

## **GE\_GERICHTE C/19828/2018 vom 24. Juni 2020**

GE Cour de justice, 2020-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_19828\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19828_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/19828/2018 du 24 juin 2020

IT: GE\_GERICHTE C/19828/2018 del 24 giugno 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir déclaré sa demande irrecevable, au motif que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail. 2.1.1 La qualification juridique d'un contrat est une question de droit que le juge détermine librement d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle (" objektive Vertragsgestaltung "), sans être lié par la qualification même concordante donnée par les parties (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_592/2016 du 16 mars 2017 consid. 2.1 et les références citées). Pour qualifier un contrat comme pour l'interpréter, le juge doit tout d'abord s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexacts dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO; ATF 129 III 664 consid. 3; 132 III 268 consid. 2.3.2; 132 III 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1). Constituent des indices en ce sens, non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_508/2016 du 16 juin 2017 consid. 6.2 et les arrêts cités; 4A\_98/2016 du 22 août 2016 consid. 5.1; ATF 144 III 93 consid. 5.2.2). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_508/2016 déjà cité consid. 6.2; 4A\_98/2016 déjà cité consid. 5.1). 2.1.2 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_500/2018 du 11 avril 2019 consid. 4.1 et les arrêts cités). Le contrat de travail se distingue avant tout des autres contrats de prestation de services, en particulier du mandat, par l'existence d'un lien de subordination (ATF 125 III 78 consid. 4; 112 II 41 consid. 1a/aa et consid. 1a/bb in fine ), qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, et dans une certaine mesure économique. Le

travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_500/2018 précité consid. 4.1). Pour sa part, le mandataire doit certes suivre les instructions du mandant, mais il agit indépendamment et sous sa seule responsabilité, tandis que le travailleur se trouve au service de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_592/2016 précité consid. 2.1). D'autres indices peuvent également aider à la distinction, tels l'élément de durée propre au contrat de travail, alors que le mandat peut n'être qu'occasionnel, le fait que les conditions de temps et de lieu dans lesquelles le travail doit être exécuté soient fixées dans le contrat, la mise à disposition des instruments de travail et le remboursement des frais ainsi que l'indépendance économique; ce dernier critère doit toutefois être relativisé, dès lors qu'une dépendance économique peut exister dans d'autres types de contrats que le contrat de travail, d'une part, et qu'elle n'existe pas nécessairement dans tous les contrats de travail, d'autre part (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_592/2016 précité consid. 2.1 et les arrêts cités). Les critères formels, tels l'intitulé du contrat, les déclarations des parties ou les déductions aux assurances sociales, ne sont pas déterminants. Il faut bien plutôt tenir compte de critères matériels relatifs à la manière dont la prestation de travail est effectivement exécutée, tels le degré de liberté dans l'organisation du travail et du temps, l'existence ou non d'une obligation de rendre compte de l'activité et/ou de suivre les instructions, ou encore l'identification de la partie qui supporte le risque économique. En principe, des instructions qui ne se limitent pas à de simples directives générales sur la manière d'exécuter la tâche, mais qui influent sur l'objet et l'organisation du travail et instaurent un droit de contrôle de l'ayant droit, révèlent l'existence d'un contrat de travail plutôt que d'un mandat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_500/2018 précité consid. 4.1 et les références citées). Le critère de la subordination doit être relativisé en ce qui concerne les personnes exerçant des professions typiquement libérales ou ayant des fonctions dirigeantes. Comme l'indépendance de l'employé est beaucoup plus grande, la subordination est alors essentiellement organisationnelle. Dans un tel cas, plaident notamment en faveur du contrat de travail la rémunération fixe ou périodique, la mise à disposition d'une place de travail et des outils de travail, ainsi que la prise en charge par l'employeur du risque de l'entreprise; le travailleur renonce à participer au marché comme entrepreneur assumant le risque économique et abandonne à un tiers l'exploitation de sa prestation, en contrepartie d'un revenu assuré (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_592/2016 précité consid. 2.1 et les références citées). Le contrat de travail ne porte pas sur le simple accomplissement d'une activité. Son objet se révèle plus large, en ce sens qu'il consiste dans le fait que le travailleur met son temps à la disposition de l'employeur, en vue de l'accomplissement de l'activité prévue. A cet égard, le contrat de travail se distingue du contrat d'entreprise, qui a pour objet un ouvrage à livrer dans un certain délai, le temps nécessaire à la réalisation de ce dernier ne jouant aucun rôle décisif quant à la qualification du contrat (Aubert, in *Commentaire romand, Code des obligations I*, 2ème éd. 2012, n. 3 et 5 ad art. 319 CO). Sous l'angle de la rémunération, le contrat de travail ne se distingue pas toujours clairement des autres contrats voisins. La différence se trouve dans le fait que la rémunération de l'entrepreneur ou du mandataire rétribue l'ouvrage ou l'activité même et non pas la mise à disposition du temps (Aubert, in *Commentaire romand*, op. cit., n. 16 ad art. 319 CO; Dunand, in *Commentaire du contrat de travail*, Dunand/Mahon [éd.], 2013, n. 23 ss ad art. 319 CO). Sont en outre considérés comme des indices de la conclusion d'un contrat de travail l'existence d'un traitement fixe ou de rapports contractuels d'une certaine durée, le fait de devoir respecter le même horaire que les autres collaborateurs et d'annoncer ses

absences, ou encore d'exercer son activité dans les locaux de l'employeur et d'utiliser le matériel fourni par celui-ci, son papier à lettres ou son adresse électronique, l'obligation de remettre des rapports périodiques d'activité, de devoir participer à des réunions hebdomadaires ou de devoir visiter un certain nombre de clients, ou encore le devoir du travailleur de mettre en oeuvre toutes ses forces au service de son employeur (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, op. cit., n. 31 ad art. 319 CO). 2.1.3 Seul l'examen de l'ensemble des circonstances du cas concret permet de déterminer si l'activité en cause est exercée de manière dépendante ou indépendante (ATF 130 III 213 consid. 2.1; 129 III 664 consid. 3.2; 128 III 129 consid. 1a/aa). 2.1.4 Si le demandeur fonde sa prétention sur un prétendu contrat de travail, dont l'existence est contestée, il doit alléguer et prouver les faits dont résulte l'existence d'un contrat de travail. En particulier, s'il est allégué la conclusion d'un contrat de travail par actes concluants - par la réception, dans la durée, de prestations de travail qui d'après les circonstances ne doivent être attendues que moyennant rémunération - il faut alors alléguer et prouver les éléments de faits qui sont typiques d'un contrat de travail, en particulier la prestation de travail, le motif de la rémunération, l'incorporation à une organisation de travail extérieure, avec le pouvoir de donner des instructions qui en résultent pour l'employeur, ainsi qu'une relation durable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_504/2015 du 28 janvier 2016 consid. 2.1.2 - 2.4).

## **E. 2.2**

En l'espèce, l'appelant soutient avoir été lié à l'intimée par un contrat de travail tandis que cette dernière considère qu'il s'agissait d'une succession de contrats de mandat ou d'entreprise.

### **E. 2.2.1**

Il résulte du décompte d'heures tenu par l'appelant qu'à l'exception d'une période creuse d'environ quatre semaines, du 16 novembre au 10 décembre 2017, celui-ci a exercé une activité régulière et suivie sur les chantiers confiés à l'intimée du 27 juillet 2017 au 19 janvier 2018, accomplissant entre 38.66 et 45.86 heures par semaine, réparties sur quatre à six jours (du lundi au samedi). Lors des mois d'activité complets (août, septembre et octobre 2017), l'appelant a oeuvré entre 22 et 25 jours par mois et, lors des mois d'activité incomplets (novembre 2017, décembre 2017 et janvier 2018), entre 11 et 17 jours par mois, étant rappelé que l'intimée a déclaré mettre fin aux rapports contractuels le 19 janvier 2018. En moyenne, l'appelant a ainsi observé l'horaire standard d'un employé du second oeuvre travaillant à 100%, à savoir un horaire hebdomadaire de 41 heures (cf. art. 12 CCT-SOR), réparti sur cinq jours, soit 21.65 jours travaillés chaque mois (5 jours x 4.33 semaines, hors vacances). Contrairement à ce que soutient l'intimée, le décompte d'heures établi par l'appelant ne contient pas d'incohérences flagrantes propres à faire douter de sa force probante. Sur ce point, l'intimée se prévaut essentiellement du fait que l'horaire de travail observé par l'appelant était, selon ses termes, " hors de son contrôle ", sans véritablement remettre en cause le nombre d'heures effectives réalisées par ce dernier. Les enquêtes diligentées par le Tribunal ont d'ailleurs confirmé que l'appelant passait de nombreuses heures sur les différents chantiers de l'intimée, y compris les samedis (témoins M\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_) et pendant les fêtes de fin d'année (témoins L\_\_\_\_\_), exerçant des semaines entières (témoin L\_\_\_\_\_), voire un mois ou plusieurs mois d'affilée (témoins Q\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_), et qu'il débutait ses journées à 8h30 (témoin R\_\_\_\_\_) pour les terminer entre 19h00 et 20h00 (témoins L\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_). Vu le nombre d'heures accomplies chaque semaine - soit entre 38.66 heures (avec la période creuse de 4 semaines)

et 45.86 heures (hors période creuse) -, l'on peut retenir que l'appelant a mis l'essentiel de son temps et de sa force de travail à disposition de l'intimée pendant près de six mois. Dans ces circonstances, il aurait été difficile pour celui-ci d'exercer une activité parallèle au cours de la période de référence, d'autant qu'aucun élément au dossier ne tend à le démontrer. Le montant de 113 fr. 95 perçu par l'appelant le 20 septembre 2017 se rapportait en effet à son salaire de travailleur intérimaire pour le mois de juillet 2017, au cours duquel il n'a travaillé que deux jours pour le compte de l'intimée. Quant au second paiement effectué par P\_\_\_\_\_ SA le 5 octobre 2017, à titre de " salaire septembre 2017 " (selon l'appelant, il s'agit en réalité d'un reliquat de salaire pour les heures effectuées en juillet 2017), le montant de 29 fr. 50 est trop faible pour que l'on puisse retenir la persistance d'un quelconque rapport contractuel entre l'appelant et cette agence de placement au-delà du 31 juillet 2017. Il résulte de surcroît de ses relevés de compte qu'à l'exception des sommes versées par l'intimée et P\_\_\_\_\_ SA, l'appelant n'a touché aucun revenu pour la période du 31 juillet 2017 au 31 janvier 2018, ce qui vient confirmer qu'il n'a pas mis ses services à disposition d'autres employeurs ou clients, y compris pendant la période creuse de mi-novembre à mi-décembre 2017; cela illustre en outre sa dépendance économique envers l'intimée, la rémunération versée par celle-ci représentant son unique source de revenu. Il résulte des éléments qui précèdent que l'appelant a fourni à l'intimée des prestations de travail sur la base de rapports contractuels durables, en dépit d'une période non-travaillée d'environ quatre semaines.

### **E. 2.2.2**

Les modalités selon lesquelles l'appelant a fourni ses prestations à l'intimée confirment également son statut de salarié. Il n'est en effet pas contesté que l'appelant utilisait les outils et le matériel mis à sa disposition par l'intimée et portait les vêtements qu'elle lui fournissait, sans que ceux-ci ne lui soient refacturés in fine . Dits habits, portant le logo de la société, ne lui étaient pas remis dans un but de protection (les témoins L\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ ont tous deux déclaré que l'appelant ne portait pas de protections spéciales), mais, de l'aveu-même de l'intimée, pour que l'appelant soit reconnaissable par les tiers lorsqu'il effectuait des travaux pour le compte de la société. Or, cet élément est peu compatible avec une relation de mandat, où le mandataire doit défendre l'image de son entreprise. En définitive, l'essentiel des frais liés à la gestion des chantiers sur lesquels l'appelant est intervenu a été pris en charge par l'intimée, qu'il s'agisse des instruments de travail, de l'habillement ou des fournitures, mais également de certains frais de transport (billets de train aller-retour Genève-I\_\_\_\_\_). Le témoin R\_\_\_\_\_ a en outre affirmé - sans être contredit par l'intimée - que l'appelant avait réalisé des travaux de maçonnerie dans la boutique exploitée par G\_\_\_\_\_ SA, à savoir des travaux de gros-oeuvre, ce qui signifie que celui-ci ne se limitait pas à intervenir dans son domaine de spécialisation (i.e. les travaux de second-oeuvre, en particulier de peinture-plâtrerie), comme on pourrait l'attendre d'un sous-traitant, mais qu'il exécutait l'ensemble des tâches requises par l'intimée, conformément aux besoins et instructions de cette dernière. A cela s'ajoute que l'appelant n'a jamais été présenté aux différents maîtres d'ouvrage comme un sous-traitant de l'intimée, ni lorsque les chantiers étaient encore actifs (par ex. lorsque le témoin R\_\_\_\_\_ s'est enquis de savoir si tous les ouvriers de l'intimée étaient déclarés, ou à l'occasion de réunions de chantier avec les différents intervenants), ni à leur issue lorsque des défauts sont apparus (les témoins L\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ ont tous deux déclarés être en litige avec l'intimée s'agissant des travaux réalisés). Contrairement à ce que semble soutenir l'intimée, il est usuel qu'une entreprise générale à qui l'on reproche la mauvaise exécution de l'ouvrage (retard pris dans

l'avancement des travaux, malfaçons, etc.) se retourne sans délai contre d'éventuels sous-traitants, suite à l'avis des défauts, ce d'autant plus si elle-même est insatisfaite de leurs services. Or, le fait que l'intimée - qui a décidé de mettre fin aux rapports contractuels au motif de l'insuffisance des prestations de l'appelant - n'a donné aucune indication de vouloir se retourner contre l'appelant, suite aux doléances exprimées par deux clients mécontents, est un indice supplémentaire du fait que celle-ci assumait seule les risques liés aux chantiers concernés, en particulier les pertes financières liées à une exécution défectueuse du travail. L'appelant devait par ailleurs suivre les directives de l'intimée quant aux lieux d'intervention et de livraison du matériel. Il résulte en effet des messages N\_\_\_\_\_ versés au dossier que l'appelant se trouvait sous la supervision directe de l'associé-gérant de l'intimée, le premier étant attendu sur différents chantiers, à des dates et des heures précises, fixées à la seule discrétion du second - et donc sans pouvoir décisionnel de la part de l'appelant. Il ressort en particulier des messages échangés à fin 2017-début 2018 que celui-ci n'a pas librement choisi de travailler le 16 décembre 2017 (un samedi), ainsi que les 26 décembre 2017 et 3 janvier 2018 (pendant le pont de Noël-Nouvel-an), mais qu'il est intervenu les week-ends et pendant les fêtes de fin d'année à la demande expresse de l'intimée; le témoin L\_\_\_\_\_ a du reste confirmé que l'appelant avait effectué des horaires conséquents à cette époque-là pour rattraper le retard pris par l'intimée dans l'exécution du mandat qui lui avait été confié. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal des prud'hommes, le fait que deux ou trois de ces messages ont été rédigés en la forme interrogative ne signifie pas que les instructions de l'intimée n'étaient pas contraignantes pour l'appelant. Celui-ci a d'ailleurs indiqué au témoin L\_\_\_\_\_ qu'il se conformait aux ordres donnés par son employeur, à savoir l'associé-gérant de l'intimée. Finalement, il ressort des déclarations des parties que lors de son intervention sur le chantier de I\_\_\_\_\_ [VD], de mi-août à mi-novembre 2017, l'appelant a, dans l'ensemble, respecté le même horaire de travail que les autres collaborateurs de l'intimée et bénéficié des mêmes prestations, notamment le paiement de ses frais de déplacement. Au vu des considérations qui précèdent, l'allégation de l'intimée selon laquelle l'appelant pouvait planifier son emploi du temps à sa libre convenance, " hors le contrôle " de l'intimée, ne trouve pas d'assise dans le dossier et n'emporte pas la conviction. Enfin, la requête formée par l'intimée le 8 août 2017, aux fins de recueillir divers renseignements - non pertinents à l'endroit d'un simple sous-traitant - au sujet de l'appelant (numéro AVS, état civil, assujettissement à l'impôt à la source, etc., soit des éléments utiles pour établir un contrat de travail écrit), ainsi que le dépôt d'une demande de permis de travail en faveur de celui-ci (à cet égard, les explications de D\_\_\_\_\_, qui a déclaré avoir signé le formulaire ad hoc pour permettre à l'appelant " d'obtenir des réductions sur ses frais bancaires ", ne sont guère vraisemblables), sont autant d'indices confirmant la volonté des parties de se lier par un contrat de travail et, plus précisément, d'intégrer l'appelant dans l'entreprise de l'intimée, sous l'angle personnel, organisationnel et temporel. A la lumière des circonstances décrites ci-avant, il convient de retenir que l'appelant se trouvait dans un lien de subordination vis-à-vis de l'intimée.

### **E. 2.2.3**

Le mode de rémunération convenu par les parties plaide également en faveur d'un contrat de travail. En contrepartie des prestations effectuées, l'appelant a perçu un revenu mensuel de 3'100 fr. en août et septembre 2017 (mois d'activité complets), ainsi qu'une rémunération de 3'675 fr. versée en novembre 2017, laquelle couvrait les prestations réalisées en octobre 2017 (mois d'activité complet) et en novembre 2017 (mois d'activité incomplet), raison pour laquelle ce dernier montant est supérieur à 3'100 fr. Il n'a ensuite plus été rémunéré pour les

services rendus en décembre 2017 et janvier 2018, ce que l'associé-gérant de l'intimée a confirmé en audience. Les trois factures auxquelles se réfère l'intimée sont établies par mois d'activité, en fonction des heures de travail mises à sa disposition - et non en fonction de l'ouvrage concerné (à noter que les factures mentionnent uniquement le chantier du cabinet dentaire à I\_\_\_\_\_, alors qu'il est admis que l'appelant est intervenu sur d'autres chantiers au cours des mois concernés). Or, le versement de sommes mensuelles plus ou moins équivalentes, sans égard à l'évolution des chantiers considérés, constitue un indice de l'existence d'une relation de travail, le travailleur étant payé en fonction du temps qu'il consacre à l'employeur et non en fonction des prestations effectuées. Cette appréciation est renforcée par le fait que la rémunération due par l'intimée a été qualifiée de salaire (" sueldo ") tant par l'appelant dans son décompte d'heures que par l'associé-gérant de l'intimée dans son message N\_\_\_\_\_ du 15 janvier 2018; les dénégations de l'intimée à ce sujet tombent ainsi à faux. Certes, une rémunération mensuelle peut être convenue dans un contrat d'entreprise afin que l'entrepreneur dispose de liquidités lors de gros chantiers s'étendant sur plusieurs mois. L'appelant a toutefois terminé d'oeuvrer sur les chantiers genevois (centre médical dentaire, boutique) à l'automne 2017 au plus tard, de sorte qu'une facturation différenciée aurait pu intervenir, à tout le moins pour ces chantiers-là, ce qui n'a pas été le cas. Que l'appelant ait ou non émis les factures dont l'authenticité est remise en doute ne change rien à ce qui précède. Finalement, l'intimée n'a pas fourni d'explication plausible sur la façon dont les parties se seraient accordées, selon elle, pour fixer la quotité de la rémunération due à l'appelant en sa qualité (supposée) de sous-traitant. A cet égard, l'associé-gérant de l'intimée n'est guère crédible lorsqu'il affirme que cette dernière a pour habitude d'engager des sous-traitants sans arrêter ni même discuter du prix de l'ouvrage sous-traité avant le début des travaux. L'intimée n'a pas non plus été en mesure de produire un contrat écrit de sous-traitance avec l'appelant, alors qu'elle admet avoir signé un tel contrat avec le dénommé S\_\_\_\_\_.

#### **E. 2.2.4**

Il résulte des considérations qui précèdent que la réelle et commune intention des parties était de conclure un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO - et non un contrat de mandat ou d'entreprise. C'est donc à tort que le Tribunal des prud'hommes a retenu qu'il n'était pas compétent à raison de la matière pour connaître du litige. En conséquence, le jugement entrepris sera annulé et la demande formée par l'appelant le 1<sup>er</sup> février 2019 sera déclarée recevable.

#### **E. 2.2.5**

En raison de la conclusion à laquelle ils sont parvenus, les premiers juges n'ont pas statué sur un élément essentiel de la demande, à savoir les conclusions en paiement de l'appelant, dont le bien-fondé et la quotité n'ont pas été examinées. Il y a donc lieu de renvoyer la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision sur ces points (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC), dans le respect du principe du double degré de juridiction.

#### **E. 3**

La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 20 septembre 2019 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/314/2019 rendu le 20 août 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19828/2018-1. Au fond :

Annule ce jugement. Déclare recevable la demande formée le 1<sup>er</sup> février 2019 par A\_\_\_\_\_ contre C\_\_\_\_\_ SARL. Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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