fil des mois. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, le Tribunal a retenu à juste titre que le salaire dû l'appelante en cas d'empêchement de travailler, ainsi qu'en cas de libération de l'obligation de travailler, devait être calculé sur la base du salaire moyen réalisé par l'appelante au cours de l'année précédant les événements susvisés. Cette méthode de calcul est également conforme aux conditions générales de l'assurance perte de gain conclue par l'intimée en faveur de l'appelante.

4.2.1 En l'occurrence, l'appelante a été incapable de travailler à 100% dès le 4 juillet 2012, puis à 50% dès le 23 août 2012. Elle a été licenciée et libérée de l'obligation de travailler le 19 septembre 2012, avant d'avoir retrouvé sa pleine capacité de travail. Elle a ensuite connu deux périodes d'incapacité de travail supplémentaires durant le délai de congé. Dans ces conditions, l'intimée et son assurance pouvaient valablement se fonder sur le salaire moyen réalisé par l'appelante de juillet 2011 à fin juin 2012 pour calculer le salaire et les indemnités dues à celle-ci pendant les périodes susvisées. Il n'y a notamment pas lieu, comme le souhaiterait l'appelante, de recalculer le salaire moyen pour l'année précédant immédiatement chacune des périodes à rémunérer, ce qui impliquerait d'inclure dans le calcul pour certaines périodes le salaire moyen calculé pour des périodes antérieures. A teneur des pièces versées à la procédure, la rémunération brute totale perçue par l'appelante de juillet 2011 à fin juin 2012 s'élève à 151'418 fr., salaire fixe, commissions et bonus pour l'année 2011 compris. Il s'ensuit que le montant du salaire mensuel moyen auquel peut prétendre l'appelante pour les périodes d'incapacité subséquentes s'élève à 12'618 fr. 20 brut (151'418 fr. / 12), ce que l'intimée ne conteste pas. Comme l'a relevé le Tribunal, l'assurance de l'intimée n'a pour sa part pas manqué à ses obligations en retenant comme base de calcul des indemnités journalières un salaire annuel brut de 152'418 fr., ce montant étant même légèrement favorable à l'appelante. Le montant desdites indemnités pouvait dès lors valablement être arrêté à 375 fr. 83 (152'418 fr. / 365 jours x 90%). Sur ces bases, il reste à vérifier les montants dus à l'appelante pendant les périodes litigieuses.

4.2.2 Pendant le délai d'attente, qui a couru du 4 juillet au 2 août 2012, l'appelante avait droit à son salaire moyen. Un montant de 12'618 fr. 20 brut lui était donc dû pour le mois de juillet 2012. Pour le mois d'août 2012, l'appelante avait droit à des indemnités journalières pendant vingt jours entiers (du 3 au 22 août), puis pendant neuf demi-journées (du 23 au 31 août), soit un total de 9'207 fr. 80 (375 fr. 83 x 24.5). Il s'y ajoute son salaire moyen pendant quatre jours ouvrés et demi (un jour ouvré pendant la fin du délai de carence, soit le 2 août, et sept demi-jours ouvrés du 23 au 31 août), soit un montant de 2'610 fr. 65 (12'618 fr.20 / 21.75 x 4.5), ce qui porte le total dû à 11'818 fr. 45 (9'207 fr. 80 + 2'610 fr. 65). Pour le mois de septembre 2012, l'appelante avait droit à des indemnités journalières pendant six jours entiers (du 25 au 30 septembre), puis pendant vingt-quatre demi-journées (du 1<sup>er</sup> au 24 septembre), soit un total de 6'764 fr. 90 (375 fr. 83 x 18). Il s'y ajoute son salaire moyen pendant huit jours ouvrés (soit seize demi-jours ouvrés du 1<sup>er</sup> au 24 septembre, jeûne genevois déduit), soit un montant de 4'641 fr. 10 (12'618 fr.20 / 21.75 x 8), ce qui porte le total dû à 11'406 fr. (6'764 fr. 90 + 4'641 fr. 10). Pour le mois d'octobre 2012, l'appelante avait droit à des indemnités journalières pendant quatorze jours entiers (du 1<sup>er</sup> au 14 octobre), puis pendant dix-sept demi-journées (du 15 au 31 octobre), soit un total de 8'456 fr. 10 (375 fr. 83 x 22.5). Il s'y ajoute son salaire moyen pendant six jours ouvrés et demi (soit treize demi-jours ouvrés du 15 au 31 octobre), soit un montant de 3'770 fr. 90 (12'618 fr. 20 / 21.75 x 6.5), ce qui porte le total dû à 12'227 fr. (8'456 fr. 10 + 3'770 fr. 90). Pour le mois de novembre 2012, l'appelante avait droit à des indemnités journalières pendant sept demi-journées (du 1

er au 7 novembre), soit un montant de 1'315 fr. 40 (375 fr. 83 x 3.5). Il s'y ajoute son salaire moyen pendant dix-neuf jours ouvrés et demi (soit cinq demi-jours ouvrés du 1<sup>er</sup> au 7 novembre et dix-sept jours ouvrés du 8 au 30 novembre), soit un montant de 11'312 fr. 85 (12'618 fr. 20 / 21.75 x 19.5), ce qui porte le total dû à 12'628 fr. 25 (1'315 fr. 40 + 11'312 fr. 85). Pour le mois décembre 2012, l'appelante disposait de sa pleine capacité de travail. Libérée de l'obligation de travailler, elle avait droit à son salaire moyen pour la totalité du mois, soit 12'618 fr. 20. Pour le mois de janvier 2013, l'appelante avait droit à des indemnités journalières pendant sept jours entiers (du 9 au 15 janvier), soit un montant de 2'630 fr. 80 (375 fr. 83 x 7). Il s'y ajoute son salaire moyen pendant dix-sept jours ouvrés (soit cinq jours ouvrés du 1<sup>er</sup> au 8 janvier et douze jours ouvrés du 16 au 31 janvier), soit un montant de 9'862 fr. 50 (12'618 fr. 20 / 21.75 x 17), ce qui porte le total dû à 12'493 fr. 30 (2'630 fr. 80 + 9'862 fr. 50). Enfin, pour le mois de février 2013, l'appelante disposait de sa pleine capacité de travail. Libérée de l'obligation de travailler, elle avait droit à son salaire moyen pour la totalité du mois, soit 12'618 fr. 20.

4.2.3 Au total, l'appelante avait droit à une rémunération brute de 98'427 fr. 60 pour les mois de juillet 2012 à février 2013 (12'618 fr. 20 + 11'818 fr. 45 + 11'406 fr. + 12'227 fr. + 12'628 fr. 25 + 12'618 fr. 20 + 12'493 fr. 30 + 12'618 fr. 20). L'intimée lui a versé durant cette période une rémunération brute de 98'233 fr. 90 (22'984 fr. en juillet + 11'588 fr. en août + 6'011 fr. en septembre + 5'000 fr. en octobre + 20'610 fr. 60 en novembre + 14'000 fr. 70 en décembre + 10'067 fr. 95 en janvier + 7'971 fr. 65 en février). Ainsi, le Tribunal a retenu à bon droit que l'intimée restait à devoir à l'appelante une somme de 193 fr. 70 brut à titre de rémunération pour la période en cause (98'427 fr. 60 – 98'233 fr. 90).

4.2.4 C'est en vain que l'appelante soutient qu'il conviendrait d'augmenter le montant du salaire moyen calculé ci-dessus pour tenir comptes des commissions qu'elle n'a pas pu réaliser durant les périodes où elle était en incapacité de travail et/ou libérée de l'obligation de travailler. Il ressort en effet des considérants ci-dessus que le salaire moyen pris en compte pour calculer la rémunération due à l'appelante inclut justement les commissions perçues par l'appelante pendant la période de référence, soit de juillet 2011 à juin 2012. Des commissions moyennes font dès lors intégralement partie du calcul de la rémunération accordée à l'appelante pour les périodes où elle était incapable de travailler ou libérée de l'obligation de travailler; elles en constituent d'ailleurs la majeure partie. Comme l'a relevé le Tribunal, les enquêtes ont de surcroît permis de vérifier que l'intimée n'avait pas pour pratique d'accorder d'autres compensations pour les commissions manquées à ses employés en cas d'incapacité de travailler. C'est également en vain que l'appelante soutient que les commissions versées par l'intimée au mois de juillet 2012 ne devraient pas être prises en compte dans le salaire versé par l'employeur pour la période litigieuse, mais qu'elles lui seraient dues en sus, dans la mesure où elles auraient été acquises antérieurement à son incapacité de travail. Le salaire moyen pris comme référence pour calculer la rémunération due à l'appelante, soit le salaire moyen de juillet 2011 à juin 2012, contenait à l'évidence lui aussi des commissions relatives à une période antérieure, dont le montant exact n'est pas précisé par l'appelante et dont il n'a pas été possible de faire abstraction. Il apparaît en effet que les commissions dues à l'appelante ne lui étaient pas systématiquement versées le mois suivant l'activité concernée, comme en témoigne le fait que l'intimée a lui encore versé d'importantes sommes à titre de commissions aux mois de novembre et de décembre 2012, alors qu'elle avait été libérée de l'obligation de travailler le 19 septembre précédent. Faute de pouvoir déduire du salaire de référence les commissions relatives à une activité antérieure, il n'y a pas non plus lieu de déduire de telles commissions de la rémunération effectivement versée pour la période où

l'appelante était empêchée de travailler. Il faut au contraire admettre que le salaire moyen retenu comme base de calcul est effectivement représentatif de la rémunération due à l'appelante, y compris en ce qu'il inclut une part moyenne de commissions ayant trait à l'activité antérieure à la période prise en compte.

4.2.5 Enfin, dans la mesure où l'intimée a continué à verser à l'appelante son salaire dans les périodes où cette dernière était empêchée de travailler, et où elle ne reste pas devoir de somme à l'appelante, à l'exception de celle de 193 fr. 70 bruts calculée ci-dessus, les indemnités journalières sont acquises à l'intimée et l'appelante ne peut prétendre au paiement d'un solde de 4'870 fr. ou d'une quelconque autre somme à ce titre. Il a de surcroît été vérifié ci-dessus que le montant des indemnités journalières avait été correctement arrêté par l'intimée et son assurance. Contrairement à ce que soutient l'appelante, ces indemnités lui ont été accordées pour chaque jour et chaque demi-journée où elle était empêchée de travailler, et pas seulement pour les jours ouvrés parmi ceux-ci. Seul son salaire moyen pour les autres périodes a été divisé par 21.75 jours ouvrables par mois et accordé en fonction du nombre de jours ouvrés concernés, selon la pratique habituelle en la matière.

4.3 Au vu des motifs qui précèdent, l'appelante sera déboutée de ses conclusions tendant à l'annulation du chiffre 2 du jugement entrepris et au paiement de diverses sommes à titre de différence de salaire et de solde d'indemnités journalières.

5. L'appelante reproche ensuite au Tribunal de l'avoir déboutée de ses conclusions en paiement d'un bonus et d'une prime d'objectif pour l'année 2012. Elle soutient que de tels avantages lui seraient dus nonobstant ses empêchements non-fautifs de travailler et sa libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé.

5.1 Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale 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). La gratification au sens l'art. 322d CO se distingue du salaire, en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle s'ajoute à lui et dépend toujours, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur (ATF 139 III 155 consid. 3.2, rés in SJ 2013 I 371; 136 III 313 consid. 2, rés. in JdT 2011 II p. 206; 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2, JdT 2003 I 346). Tel est le cas lorsque l'employeur détermine unilatéralement la quotité du bonus, ou lorsque ce dernier dépend partiellement de l'appréciation subjective par l'employeur de la qualité des prestations fournies par le travailleur. Lorsqu'en revanche le bonus est convenu à l'avance ou qu'il dépend de critères objectifs, tels que des résultats ou le chiffre d'affaires, sans part d'appréciation, il doit être considéré comme un élément variable du salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.3 et 4.3.4; Wyler, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> édition 2008, p. 167). La réserve du caractère facultatif de la gratification, formulée par l'employeur, n'a aucune portée si elle n'est qu'une formule vide et si l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent tenu de verser une gratification, par exemple s'il l'a versée pendant au moins dix ans sans interruption. Une obligation de verser la gratification dans un tel cas ne se justifie cependant que si l'employeur aurait eu une raison, durant cette période, de ne pas verser la gratification, par exemple en cas de mauvaise marche des affaires ou d'un faible rendement de l'employé (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.1). D'après la jurisprudence, il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire, tel que le comprend l'art. 322 CO (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1).

5.2 En l'espèce, dans sa version amendée le 11 juillet 2011, le contrat de travail de l'employée prévoyait que deux types de

gratifications pouvaient être versés à l'employée, soit un bonus dit "discrétionnaire" et un bonus d'objectif.

5.2.1 Le bonus dit "discrétionnaire" était stipulé dépendant du résultat net de l'employeur sur l'année, ainsi que du travail et de l'implication de l'employée. Il était précisé que son versement répété durant plusieurs années ne donnait aucun droit à un versement futur. Comme l'a relevé le Tribunal, les critères présidant à l'allocation de ce bonus ne sont en l'espèce pas clairement définis; ils laissent une large place à l'appréciation de l'employeur. En l'occurrence, l'appelante a été absente pour cause de maladie pendant plusieurs semaines durant l'été 2012, puis a été libérée de l'obligation de travailler dès le 19 septembre 2012; elle n'a donc pas contribué au résultat de l'entreprise durant ces périodes. Au regard des critères susvisés, l'intimée pouvait valablement choisir de ne pas lui verser de bonus pour l'année 2012. Contrairement à ce que soutient l'appelante, rien n'indique que l'intimée ait choisi de la libérer de l'obligation de travailler notamment dans le but de se soustraire à l'obligation de lui verser un bonus en fin d'année. Aux dires de l'appelante elle-même, son activité générait pour l'intimée un chiffre d'affaires important; le fait de la libérer de l'obligation de travailler durant plus de trois mois devait donc représenter pour l'intimée une perte non négligeable, qui ne serait pas nécessairement compensée par l'économie d'un bonus, dont l'appelante évalue elle-même le montant à 3'718 fr. On relèvera au demeurant que l'appelante a connu d'autres périodes d'incapacité de travail durant son délai de de congé, de sorte qu'il paraît en tous les cas douteux que l'intimée eût été tenue de lui verser le bonus susvisé si elle ne l'avait pas libérée de l'obligation de travailler. L'appelante, qui a perçu le bonus susvisé à une seule reprise au cours de son emploi auprès de l'intimée, ne démontre par ailleurs pas que le versement de ce bonus aurait été systématique, comme dans le cas d'un élément de salaire. Les enquêtes auxquelles a procédé le Tribunal n'ont notamment pas permis de vérifier le caractère systématique de tels versements au sein de l'intimée. Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'appelante de ses prétentions en paiement d'un bonus "discrétionnaire" pour l'année 2012.

5.2.2 Le bonus d'objectif était quant à lui stipulé payable en fonction de la réalisation par l'employée d'un certain chiffre d'affaires fixé par l'employeur. Ne laissant guère de place à l'appréciation de l'employeur une fois ce chiffre d'affaires fixé, ce bonus constituait davantage un élément variable du salaire, au sens des dispositions et principes rappelés ci-dessus. Le contrat de travail prévoyait cependant que le bonus d'objectif ne serait pas versé si le contrat était résilié en cours d'année. L'appelante, dont le contrat de travail a été résilié le 19 septembre 2012, ne peut donc pas prétendre au paiement d'un bonus d'objectif pour l'année 2012, et ce quelle que soit la proportion du chiffre d'affaires convenu qu'elle avait réalisé au jour de son arrêt de travail ou de son licenciement. Le fait que sa libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé ait pu l'empêcher de réaliser un chiffre d'affaires supérieur est également sans pertinence de ce point de vue. Par conséquent, le jugement entrepris sera également confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante de ses prétentions en paiement d'un bonus d'objectif.

6. Enfin, sur appel joint, l'intimée conteste être tenue d'indemniser l'appelante pour avoir mentionné l'existence de la clause de non-concurrence dans la première version du certificat de travail délivrée à celle-ci. Elle soutient notamment que cette mention n'aurait nullement porté préjudice à l'appelante, qui a notamment continué à se prévaloir de sa qualité d'employée sur les réseaux sociaux professionnels.

6.1.1 En vertu de l'art. 330a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). Le document prévu par

la disposition a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35 = JdT 1982 IV 111, consid. 3a). L'employeur ne doit pas porter atteinte à l'avenir économique de son ancien employé de manière injustifiée et doit lui établir et remettre tous les documents nécessaires. S'il ne satisfait pas à cette obligation en retenant des documents, il répond des conséquences dommageables pour le travailleur conformément aux articles 97ss CO (JAR 2002, p. 315).

6.1.2 Lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable (art. 97 al. 1 CO). Les quatre conditions requises en la matière sont l'inexécution de l'obligation, une faute du débiteur, un dommage et un rapport de causalité entre l'inexécution et le dommage (Thévenoz, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd., 2012, n° 3 ss ad art. 97 CO). L'art. 42 al. 2 CO, applicable par analogie en vertu de l'art. 99 al. 3 CO (Thévenoz, op. cit., n. 15 ad art. 99 CO), prévoit que lorsque le montant exact du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire de choses et des mesures prises par le lésé. Cette disposition, qui tend à instaurer une preuve facilitée en faveur du lésé, ne le libère cependant pas de la charge de fournir au juge, dans la mesure où c'est possible et où on peut l'attendre de lui, tous les éléments de fait constituant des indices de l'existence du dommage et permettant ou facilitant son estimation; elle n'accorde pas au lésé la faculté de formuler, sans indications plus précises, des prétentions en dommages-intérêts de n'importe quelle ampleur (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 131 III 360 consid. 5.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_481/2012 du 14 décembre 2012 consid. 4; 4A\_463/2008 du 20 avril 2010, consid. 4.6).

Si, dans le procès, le lésé ne satisfait pas entièrement à son devoir de fournir des éléments utiles à l'estimation, l'une des conditions dont dépend l'application de l'art. 42 al. 2 CO n'est pas réalisée. Le lésé est alors déchu du bénéfice de cette disposition; la preuve du dommage n'est pas apportée et, en conséquence, conformément au principe de l'art. 8 CC, le juge doit refuser la réparation (cf. ATF 126 III 189 consid. 2b p. 191/192; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_481/2012 cité consid. 4; 4A\_154/2009 du 8 septembre 2009, consid. 6).

6.2 En l'espèce, le premier certificat de travail remis par l'intimée à l'appelante indiquait que l'employée quittait l'employeur libre de tout engagement, à l'exception notamment de la clause de non-concurrence à laquelle elle restait soumise. Comme le Tribunal, la Cour constate que la mention de cette clause était en soi de nature à prêter inutilement les chances de l'appelante de retrouver un emploi auprès d'un employeur actif dans le domaine concerné. Cela étant, le dommage que cette mention a pu causer à l'appelante, et dont celle-ci demandait aux premiers juges réparation, n'est en l'espèce pas établi. S'il est exact qu'un tel dommage peut s'avérer difficile à démontrer, ce qui peut justifier qu'il soit fixé équitablement sur la base de l'art. 42 al. 1 CO lorsqu'on ne dispose que d'indices de son existence et de sa quotité malgré les efforts fournis par la partie lésée, tel n'est cependant le cas en l'espèce. L'appelante, qui a déclaré devant le Tribunal que la mention d'une clause de non-concurrence dans son certificat de travail avait retenu d'anciens clients de l'engager, n'a en effet produit aucune offre d'emploi de sa part, ni réponse écrite des clients en question, permettant d'estimer à partir de quand elle aurait pu retrouver un emploi si son certificat de travail n'avait pas mentionné la clause litigieuse. Aucun témoignage n'est par ailleurs venu corroborer les dires de l'appelante à ce sujet. Dans ces conditions, force est de constater que l'appelante n'a pas fourni, dans toute la mesure où on pouvait l'attendre d'elle, tous les indices permettant de se convaincre de l'existence du dommage allégué, ainsi que d'en estimer la quotité. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il n'y a pas lieu de lui

allouer un quelconque dédommagement et le jugement entrepris sera réformé sur ce point. Avec l'intimée, la Cour constate par ailleurs qu'à l'échéance de son contrat de travail, l'appelante a tardé à indiquer qu'elle n'était plus employée par l'intimée sur le ou les réseaux sociaux professionnels où elle disposait d'un profil. Or, à supposer que l'appelante ait effectivement reçu des réponses négatives à ses offres d'emploi, il apparaît difficile de savoir dans quelle mesure ces réponses seraient dues à la mention d'une clause de non-concurrence dans son certificat de travail, plutôt qu'au maintien d'informations erronées sur les réseaux sociaux susvisés. L'absence d'un lien de causalité suffisant entre la mention illicite imputable à l'intimée et le dommage que l'appelante soutient avoir subi fait dès lors également obstacle aux prétentions de cette dernière. Pour ces motifs, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et l'appelante sera déboutée de ses prétentions en paiement de dommages-intérêts en lien avec la mention d'une clause de non-concurrence dans son certificat de travail. 7. La valeur litigieuse devant la Cour étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite. Il ne sera perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 114 al. 1 let. c, 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC).! [endif]> [if> PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 10 novembre 2014 par A\_\_\_\_\_ contre les chiffres 2 et 7 du dispositif du jugement JTPH/413/2014 rendu le 9 octobre 2014 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/13229/2013-4. Déclare recevable l'appel joint formé par B\_\_\_\_\_ contre le chiffre 3 du dispositif de ce même jugement, à l'exception des conclusions tendant ce qu'il soit constaté que A\_\_\_\_\_ s'est prévalué illégitimement d'être son employée après le 1 er mars 2013. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Nathalie LANDRY-BARTHE La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.