

# **GE\_GERICHTE C/14812/2002 vom 12. August 2004**

GE Cour de justice, 2004-08-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_14812\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14812_2002)

FR: GE\_GERICHTE C/14812/2002 du 12 août 2004

IT: GE\_GERICHTE C/14812/2002 del 12 agosto 2004

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CUISINIER; HÔTELLERIE ET RESTAURATION; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; ABANDON D'EMPLOI ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); TREIZIÈME SALAIRE; SALAIRE; FARDEAU DE LA PREUVE; INDEMNITÉ DE VACANCES; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; FRAIS PROFESSIONNELS; FRAIS JUDICIAIRES | T travaille en qualité de cuisinière chez E. T décide de son propre chef de prendre le 29 décembre comme jour de repos. Lorsqu'elle se présente le 31 décembre, E la licencie avec effet immédiat. Il n'y a pas eu d'abandon d'emploi de la part de T. Le manquement reproché à T n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat. En conséquence, T a droit au paiement de son salaire durant le délai de congé, au treizième salaire et à une indemnité pour vacances non prises en nature. Elle a également droit au paiement d'heures supplémentaires et au remboursement des sommes qu'elle a avancées lorsqu'elle faisait les courses pour le restaurant. | CO.321c; CO.327a; CO.329d; CO.337; CO.337c; CCNT.6; CCNT.12; CCNT.15; CCNT.17; CCNT.21; CCNT.33; LJP.65; LJP.78

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans le délai et selon la forme prévus par la loi (article 59 al. 1 LJP), l'appel est recevable.

### **E. 2**

Si l'absence de A\_\_\_\_\_, à l'audience de la Cour d'appel, a été valablement excusée, l'appelante aurait pu être représentée par un autre organe, soit B\_\_\_\_\_, directeur, selon les inscriptions figurant au Registre du Commerce. C'est dire que l'appelante n'a pas valablement comparu devant la Cour de céans. Selon l'article 65 al.1 LJP, en cas de non-comparution sans excuse valable de l'une des parties à l'audience de la Cour d'appel, la cause est gardée à juger. En l'espèce, lors de l'audience du 9 juin 2004, en plus de l'audition de l'intimée, il a été procédé à celle de témoins portés sur la liste de T\_\_\_\_\_. C'est dire qu'en définitive, il a été fait application du susdit article 65 al. 1 LJP.

### **E. 3**

En application des Arrêtés du Conseil Fédéral des 19 novembre 1998 et 17 décembre 2001, la cause est soumise en particulier à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT).

### **E. 4**

L'appelante conteste la solution du Tribunal lequel a considéré que les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs n'étaient pas réalisées (article 337 CO). Les premiers juges ont exposé les principes émis par la doctrine et la jurisprudence en ce qui concerne la notion de justes motifs prévus par la susdite disposition légale. Il est fait expressément référence aux pages 11 et 12 du jugement du 11 août 2003. La Cour d'appel doit toutefois constater que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que le congé avait été notifié à T\_\_\_\_\_ le 2 janvier 2002. En effet, sur la base de la relation du témoin assermenté F\_\_\_\_\_, il est établi que ce fut le 31 décembre 2001, lorsque l'intimée s'est rendue au restaurant pour reprendre son travail, que A\_\_\_\_\_ lui a fait savoir qu'elle était licenciée. Lors de son audition, le témoin a précisé que le restaurant était petit et qu'« il a bel et bien entendu A\_\_\_\_\_ dire qu'il n'était pas d'accord de la reprendre car elle l'avait laissé tomber ». Aucun élément concret et déterminant du dossier ne permet de mettre en cause cette déposition. Dans ces circonstances, la Cour de céans retient que le licenciement avec effet immédiat pour justes motifs a été notifié à l'employée le lundi 31 décembre 2001. L'abandon d'emploi abrupt, sans justes motifs, prévu par l'article 337d CO, présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif de la part du travailleur, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié (ATF 112 II 41 = JdT 1986 I 253 = SJ 1986 p. 388). Une absence injustifiée de courte durée (s'étendant par exemple sur quelques jours après la fin des vacances) ne peut pas être interprétée comme une rupture des rapports de travail de la part du travailleur (SJ 1997 p. 149). En conséquence, l'article 337d CO n'est de toute manière pas applicable. Quant à l'article 337 al. 1 CO, seul un manquement grave de l'employé autorise une résiliation immédiate; lorsque le manquement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 112 II 50). Le comportement propre à ruiner la confiance doit être d'une gravité toute objective; on sera d'autant plus exigeant pour en juger que les rapports de travail auront duré longtemps (VISCHER, TDPS VII / I, 2, p. 162). Ainsi, le refus de travailler ou l'absence injustifiée pendant plusieurs jours constituent un juste motif de licenciement s'ils vont à l'encontre de la volonté clairement exprimée par l'employeur (ATF III II 250; ATF du 3.12.1990, 4c.181/1990). En l'espèce, la Cour d'appel constate qu'il n'a pas été établi que l'intimée se serait absentée, sans avertir son employeur, en juin et/ou juillet 2001 et aurait contraint sa partie adverse à fermer l'établissement. Au contraire, des explications fournies à la Cour de céans par H\_\_\_\_\_, il résulte que sa mère a travaillé à Genève pour l'appelante, pendant cette période. Ces indications ne sont pas mises en cause par un élément concret et déterminant du dossier. Si, à la suite de l'ordonnance du 14 novembre 2002, T\_\_\_\_\_ n'a pas produit son passeport pour l'année 2001, elle a expliqué n'avoir pu s'en faire délivrer des photocopies, car pour en obtenir un nouveau, les P\_\_\_\_\_ doivent rendre l'ancien passeport lequel est détruit. L'intimée a effectivement déposé un passeport émis en janvier 2002. L'appelante a donc pris, après la fermeture du restaurant à Noël (les 24 et 25 décembre), trois jours de congé, soit les 26, 27 et 28 décembre 2001. De ses explications, il résulte qu'elle s'est rendue dans sa famille, au P\_\_\_\_\_, ce qui a été confirmé par sa fille H\_\_\_\_\_; T\_\_\_\_\_ n'est pas revenue le 29 décembre, mais le lundi 31. Lors de l'audience du Tribunal du 14 novembre 2002 (pages 3 et 4), A\_\_\_\_\_ a déclaré « J'avais donc donné à la demanderesse ces deux jours (les 24 et 25 décembre). Le 26 décembre, nous devons rouvrir, mais elle a dû s'absenter et partir au P\_\_\_\_\_ pour des problèmes familiaux. Mon aide de cuisine a donc préparé la mise en place le 26 décembre pour la réouverture du 27 ». Cette déclaration est opposable à l'appelante et implique, compte tenu de ce voyage au P\_\_\_\_\_, que le congé de trois jours, invoqué par l'intimée, n'est

pas intervenu contre une volonté clairement exprimée par l'employeur. De plus, la Cour rappelle que des liens personnels existaient entre les frères A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ et l'intimée. Cette dernière, lors de son audition du 21 février 2003 (pages 2 et 3), a expliqué qu'elle avait considéré A\_\_\_\_\_ comme son fils, car il avait été l'ami de sa fille les deux frères l'appelaient « tante », même sans lien de parenté. Par ailleurs, en plus du problème des jours de repos, invoqué par le Tribunal (article 16 CCNT), il convient également de constater que, depuis son engagement à la mi-avril 2001, l'intimée n'avait pas pris de vacances (article 17 CCNT). Comme important manquement opposable à l'employeur, la Cour de céans rappelle que le salaire de l'employée ne lui a été versé qu'irrégulièrement et qu'une somme importante lui était due, à ce titre, en décembre 2001. Des explications de T\_\_\_\_\_, il ressort qu'elle a accepté « cette situation chaotique au niveau salarial, car elle considérait A\_\_\_\_\_ comme son fils, car il était l'ami de sa fille » (cf. p.v. du 21.2 03 p. 2). T\_\_\_\_\_ n'est donc pas revenue à son travail le samedi 29, mais le lundi 31. Le restaurant était fermé le dimanche. Dans les circonstances reprises ci-dessus et en référence aux principes rappelés, les conditions de l'article 337 CO n'étaient pas réalisées. De plus, c'est à juste titre que les premiers juges ont opposé à l'employeur une situation qui ne respectait pas les dispositions de la CCNT. Le manquement de l'intimée, soit le fait d'avoir repris son travail le lundi 31 décembre, et non le samedi 29, alors que le restaurant était fermé le dimanche, n'est pas d'une gravité telle qu'il aurait justifié un licenciement immédiat. Eu égard au contexte de l'époque, la confiance entre les parties ne peut pas être considérée comme ayant été ruinée ou ébranlée à tel point qu'on n'aurait pas pu exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail. Une absence unique d'un jour ne remplit pas les conditions de l'article 337 CO (SJ 1997 p. 149, 153). En conséquence, la Cour d'appel confirme la solution adoptée par le Tribunal et selon laquelle le licenciement immédiat n'était pas justifié.

## **E. 5**

Selon l'article 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Cette disposition légale fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (ATF 117 II 270 = JdT 1992 I 398; ATF 120 II 243 = JdT 1995 I 222). L'article 6 al. 1 CCNT stipule qu'après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de travail. Le deuxième alinéa de cette disposition prévoit que la notification doit être portée à la connaissance de la partie contractante au plus tard la veille du jour où le délai commence à courir. Des dérogations à la CCNT sont admises pour autant que la dite Convention ne stipule pas le contraire et que si elles sont exclusivement en faveur du collaborateur (article 33 CCNT). En l'espèce, il est donc fait application de la clause du contrat du 1<sup>er</sup> mai 2001, qui prévoit un délai de résiliation de deux mois. La Cour a retenu précédemment que le congé avait été notifié le 31 décembre 2001. C'est dire que les rapports de travail auraient pris fin au 28 février 2002 et non en mars, comme admis en première instance. Aux termes du contrat signé par les parties, le salaire mensuel de l'employée a été fixé à CHF 4.200,- jusqu'au 31 août 2001 puis à CHF 5.000,-. L'intimée a commencé à travailler le 15 avril 2001, ce qui implique un revenu de CHF 2.100,- pour le mois d'avril, puis de CHF 4.200,- par mois pour juin, juillet et août et ensuite de CHF 5.000,- de septembre 2001 jusqu'en février 2002. En conséquence, les salaires pour 2001 et 2002 ont représenté respectivement

CHF 38.900,- et CHF 10.000,- au total. Selon T\_\_\_\_\_, elle a perçu, en 2001, CHF 10.700,- à titre de salaires, alors que sa partie adverse fait état de CHF 14.600,-. A l'instar des premiers juges, la Cour d'appel constate que la preuve d'un tel versement de CHF 14.600,- n'a pas été apportée. Le récapitulatif produit sous pièce 11 de la demanderesse n'a aucune portée probante; en effet, il n'a pas été confirmé lors des mesures probatoires et, par ailleurs, il ne comporte aucune signature. En conséquence, en fonction d'une somme totale due de CHF 48.900,- (38.900,- + 10.000,-) et de versements de CHF 10.700,-, un montant brut de CHF 38.200,- est dû à l'intimée.

#### **E. 6**

A juste titre, le Tribunal a considéré qu'en ce qui concerne le treizième salaire, le contrat signé par les parties est plus favorable que les dispositions de la CCNT laquelle prévoit notamment que le treizième salaire n'est acquis qu'après le sixième mois de travail puis dans des proportions de 25% du salaire brut mensuel puis de 50% dès la deuxième année de travail (en 2002) pour passer à 100% à partir de la troisième année de travail (article 12 CCNT). Selon le contrat du 1<sup>er</sup> mai 2001, T\_\_\_\_\_ avait droit à un treizième salaire au prorata des mois travaillés; le treizième salaire équivaut au montant d'un salaire mensuel. Il est possible de calculer le treizième salaire en augmentant le salaire de 8,33% (KUHN, le droit du travail dans les entreprises, n. 6/4. 3,p.2). Ainsi, le montant dû, à ce titre, à l'intimée, s'élève à CHF 4.073,35 (CHF 48.900,- : 100 x 8,33).

#### **E. 7**

Comme indemnité pour les vacances non prises en nature, le Tribunal a alloué CHF 3.598,56 à l'employée. L'appelante soutient que T\_\_\_\_\_ a pris des vacances en été 2001 et que, en plus de ses arguments relatifs au congé immédiat pour justes motifs, elle fait valoir que la date d'une résiliation ordinaire a commencé le 31 décembre 2001. Ce dernier élément est conforme à la solution adoptée dans le présent arrêt. Par contre, le Cour a constaté ci-dessus, sous chiffre 4, que T\_\_\_\_\_ n'avait pas pris de vacances en été 2001. La Cour n'oppose donc pas à l'intimée le fait qu'elle n'a pas donné suite à l'ordonnance du 11 novembre 2001 relative à la production de son passeport concernant l'année 2001, en tant qu'elle a produit un passeport émis en janvier 2002 et que, selon ses explications, à la délivrance d'un nouveau passeport, les autorités P\_\_\_\_\_ détruisent l'ancien. Selon la solution adoptée par la Cour de céans, le licenciement immédiat notifié le 31 décembre 2001 par l'employeur n'était pas justifié et l'intimée a donc droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, soit à la fin février 2002. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (article 329d al. 2 CO). La conversion des vacances en espèces ou autres avantages n'est licite, lorsque le contrat prend fin, que si l'employeur n'est plus en mesure d'exécuter son obligation en nature (JdT 1976 I 191; ATF 106 II 152 = JdT 1980 I 602). Le principe de l'obligation d'octroyer les vacances en nature trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 ; BRUNNER/BUHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, n. 4 ad art. 329 d CO). Ce principe n'est cependant pas absolu. Il est aussi possible de se demander, in casu, s'il y a matière à tenir compte du délai écoulé de la fin décembre 2001 à la fin février 2002 pour opposer à l'intimée la prise de vacances en nature. L'appelante n'invoque pas ce moyen lequel serait d'ailleurs infondé. La créance en dommages-intérêts de l'article 337c al.1 CO comprend non seulement le salaire, mais aussi le droit aux vacances, remplacé par des prestations en argent, et la compensation des autres avantages résultant du contrat de

travail, telles que les gratifications ou indemnités de départ. De l'avis de certains auteurs, cette nouvelle disposition implique que, dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur peut faire valoir ses prétentions en espèces relatives aux vacances; l'ancienne pratique de la prise des vacances en nature après le licenciement immédiat, qui reposait sur la fiction de la conversion d'un tel licenciement en un licenciement ordinaire, doit, en conséquence, être définitivement bannie. La disposition nouvelle de l'article 337c CO remet certes en question la jurisprudence traditionnelle antérieure, selon laquelle le travailleur congédié avec effet immédiat et recevant son salaire pour le délai de congé ordinaire était, en principe, réputé avoir pris ses vacances durant ce délai. Cette jurisprudence avait d'ailleurs déjà été critiquée auparavant. On ne peut cependant aller jusqu'à poser de façon absolue que le travailleur renvoyé abruptement sans justes motifs a toujours droit au paiement de ses vacances en plus de ce qu'il aurait gagné si les rapports avaient pris fin normalement. Si le droit aux vacances en espèces doit être reconnu au travailleur qui est renvoyé alors que le contrat eût pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple, il ne saurait en être nécessairement de même dans certaines situations particulières, comme celle où l'indemnisation du travailleur, en vertu de l'article 337c al. 1 CO, couvre une longue durée (ATF 117 II 270 = JdT 1992 I 398, avec les références citées; WYLER, droit du travail, p.255 et ss). En l'espèce, le délai étant de deux mois, l'employée est fondée à réclamer le paiement de ses vacances en espèces. Selon le contrat signé par les parties, l'employée avait droit à quatre semaines de vacances annuelles au prorata des mois travaillés. Si l'horaire de travail prévue par ledit contrat était de 8 heures 30 à 17 heures, la pause d'une demi-heure pour le repas étant déduite, le nombre d'heures de travail quotidien représente huit heures, soit 40 heures par semaine. En conséquence, les parties pouvaient valablement déroger au chiffre 1 de l'article 17 CCNT lequel prévoit cinq semaines de vacances (article 17 ch. 1 al.2 CCNT). Comme paiement en espèces des vacances en nature, une somme de CHF 4.073,35 (48.900,- : 100 x 8,33) est allouée à T\_\_\_\_\_. La Cour constate que le jugement comporte une erreur matérielle en ce sens que d'avril 2001 à mars 2002, le salaire total se serait élevé à CHF 53.900,- et non CHF 43.200,- (page 16) ( 38.900,- + 15.000,- = 53.900,-). Toutefois, compte tenu de la solution adoptée dans le présent arrêt, soit du congé notifié le 31 décembre 2001, l'échéance du délai de congé à la fin février 2002, justifie de retenir un salaire total de CHF 48.900,- pour la période d'avril 2001 à février 2002.

## **E. 8**

Statuant ex aequo et bono, les premiers juges ont arrêté à CHF 20.118,65 la rémunération des heures supplémentaires effectuées par l'employée. Selon le contrat signé par les parties, l'horaire de travail de l'intimée a été fixé de 8 heures 30 à 17 heures, soit 40 heures par semaine, comme retenu précédemment sous chiffre 7, après déduction de la demi-heure consacrée à la pause du repas. Dans l'attestation de l'employeur destinée à l'assurance-chômage, E\_\_\_\_\_ SA a mentionné 42 heures 30 par semaine, sous la rubrique horaire normal de travail de l'assurée. Lors de l'audience du 14 novembre 2004 (page 3), A\_\_\_\_\_ a déclaré que la demanderesse faisait 45 heures par semaine. De plus, la Cour de céans se réfère aux explications fournies, lors de l'audience du 9 juin 2004 par les témoins G\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ ainsi que par la fille de l'intimée, H\_\_\_\_\_. De ces dépositions, confirmées par les autres éléments de la cause, il résulte notamment que T\_\_\_\_\_ commençait son travail entre 8 et 9 heures, qu'elle terminait, les jours de semaine, entre 18 et 21 heures et, les jours de fin de semaine, à une heure plus tardive, même à 24 heures. Par ailleurs, l'intimée a fourni des explications concrètes au sujet de

divers plats, dont elle avait assuré personnellement la préparation et qui avaient nécessité sa présence pendant les heures de repas. Dans ces circonstances la Cour ne confère pas une portée déterminante aux déclarations de F\_\_\_\_\_, entendu lors de l'audience du 14 novembre 2002 (pages 6 et 9) et qui a indiqué ignorer si T\_\_\_\_\_ avait fait des heures supplémentaires et qu'elle n'avait pas travaillé le vendredi soir. Il est donc établi que l'employée a effectué des heures supplémentaires. Ces dernières ont été effectuées dans l'intérêt de l'appelante et celle-ci ne pouvait pas ne pas en avoir connaissance; en effet, les activités de l'employée ont été exécutées dans les locaux de E\_\_\_\_\_ SA et ont impliqué des prestations connues de l'employeur. L'intimée n'a pas pris l'initiative d'effectuer des heures supplémentaires contrairement à la volonté ou à l'insu de sa partie adverse; cette dernière en avait connaissance. L'employée est donc fondée dans sa prétention (ATF 116 II 69 ; CAPH du 20.10.1993 C.c/ G.) En principe, le travailleur est tenu d'établir régulièrement le décompte de ses heures supplémentaires et de les remettre périodiquement à son employeur (WYLER, droit du travail, p.89), ce qui n'a pas été fait in casu. D'ailleurs, selon l'article 21 al. 1 CCNT, c'est à l'employeur qu'il appartient de tenir un registre des heures de travail. Aux termes du troisième alinéa de cette disposition, si l'employeur n'observe pas ladite obligation, le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve. En l'espèce, les parties n'ont tenu ni registre ni contrôle de la durée du temps de travail de l'intimée. A ce sujet, il est possible de se référer aux liens d'amitié qui existaient entre les frères A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ et l'employée et qui ont notamment impliqué des rapports de confiance. Selon l'article 321c al. 3 CO, 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. L'article 15 ch. 5 al. 3 CCNT prévoit la même rémunération des heures supplémentaires. S'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires qu'il a effectuées, le juge peut appliquer par analogie l'article 42 al. 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (ATF 126 III 377 = JdT 2000 I 629). Il convient de se montrer strict dans l'application de cette disposition. En l'espèce, les éléments concrets de la cause justifient de retenir qu'il est constant que l'intimée a effectué des heures supplémentaires. Il n'en demeure pas moins que, compte tenu du contexte de la cause, des liens affectifs existant entre les intéressés, les premiers juges ont fait une appréciation conforme au dossier en estimant que certaines heures de présence de T\_\_\_\_\_ n'avaient pas été indispensables. Statuant ex aequo et bono, ils ont fixé à CHF 20.118,65 la rémunération de l'employée, réduisant sa prétention de moitié. Cette solution implique, en référence aux calculs de l'employée, 16 heures 30 supplémentaires pendant la période d'avril à août et le même nombre d'heures de septembre à décembre 2001, soit 33 heures supplémentaires au total. En référence aux circonstances du cas d'espèce, telles qu'elles ont été examinées précédemment, cette solution est en tout cas conforme et l'appel est rejeté sur ce point. La Cour de céans relève que, selon l'article 321c al. 2 CO, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. En l'espèce, un tel accord n'a pas été conclu. Une compensation en nature ne peut être ordonnée unilatéralement par l'employeur. Le congé immédiat injustifié, notifié à l'intimée le 31 décembre 2001, ne saurait donner lieu à l'application de cette disposition (WYLER, op. cit., p. 93 et ss).

### **E. 9**

Sur la base des quittances originales produites par l'employée, le Tribunal a condamné E\_\_\_\_\_ SA à rembourser CHF 1.611,75 (article 327a al. 1 CO). Cette solution est conforme aux éléments de la cause et doit être confirmée. Les premiers juges ont fait une saine application de l'article 8 CC en estimant que la production de ces documents établissait des versements faits par T\_\_\_\_\_ et que sa partie adverse n'avait pas prouvé avoir remboursé son employée.

### **E. 10**

Les autres dispositions du jugement ne sont pas critiquées en appel. Compte tenu des circonstances du cas d'espèce, le montant de CHF 1.000,- alloué à l'employée, en application de l'article 337c al. 3 CO, ne saurait, en tout cas, être réduit voire supprimé.

### **E. 11**

Sur la base des solutions adoptées dans le présent arrêt, les première et deuxième dispositions du jugement entrepris sont réformées en ce sens que les montants dus sont respectivement de CHF 38.200,- brut (et non 43.200,-) et CHF 4.073,35 (et non 4.491,67). Quant à la troisième disposition, si la Cour de céans a augmenté à CHF 4.073,35 le montant fixé à CHF 3.598,65 par le Tribunal, la décision de ce dernier est confirmée, selon les conclusions de l'intimée. Pour le surplus, le jugement entrepris est confirmé. Par souci de clarté, la Cour annule le jugement dans son intégralité et le réforme selon les solutions rappelées ci-dessus. En tant que partie qui succombe, l'appelante garde à sa charge l'émolument d'appel (article 78 al. 1 LJP).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.