

# GE\_GERICHTE C/23888/2011 vom 16. April 2015

GE Cour de justice, 2015-04-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_23888\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23888_2011)

FR: GE\_GERICHTE C/23888/2011 du 16 avril 2015

IT: GE\_GERICHTE C/23888/2011 del 16 aprile 2015

## Regeste

SALAIRE; INTERRUPTION; ACTIVITÉ; INCAPACITÉ DE TRAVAIL | CO.322; CO.18; CO.329d.2

## Erwägungen

### E. 1

er avril 2010, et - il bénéficiait en sus, à titre de mesure d'accompagnement ViVO, d'un versement complémentaire d'un montant total de 31'050 fr., à verser à hauteur de 10'350 fr. par mois de janvier à mars 2010. Etait également mentionnée l'indication selon laquelle l'employé générait des commissions selon le Règlement des commissions pour les conseillers de vente P et les annexes y relatives, lequel était " valable pour tous les conseillers Clients privés " (art. 2). Selon l'art. 9 du Règlement relatif aux commissions pour les conseillers de vente P, valable dès le 1 er janvier 2010, " en cas d'incapacité de travail ou d'absence par suite de vacances, maternité, service militaire et obligations de service analogues, il est versé une indemnité pour perte de commissions. La durée du versement est déterminée en fonction des conditions de l'obligation de continuer à payer le salaire figurant dans les conditions générales d'engagement. Pendant la période d'essai et de mise au courant, il n'y a aucun droit à cette indemnité. Le montant de l'indemnité pour perte de commissions est fixé dans l'annexe I ", selon laquelle " le montant de l'indemnité pour perte de commissions s'élève à 7,8 % du taux de salaire par heure perdue justifiée ". Les Conditions générales d'engagement de B\_\_\_\_\_SA, valables dès le 1 er janvier 2010, prévoyaient que " le droit aux vacances sera réduit comme suit : les absences par suite de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de protection civile (à l'exception de l'école de recrues et des cours de répétition) qui, au total, dépassent quatre mois dans l'année civile entraînent une réduction du droit annuel aux vacances d'un douzième par mois entier d'absence supplémentaire " (art. 29 1 er par.) , que " (...) en cas d'incapacité de travail (...) les collaborateurs qui sont soumis aux "conditions générales d'engagement" (sauf les conseillers de vente), ont droit, pendant un maximum de 730 jours, au versement de 100 % du dernier salaire net perçu " (art. 37 al. 2 1er tiret) et que " les conseillers de vente ont droit, pendant un maximum de 730 jours, à la poursuite du versement du salaire de base plus une indemnisation pour perte de commissions s'élevant à 7,8 % du salaire de base " (art. 37 al. 2 2 ème tiret). f. Le même jour, les parties ont signé un document intitulé " Données RH : A\_\_\_\_\_ " comportant le schéma suivant : Emploi jusqu'à ce jour Nouveau emploi Fonction Responsable Vente UB/MAC Position cadre Oui Oui Salaire annuel (CHF) Fixe 102'240 136'700 Fringe (repas, alloc. Ménage, etc.) 1'200 --- Frais 25'560 3'600 Bonus 147'267 13'670 Total 250'707 (frais non compris) 153'970 Etait également indiqué en bas de page sous " Remarque" que le salaire assuré était le salaire fixe et que les bonus étaient payés au bon vouloir de l'entreprise. g. Entre janvier et avril 2010,

A\_\_\_\_\_ a perçu les salaires bruts suivants : - un montant mensuel brut de 21'265 fr. pour les mois de janvier à mars 2010, comprenant 10'515 fr. de salaire mensuel, 200 fr. d'allocation pour enfant, 200 fr. d'allocation familiale et 10'350 fr. de versement " ViVO ", - 224'584 fr. en avril 2010, comprenant 10'515 fr. de salaire mensuel, 200 fr. d'allocation pour enfant, 200 fr. d'allocation familiale et 213'633 à titre de " commissions de conclusion " concernant l'année 2009. h. A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie dès le 21 avril 2010. i. Par courrier du 3 janvier 2012, B\_\_\_\_\_SA a résilié le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ avec effet au 4 mai 2012. Par courrier du 12 janvier 2012, A\_\_\_\_\_ a fait valoir que la fin des rapports de travail ne pouvait prendre effet qu'à la fin d'un mois, soit au plus tôt le 31 mai 2012. Par courrier du 17 janvier 2012, B\_\_\_\_\_SA a indiqué que, selon l'art. 21 des Conditions générales d'engagement, valables dès le 1 er janvier 2012, le délai de résiliation applicable aux cadres était de 120 jours à partir de la 2 ème année de service, de sorte que la résiliation des rapports de travail, signifiée le 5 janvier 2012, prenait bien effet au 5 mai 2012. j. Parallèlement, B\_\_\_\_\_SA a, par courrier du 16 janvier 2012, informé A\_\_\_\_\_ qu'en raison de ses 357 jours d'absence, son droit aux vacances pour l'année 2011 était réduit de 23,5 jours conformément à l'art. 29 des Conditions générales d'engagement. k. Entre mai 2010 et mai 2012, A\_\_\_\_\_ a perçu les salaires mensuels nets suivants : - 9'621 fr. 10 de mai à août 2010 (à savoir [10'515 fr. brut + 200 fr. d'allocation pour enfant + 200 fr. d'allocation familiale] - [735 fr. 80 de cotisations sociales calculées sur 10'515 fr. - 657 fr. 75 de prévoyance professionnelle] + 300 fr. de frais forfaitaires - 200 fr. 32 à titre de part de l'employé pour la prime d'assurance-maladie), - 10'095 fr. 85 en septembre 2010, - 9'621 fr. 10 en octobre 2010, - 9'621 fr. 05 en novembre 2010, - 19'567 fr. 20 en décembre 2010, - 9'291 fr. en janvier 2011, - 10'839 fr. 90 en février 2011, - 9'291 fr. en mars 2011, - 9'291 fr. 05 en avril 2011, - 11'638 fr. 75 en mai 2011, - 9'291 fr. 05 en juin 2011, - 9'291 fr. en juillet 2011, - 9'762 fr. 75 en septembre 2011, - 9'290 fr. 95 en octobre 2011, - 9'291 fr. 05 en novembre 2011, - 19'165.70 en décembre 2011, - 9'149 fr. en janvier 2012, - 9'405 fr. 90 pour février 2012, - 9'277 fr. 50 pour mars 2012, - 5'988 fr. 80 pour avril 2012, et - 26'241 fr. 55 pour le mois de mai 2012 (dont 4'783 fr. 70 de treizième salaire net [3'183 fr. 70 bruts à titre de " 13 ème mois de salaire " et 1'919 fr. 30 bruts à titre de " 13 ème salaire variable "] et 21'681 fr. 25 nets de " compensation vacances "). S'agissant en particulier de la " compensation vacances ", il ressort des décomptes d'avril et de mai 2012 que cette indemnité a été calculée au mois d'avril comme suit : 61,06 x 377 fr. 20, soit 23'300 fr. 60 bruts, respectivement 21'681 fr. 25 nets, déduction faite des cotisations AVS, AC et AA, puis reportée et payée au mois de mai suivant. l. Après avoir déposé une requête de conciliation le 28 octobre 2011, et obtenu une autorisation de procéder en date 30 novembre 2011, A\_\_\_\_\_ a, le 7 février 2012, porté devant le Tribunal une action contre B\_\_\_\_\_SA en paiement de 314'481 fr. 10, à savoir : - 301'908 fr. 40 à titre de différence de salaire de mai 2010 à janvier 2012, et - 12'572 fr. 70 à titre de remboursement de cotisations LPP indûment perçues du 1 er janvier 2011 au 31 janvier 2012. Il a également conclu à ce qu'il soit constaté que : (1) son salaire déterminant pour le calcul des indemnités d'assurance perte de gain et du salaire qui lui est dû pendant toute la période de sa maladie n'était pas inférieur à 25'751 fr., (2) son salaire annuel brut coordonné, déterminant pour le calcul des droits sociaux et de prévoyance, comprenait la part variable de son revenu annuel et n'était pas inférieur à 187'376 fr. pour l'année 2007, à 241'586 fr. pour l'année 2008, à 250'707 fr. pour l'année 2009 et à fr. 387'426 fr. pour l'année 2010, le Tribunal devant, en conséquence, ordonner à B\_\_\_\_\_SA de rectifier le montant des revenus annoncés au groupe B\_\_\_\_\_SA et à la Fondation collective E\_\_\_\_\_

depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, et (3) son contrat de travail était arrivé à échéance le 31 mai 2012, respectivement qu'il avait quitté à cette date, au plus tôt, le cercle des collaborateurs de B\_\_\_\_\_SA. A l'appui de ses conclusions, A\_\_\_\_\_ faisait valoir que le système prévu à l'art. 37 al. 2 2<sup>ème</sup> tiret des Conditions générales d'engagement de B\_\_\_\_\_SA et à l'art. 9 du Règlement relatif aux commissions pour les conseillers de vente P ne respectait pas le principe d'équivalence imposé par la loi et la jurisprudence, car il ne permettait pas à l'employé, incapable de travailler pour cause de maladie, d'assurer le train de vie mis en œuvre du fait de ses revenus importants. Ces dispositions ne lui étaient pas opposables, de sorte que le montant des prestations journalières qui lui étaient dues devait être calculé sur la moyenne de ses revenus durant les douze mois ayant précédé son incapacité de travail, soit 25'751 fr. par mois. Il réclamait ainsi la différence entre les salaires qu'il aurait dû percevoir entre mai 2010 et janvier 2012, et ceux effectivement reçus, soit 301'908 fr. 40. m. Par mémoire de réponse déposé le 14 mai 2012, B\_\_\_\_\_SA a conclu à l'incompétence de la Juridiction des prud'hommes s'agissant des conclusions relatives à la prévoyance professionnelle et, pour le surplus, au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Selon elle, compte tenu de l'augmentation conséquente du salaire fixe de son ancien employé dès avril 2010, celui-ci n'était plus rémunéré ni par une avance de commissions, ni par un bonus " force de vente ", mais pouvait percevoir un bonus dont le montant dépendait des résultats de l'entreprise et de ses objectifs. A\_\_\_\_\_ étant rattaché aux " Affaires entreprises ", la mention, dans le contrat de travail, du règlement P, stipulant les modalités des commissions versées aux conseillers de vente affectés uniquement au service " Clients privés " était une erreur, dont elle ne s'était rendu compte qu'à la lecture de la requête de conciliation. S'agissant du salaire déterminant pour les indemnités journalières, B\_\_\_\_\_SA a expliqué que les conseillers " Affaires entreprises ", rétribués exclusivement sur une base fixe, percevaient l'entier de leur salaire fixe en cas d'incapacité de travail. Dans la mesure où une partie du revenu des conseillers " Clients privés " était composée de commissions, l'employeur palliait la perte due à l'inactivité en versant un montant complémentaire correspondant à 7,8 % du salaire fixe. Le salaire de A\_\_\_\_\_ étant constitué uniquement d'une base fixe - à savoir d'un salaire non variable -, il ne pouvait pas prétendre au versement de cette indemnité complémentaire. n. Dans sa réplique du 21 septembre 2012, A\_\_\_\_\_ a amplifié sa conclusion en remboursement de cotisations LPP, a conclu au paiement de 49'466 fr. 65 à titre d'indemnité de vacances et a retiré ses première et troisième conclusions constatatoires. Il a allégué qu'il avait travaillé tant en qualité de " Individual Sales Promoter " que de " Business Sales Promoter " et avait toujours eu droit à des commissions. Selon lui, le bonus " force de vente " regroupait pour l'essentiel les commissions qui lui étaient dues pour son activité commerciale. B\_\_\_\_\_SA ne pouvait se prévaloir de l'erreur concernant le contenu de son contrat, erreur qui n'était en tout état pas essentielle. Il avait, pour sa part, toujours eu l'intention de conclure un contrat de travail incluant le droit à des commissions, conformément à ce que lui avait indiqué oralement B\_\_\_\_\_SA. o. Dans sa duplique du 26 novembre 2012, B\_\_\_\_\_SA a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de sa conclusion en paiement d'une indemnité de vacances, expliquant que le solde des vacances non prises par celui-ci pour les années 2010 à 2012 s'élevait à 46 jours à raison de 8,2 heures par jour, soit 377,20 heures. Ces heures avaient été rémunérées au tarif horaire de 61 fr. 06 au mois d'avril 2012, soit à hauteur de 23'031 fr. 85 bruts, de même que la part du treizième salaire afférent aux vacances, à hauteur de 1'919 fr. 30 bruts, comme cela ressortait des décomptes de salaire d'avril et mai 2012. Elle a, pour le surplus, persisté dans ses explications et conclusions. Elle a produit notamment un

organigramme du service de la vente Suisse romande, établi au mois de novembre 2009, dont il ressort que la désignation UB/MAC était rattachée aux " Affaires entreprises ", ainsi qu'un organigramme du service " Affaires entreprises ", dans lequel A\_\_\_\_\_ est désigné en tant que collaborateur à 100 %. p. Par décision incidente du 26 février 2013, le Tribunal a déclaré irrecevables les conclusions de A\_\_\_\_\_ relatives aux prétentions de prévoyance professionnelle, faute de compétence à raison de la matière sur ce point. q. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal lors de l'audience du 4 novembre 2013, F\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était le supérieur hiérarchique de A\_\_\_\_\_ lorsqu'il travaillait pour D\_\_\_\_\_SA. À cette époque, ce dernier traitait aussi bien de la clientèle privée que de la clientèle d'entreprises - car il était responsable de vente à Genève - et percevait des commissions. F\_\_\_\_\_ était présent lorsque A\_\_\_\_\_ avait signé son nouveau contrat avec B\_\_\_\_\_SA le 8 décembre 2009. Selon lui, G\_\_\_\_\_, membre de la direction de B\_\_\_\_\_SA et cosignataire du contrat, avait indiqué que l'intéressé aurait droit à des commissions avec le nouveau contrat. L'abréviation " BSP " contenue dans les contrats de D\_\_\_\_\_SA signifiait " business sales promotor ", c'est-à-dire que A\_\_\_\_\_ devait s'occuper aussi bien du développement de la clientèle privée que de la clientèle entreprises. Il ignorait, en revanche, la signification du terme " UB/MAC " figurant sur le schéma intitulé " Données HR : A\_\_\_\_\_ " produit par B\_\_\_\_\_SA. Entendu le même jour, C\_\_\_\_\_ a déclaré être consultant courtier et gestionnaire patrimonial. Il avait été employé de D\_\_\_\_\_SA et l'homologue de A\_\_\_\_\_ pour le canton de Vaud. Il était responsable des ventes du canton de Vaud et s'occupait de la gestion des entreprises et des particuliers. Il avait accepté d'être transféré chez B\_\_\_\_\_SA et avait eu, dès le 1 er janvier 2010, un poste de cadre, équivalent à celui de A\_\_\_\_\_, consistant en la gestion de courtiers, d'affaires entreprises et d'affaires particuliers. Il était possible de s'occuper de la gestion des affaires-particuliers, mais il n'y avait pas de structure particulière, ni d'objectifs en la matière. Son salaire avait alors été divisé par deux. Il lui avait donc été proposé de s'occuper également - s'il le voulait - de la gestion des particuliers, afin d'avoir un meilleur salaire, car celle-ci permettait de bénéficier de commissions complémentaires. Lorsqu'il traitait des affaires d'entreprises hors caisse-maladie, il bénéficiait d'un salaire fixe, auquel s'ajoutait un bonus. Il ne lui semblait pas que des commissions existaient sur les affaires d'entreprises hors caisse-maladie, tandis qu'il y en avait pour les affaires collectives (frais de traitement), entreprises et particuliers. Le Règlement relatif aux commissions pour les conseillers de vente P faisait également partie intégrante de son contrat de travail (élément qui ressort en effet dudit contrat de travail, lequel a été produit le 20 novembre 2013 par l'appelant à la demande du Tribunal). Pour sa part, il n'avait pas développé d'affaires collectives pour les entreprises ou les particuliers chez B\_\_\_\_\_SA, faute de temps, car il avait quitté celle-ci fin avril 2010. r. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal lors de l'audience du 14 novembre 2013, H\_\_\_\_\_ avait travaillé pour D\_\_\_\_\_SA dès le 1 er janvier 1997 et y était resté jusqu'à sa retraite, lorsque la société était devenue B\_\_\_\_\_SA. Il était alors membre de la direction et s'était occupé de l'ensemble du transfert de commissionnement lors du passage de D\_\_\_\_\_SA à B\_\_\_\_\_SA. Chez D\_\_\_\_\_SA, A\_\_\_\_\_ - qui s'occupait aussi bien d'affaires privées que d'affaires d'entreprises - était rémunéré par un salaire fixe et des commissions sur les affaires en relation avec les contrats affaires-privés et affaires-entreprises. Ce dernier avait droit à des commissions sur sa propre production personnelle, sur celle des agents libres/courtiers qu'il avait sous ses ordres, ainsi que sur les affaires que son agence faisait, mais également sur celles des BSP qui dépendaient de lui. Il ignorait ce qui avait changé dans la rémunération de A\_\_\_\_\_ lorsque celui-ci avait été

transféré à B\_\_\_\_\_SA. Interrogé le même jour comme partie, G\_\_\_\_\_ a déclaré avoir mis en place les nouveaux contrats de travail B\_\_\_\_\_SA pour les collaborateurs de D\_\_\_\_\_SA. Il a expliqué que B\_\_\_\_\_SA comprenait un département de vente d'assurances privées pour les personnes individuelles et un autre département, appelé " entreprises ", pour lequel il y avait des conseillers d'entreprises. Il était le signataire pour B\_\_\_\_\_SA du schéma intitulé " Données HR : A\_\_\_\_\_ ". L'abréviation " UB " signifiait conseiller d'entreprises ( Unternehmensberaten ), et " MAC " courtiers affaires d'entreprises ( Maklerconsultant ). Il a indiqué que les collaborateurs s'occupant d'affaires privées étaient des conseillers de vente. À la différence des conseillers d'entreprises, les conseillers de vente étaient tous des cadres avec une rémunération différente en termes de salaire fixe, lequel était beaucoup plus élevé pour les conseillers d'entreprises. A\_\_\_\_\_ avait la mission, au sein de B\_\_\_\_\_SA, de s'occuper de courtiers d'affaires d'entreprises et de clients de contrats collectifs sur Genève. En tant que conseiller d'entreprises, il était rémunéré essentiellement par un salaire fixe, car il ne vendait pas de contrat individuel, puisque ce n'était pas sa mission. Selon lui, A\_\_\_\_\_ ne pouvait pas se tromper sur le fait qu'il était bien un conseiller pour les affaires d'entreprises. La rémunération de chaque conseiller d'entreprises était composée d'un salaire fixe, d'un bonus de 10 % du salaire annuel et de frais forfaitaires mensuels à hauteur de 300 fr. Les conseillers d'entreprises avaient un salaire fixe bien plus élevé, en raison du fait qu'ils ne percevaient pas de commissions et étaient cadres. Le bonus concernant les employés ayant la fonction " UB/MAC " n'était pas garanti et dépendait de plusieurs paramètres dont les objectifs de l'entreprise et la performance individuelle du collaborateur. Une commission était versée à un conseiller d'entreprises dans les rares cas où, par exemple, il aurait fait conclure une assurance privée à un membre de sa famille; il s'agissait d'une commission sur affaire privée (système WEP). G\_\_\_\_\_ a confirmé avoir signé le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ avec B\_\_\_\_\_SA. Il ne se souvenait pas avoir discuté de questions de salaire avec lui à ce moment-là. Il a en revanche affirmé qu'il n'avait pas proposé aux collaborateurs d'entreprises (dont A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ) de réaliser des affaires privées afin de combler la différence salariale et que la référence à une commission dans le contrat de travail B\_\_\_\_\_SA et son annexe était une erreur. Il a enfin expliqué que, chez B\_\_\_\_\_SA, la différence annuelle de salaire fixe entre un conseiller d'entreprises et un conseiller privé était de l'ordre de 50'000 à 60'000 fr. La moyenne suisse des commissions dont bénéficiaient les conseillers privés était de l'ordre de 20 à 25 % de leur salaire fixe. Le salaire moyen d'un conseiller privé chez B\_\_\_\_\_SA - comprenant le salaire fixe et les commissions - était de l'ordre de 80'000 fr. par année. Interrogé comme partie lors de la même audience, J\_\_\_\_\_, membre de la direction de B\_\_\_\_\_SA, engagé en qualité de responsable des RH de B\_\_\_\_\_SA dès le 1 er juillet 2010, a expliqué que les conseillers d'affaires privées avaient une rémunération fixe moins élevée que les conseillers d'affaires d'entreprises, qu'ils ne se trouvaient pas dans les mêmes locaux et qu'ils n'étaient pas des cadres contrairement aux conseillers d'affaires d'entreprises qui l'étaient tous. Ces derniers bénéficiaient d'une rémunération fixe et non variable, mais il pouvait arriver que, suivant une affaire amenée, le responsable des ventes lui octroie un bonus, sans que cela ne soit réglementé (bonus-vente). En dehors de cela, les conseillers d'affaires entreprises bénéficiaient d'un bonus lié exclusivement aux résultats de l'entreprise et ne touchaient pas de bonus lorsqu'ils étaient malades. Jusqu'en 2013, un collaborateur incapable de travailler percevait son salaire fixe à 100 % pendant deux ans. Lors de l'audience du 23 janvier 2014, A\_\_\_\_\_ a déclaré que, lorsqu'il travaillait pour D\_\_\_\_\_SA, il était responsable des

ventes du canton de Genève et qu'à ce titre, il s'occupait aussi bien de la clientèle privée que de la clientèle entreprises. Il était rémunéré sur l'intégralité des contrats. Lors de la conclusion du contrat B\_\_\_\_SA, il avait discuté de son salaire avec G\_\_\_\_ et F\_\_\_\_ et il avait été convenu que sa rémunération serait constituée d'une part fixe et d'une part de commissions sur les affaires privées et entreprises. Le montant forfaitaire ViVO était destiné à compenser des commissions sur les affaires D\_\_\_\_SA, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2010. Le bonus mentionné dans le document " Données HR : A\_\_\_\_ " correspondait à un montant qui dépendait de la bonne marche de l'entreprise, représentant 10 % du salaire fixe au maximum. Il avait bien reçu le Règlement des commissions pour les conseillers de vente P avec son annexe et il ne s'agissait pas d'une erreur. Il s'attendait à réaliser le même salaire que lorsqu'il était chez D\_\_\_\_SA, voire plus. I\_\_\_\_, représentant B\_\_\_\_SA, a déclaré que A\_\_\_\_ avait été intégré dans la structure B\_\_\_\_SA entreprise - par opposition à l'agence qui s'occupait exclusivement des affaires individuelles ou privées - et était responsable exclusivement des contrats d'entreprises. Lorsqu'il avait signé son contrat de travail, ce dernier était conscient de ce qu'il allait percevoir comme rémunération. Il n'avait d'ailleurs mené aucune affaire individuelle ou privée lorsqu'il était sous contrat B\_\_\_\_SA. A\_\_\_\_ pouvait bénéficier du système WEP. Il pouvait également toucher des commissions très infimes sur certaines affaires entreprises. S'agissant du contrat de C\_\_\_\_, il était également entaché d'une erreur, tout comme celui de A\_\_\_\_. Il exerçait la même activité que A\_\_\_\_, mais pour le canton de Vaud. t. Aux termes du jugement entrepris, après avoir retenu sa compétence à raison du lieu et de la matière pour juger du litige, à l'exception des contestations relatives à des déductions que l'employeur avait opérées à titre de LPP, le Tribunal a considéré que A\_\_\_\_ - qui réclamait la somme de 301'908 fr. 40 à titre de différence de salaire entre mai 2010 et janvier 2012 - n'avait démontré ni le principe du droit à une telle indemnité ni sa quotité. Les premiers juges ont retenu qu'il existait deux départements distincts au sein de la B\_\_\_\_SA, soit le département clientèle privée et le département clientèle entreprise, et que les courtiers rattachés au département clientèle entreprise bénéficiaient d'un salaire fixe plus élevé que celui des courtiers affectés au département clientèle privée, en raison du fait qu'ils ne percevaient notamment pas de commissions. Or, il ressortait clairement tant du contrat B\_\_\_\_SA que du document intitulé " Données HR : A\_\_\_\_ ", le rattachement de A\_\_\_\_ au service "affaires entreprises" et son mode de rémunération, lequel était bien moins élevé. Ainsi, dans le contexte de transfert d'entreprise, il n'était pas concevable que A\_\_\_\_ ait pu comprendre que sa situation resterait la même, voire s'améliorerait, par rapport à celle qui était la sienne chez D\_\_\_\_SA. Cela était, de plus, confirmé par C\_\_\_\_, qui avait déclaré que le passage de D\_\_\_\_SA à B\_\_\_\_SA avait représenté une diminution des revenus pour les collaborateurs, et par l'instauration des mesures dites d'accompagnement (ViVO) destinées précisément à pallier la baisse de salaire durant les trois premiers mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau contrat de travail. La question de savoir si la possibilité était laissée aux collaborateurs concernés d'effectuer des affaires dites privées pour compenser leur perte de salaire pouvait rester ouverte, puisqu'il s'agissait en tout état d'une option et non d'un droit et que A\_\_\_\_ n'avait généré aucune affaire en 2010. Cela étant, ce dernier avait droit à 100 % de son dernier salaire, soit 9'621 fr. 10 net, et par conséquent, à la différence avec les salaires inférieurs perçus en octobre 2010, février 2011 et avril 2012, à savoir un montant total de 4'643 fr. 95 net. S'agissant enfin de l'indemnité de 49'466 fr. 65 réclamée par A\_\_\_\_ pour les vacances non prises en nature, il n'avait pas démontré qu'il disposait d'un solde de vacances supérieur à celui calculé par

B \_\_\_\_\_ SA. D. L'argumentation des parties devant la Cour sera reprise ci-après dans la mesure utile à la solution du litige. EN DROIT 1. 1.1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III 126). La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

### **E. 1.2**

Formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

### **E. 1.3**

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1, 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

### **E. 2**

L'appelant conclut en appel au paiement de 344'511 fr. 30 à titre de différence de salaire entre ce qu'il était en droit de recevoir et les salaires qu'il a perçus entre mai 2010 et janvier 2012, alors qu'il sollicitait un montant de 301'908 fr. 40 à ce titre en première instance.

### **E. 2.1**

Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 sont remplies (let. a) et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b).

### **E. 2.2**

En l'espèce, l'appelant prend une conclusion nouvelle s'agissant du montant qui dépasse 301'908 fr. 40, sans que cette amplification ne repose sur des faits nouveaux. Partant, cette nouvelle conclusion est irrecevable.

### **E. 3**

Les parties ont produit des pièces nouvelles en appel.

### **E. 3.1**

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Il faut distinguer les " vrais nova " des " pseudo nova ". Les " vrais nova " sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats principaux. En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les " pseudo nova " sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance (arrêts du Tribunal fédéral

5A\_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 5.1; 4A\_643/2011 du 24 février 2012 consid. 3.2.2; 5A\_509/2014 du 2 septembre 2014 consid. 3.1).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le courriel de C\_\_\_\_\_ du 18 juillet 2014 (pièce 80) et l'arrêt du Tribunal fédéral rendu le 23 avril 2014 (pièce 84) produits par l'appelant sont recevables, dans la mesure où ils n'auraient pu être produits antérieurement, le premier ayant été établi après le prononcé de la décision litigieuse et le second étant un arrêt rendu le 23 avril 2014, soit après la clôture des débats de première instance intervenue le 23 janvier 2014. S'agissant des pièces 81 à 83 produites par l'appelant (soit les fiches de salaire B\_\_\_\_\_SA de C\_\_\_\_\_ pour les mois d'avril et juin 2010 et le document intitulé " Descriptif de fonction pour Conseiller Affaires entreprises / Situation 1.7.2009 – non définitif, sous réserve de modification ") - qui concernent des " pseudo nova " -, il s'agit de déterminer si elles auraient pu être produites en première instance si l'appelant avait fait preuve de la diligence requise, eu égard au fait que C\_\_\_\_\_ a été entendu comme témoin devant le Tribunal à sa demande. Cette question peut rester indécise, dans la mesure où ces pièces ne sont en tout état pas déterminantes pour le sort du litige, tel que cela ressort des considérants qui suivent. Il en est de même de la pièce nouvelle jointe aux écritures responsives de l'intimée (décompte de commissions de C\_\_\_\_\_ pour avril 2010), qui concerne également des " pseudo nova ".

### **E. 4**

L'appelant sollicite le paiement de la différence entre les salaires qu'il aurait, selon lui, dû toucher et ceux qu'il a effectivement perçus entre mai 2010 et janvier 2012. L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir constaté et interprété les faits en lien avec cette question de manière inexacte et arbitraire, et d'avoir violé les art. 18, 19 et 322 CO, en retenant qu'il n'avait pas droit à des commissions. Il fait valoir que le renvoi du contrat de travail au Règlement des commissions pour les conseillers de vente P n'était pas une erreur et prouve au contraire " sans ambiguïté " que sa rémunération comportait un part de salaire variable. Conformément au principe de la liberté contractuelle, le fait qu'il était un conseiller " affaires entreprises " - à savoir un conseiller auquel ne s'appliquait pas ledit règlement, selon son art. 2 - ne le privait pas en tant que tel d'un droit à des commissions convenu entre les parties. Le Tribunal n'avait pas tenu compte des déclarations des témoins F\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ allant dans ce sens. Cela était en outre confirmé par le descriptif de fonction produit en appel (pièce 82). Par ailleurs, les mesures d'accompagnement ViVO n'avaient pas, selon l'appelant, pour but de compenser une baisse de salaire, mais de couvrir, par une contribution forfaitaire, les commissions pour les affaires qui auraient pu être conclues pendant la période de transition et de réorganisation précédant l'entrée en vigueur des nouvelles conditions d'emploi. L'appelant estime ainsi qu'il était rémunéré par un salaire variable. La réglementation de l'intimée - prévoyant, dans ce cas, le versement à l'employé de son dernier salaire de base et d'une indemnité mensuelle de 7,8 % - ne respectait pas le principe d'équivalence imposé par la loi et la jurisprudence en tant qu'elle conduisait à une indemnisation bien inférieure aux droits de l'employé. L'appelant soutient qu'il avait droit au paiement de la différence entre ce qu'il a perçu de mai 2010 à janvier 2012 et le 80 % de sa rétribution moyenne des douze derniers mois.

### **E. 4.1**

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit en règle générale au principe de la liberté contractuelle (ATF 122 III 110 consid. 4b).

#### **E. 4.2**

Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Un fait n'est établi que si le juge en est convaincu (ATF 131 III 222 ; 118 II 235 , JdT 1994 I 331; 104 II 216 ). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Ce faisant, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés ou non (Hohl, Procédure civile, Tome I, 2001, n. 1105). Le juge forge sa conviction sur la base de sa seule appréciation de toutes les preuves qui auront été réunies au cours de la phase probatoire (Jeandin, L'administration des preuves, in Le Code de procédure civile, aspects choisis, 2011, p. 93).

#### **E. 4.3**

Lorsqu'il est amené à qualifier et à interpréter un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (interprétation subjective; art. 18 al. 1 CO; ATF 135 III 410 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_533/2012 du 6 février 2013 consid. 2.3). Cette intention s'établit, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 131 III 606 consid. 4.1; 127 III 444 consid. 1b), parmi lesquels figurent les circonstances survenues antérieurement, simultanément ou postérieurement à la conclusion du contrat, en particulier le comportement des parties (ATF 132 III 626 consid. 3.1; ATF 118 II 365 consid. 1 = JdT 1993 I 362; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_98/2012 du 3 juillet 2012, consid. 3.2 et du 8 novembre 1995 consid. 3a, publié in SJ 1996 p. 549; Winiger, Commentaire romand CO I, 2ème éd., 2012, n. 34 ad art. 18 CO). Lorsque la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou que leurs volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance; il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 135 III 295 consid. 5.2).

Sont déterminantes les circonstances qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 410 consid. 3.2). Pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de ladite clause. En règle générale, les expressions et termes choisis par les cocontractants devront être compris dans leur sens objectif. Un texte clair prévaudra en principe sur les autres moyens d'interprétation. Toutefois, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que son texte ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 131 III 606 consid. 4.2). Il n'y a pas lieu de s'écarter du texte littéral sans raisons sérieuses (ATF 130 III 417 consid. 3.2 p. 425).

#### **E. 4.4**

En l'espèce, il est établi que l'appelant était attaché tant à la clientèle privée qu'à la clientèle entreprise et percevait des commissions, lorsqu'il était employé de D\_\_\_\_\_SA. Au sein de B\_\_\_\_\_SA, il existe deux départements distincts, à savoir celui de la clientèle privée et celui des " Affaires entreprises ". L'appelant admet qu'il a été rattaché au second lors de son transfert chez B\_\_\_\_\_SA. Le contrat de travail B\_\_\_\_\_SA et le document intitulé " Données RH : A\_\_\_\_\_ ", signés le même jour, décrivent le mode de rémunération de l'appelant, à savoir un salaire fixe, des frais de représentation et un bonus variable au bon vouloir de l'employeur représentant 10 % au plus du salaire fixe. Selon l'intimée, le salaire fixe de l'appelant a été augmenté lors de son passage chez B\_\_\_\_\_SA, en raison du fait qu'il faisait dorénavant partie du département des " Affaires entreprises ", dont les employés ne bénéficiaient pas d'une part variable de salaire sous forme de commissions. G\_\_\_\_\_ a confirmé que la politique salariale de B\_\_\_\_\_SA était différente de celle de D\_\_\_\_\_SA et que l'appelant ne pouvait bénéficier en son sein d'une rémunération aussi importante qu'avant son transfert, ce que ce dernier ne pouvait ignorer. La rémunération prévue dans le contrat B\_\_\_\_\_SA correspondait au demeurant au salaire moyen des conseillers " Affaires entreprises " chez B\_\_\_\_\_SA (entre 130'000 fr. et 140'000 fr. par année), alors que celle des conseillers de la clientèle privée était de l'ordre de 80'000 fr. par année, commissions comprises. Aucun des documents produits ne mentionne expressément un droit de l'appelant à des commissions, à l'exception du " Descriptif de fonction pour Conseiller Affaires entreprises " produit en appel par l'appelant (pièce 82), lequel contient la mention " Situation 1.7.2009 – non définitif, sous réserve de modification " et était donc un document provisoire établi avant la conclusion du contrat entre les parties au mois de décembre 2009. Il ne constitue ainsi pas un élément déterminant. Selon l'appelant, son droit à des commissions résulte également du renvoi au " Règlement des commissions pour les conseillers de vente P " contenu dans le contrat de travail et a été confirmé par les témoins C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Exhortés à répondre conformément à la vérité, I\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont tous déclaré que l'organisation de B\_\_\_\_\_SA excluait qu'un conseiller " Affaires entreprises " puisse toucher des commissions, sauf des commissions infimes sur certaines affaires entreprises ou encore des commissions sur les affaires privées lorsque le conseiller avait fait conclure une assurance privée à un proche (système WEP). Contrairement à ce que soutient l'appelant, les déclarations du témoin F\_\_\_\_\_ n'infirmement pas celles des trois personnes précitées. En effet, le témoin a indiqué que G\_\_\_\_\_ avait indiqué à l'appelant, lors de la signature du contrat le 8 décembre 2009, qu'il aurait " droit à des commissions avec le nouveau contrat ". Il n'a toutefois fourni aucune précision sur le type de commissions et sur leur ampleur. Les indications du témoin F\_\_\_\_\_ ne contredisent ainsi pas l'argumentation de B\_\_\_\_\_SA selon laquelle l'appelant avait droit de manière ponctuelle à des commissions minimales. Le témoin C\_\_\_\_\_ a certes affirmé qu'il lui avait été proposé de gérer, de manière informelle, les affaires de la clientèle privée pour bénéficier de commissions complémentaires, afin de compenser la diminution de ses prestations salariales lors de son passage chez B\_\_\_\_\_SA. Ses propos ne sont toutefois corroborés ni par d'autres témoignages ni par les pièces le concernant produites en appel, puisqu'il ressort de ces dernières qu'il n'a touché qu'une commission d'un montant de 50 fr. en juin 2010 pour une nouvelle affaire conclue précisément dans le cadre des affaires entreprises. Enfin, on ne saurait retenir que le renvoi au " Règlement des commissions pour les conseillers de vente P " contenu dans le contrat de travail de l'appelant et dans celui du témoin C\_\_\_\_\_ - règlement qui n'est applicable qu'aux conseillers de la clientèle privée - était le moyen choisi par les parties pour inclure dans le contrat un droit à des commissions

sous la forme d'une part variable du salaire. En application des règles sur l'interprétation des contrats rappelées ci-dessus sous consid. 4.3. et vu les circonstances relevées ci-avant (politique salariale de l'intimée, rattachement de l'employé à un département précis, augmentation de son salaire de base et aucune mention expresse d'un droit à des commissions dans les documents contractuels), l'appelant ne pouvait pas de bonne foi comprendre ledit renvoi autrement que comme une erreur. On ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il fait valoir que les mesures d'accompagnement ViVO avaient un autre but qu'une compensation salariale pour les anciens employés de B\_\_\_\_\_SA en raison du transfert vers un système de rémunération moins favorable. Il ressort de ce qui précède que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'appelant n'a pas établi son droit au versement d'une indemnité pour perte de commissions et qu'il était rémunéré uniquement sur la base d'un salaire fixe, hors bonus à bien plaie et éventuelles commissions ponctuelles.

#### **E. 4.5**

Dès lors, l'appelant avait droit, durant son incapacité de travail pour cause de maladie, au versement du 100 % du dernier salaire net perçu, conformément à l'art. 37 al. 2 1<sup>er</sup> tiret des Conditions générales d'engagement. Le montant déterminant pour calculer la rémunération à laquelle l'appelant avait droit durant son incapacité de travail s'élève à 9'621 fr. 10 net par mois (10'515 fr. bruts), dont à déduire 200 fr. par mois d'allocation d'enfant et 200 fr. par mois d'allocation familiale, soit 9'221 fr. 10 (9'621 fr. 10 - 400 fr.). Il faut également tenir compte du treizième salaire prévu contractuellement, lequel représente 9'779 fr. 20 net (10'515 fr. - 735 fr. 80 de cotisations sociales, hors prévoyance professionnelle), correspondant au prorata à 6'519 fr. 45 pour mai à décembre 2010 (9'779 fr. 20 x 8 /12), 9'779 fr. 20 pour 2011 et 814 fr. 95 pour janvier 2012 (9'779 fr. 20 /12). Partant, l'appelant avait droit, entre mai 2010 et janvier 2012, au montant total net de 210'756 fr. 70 [(9'221 fr. 10 x 21 mois] + 6'519 fr. 45 + 9'779 fr. 20 + 814 fr. 95). Selon ses fiches de salaire, l'appelant a reçu, durant cette même période, un montant net de 213'778 fr. 70 (salaires perçus entre mai 2010 et janvier 2012 comprenant les treizièmes salaires, à savoir, pour 2012, un treizième salaire de 795 fr. 90 versé en mai suivant [3'183 fr. 70 / 4]). Il convient de déduire les allocations pour enfant et familiales (soit un montant total de 8'400 fr.), puis d'ajouter la somme de 4'420 fr. 40 correspondant à la participation à la prime d'assurance-maladie prélevée directement sur le salaire (209 fr. 85 jusqu'en décembre 2011, puis de 223 fr. 40 dès janvier 2012). L'appelant a ainsi perçu, entre mai 2010 et janvier 2012, un montant total net de 209'799 fr. 10 (213'778 fr. 70 - 8'400 fr. + 4'420 fr. 40). Il apparaît que le Tribunal a, à tort, effectué ses calculs jusqu'au mois d'avril 2012, alors que la période délimitée par l'appelant s'étendait jusqu'au mois de janvier 2012, et a soustrait des montants bruts de montants nets. En définitive, l'appelant aurait droit à un montant total net de 957 fr. 60 à titre de différence entre la rémunération à laquelle il pouvait prétendre et celle qu'il a effectivement perçue (210'756 fr. 70 - 209'799 fr. 10). Toutefois, l'intimée n'a pas appelé de la décision litigieuse, de sorte que, compte tenu du principe de l'interdiction de la reformatio in pejus - qui interdit au tribunal supérieur d'accorder moins ou autre chose que ce que l'appelant a obtenu en instance inférieure -, la Cour confirmera le ch. 3 du dispositif du jugement entrepris.

#### **E. 5**

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 329d CO en lui déniait le droit à une indemnité pour vacances non prises. Il soutient qu'il ressort du décompte de salaire du mois d'avril 2012 que son solde de vacances était de 61 jours, et non 46 jours, et que l'intimée a

calculé de manière erronée la compensation financière de celles-ci, en retenant notamment une indemnisation journalière de 377 fr. 20 au lieu de 525 fr. 75 (treizième salaire inclus).

### **E. 5.1**

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total (art. 329d al. 1 CO). Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

### **E. 5.2**

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, il ne ressort pas du décompte de salaire d'avril 2012, dans lequel figure le calcul de l'indemnité de vacances versée par l'intimée, que cette dernière a admis que son ancien employé disposait d'un solde de vacances de 61 jours, puisque l'indication de 61,06 correspond au salaire horaire de l'appelant et 377,20 au nombre d'heures total à indemniser (selon les calculs de l'intimée). L'intimée allègue que l'appelant disposait d'une solde de vacances de 46 jours. L'appelant se contente, pour sa part, de le contester en se fondant sur une donnée du décompte de salaire d'avril 2012 qu'il a mal interprétée et en ne fournissant aucun élément permettant de retenir qu'il disposerait d'un solde supérieur. Dès lors, c'est le solde de 46 jours qui sera retenu. Selon l'art. 24 des Conditions générales d'engagement, l'horaire de travail hebdomadaire pour un travail à plein temps était de 41 heures, correspondant à un horaire journalier de 8,2 heures (41 heures / 5 jours par semaine), respectivement 178,35 heures par mois (8,2 heures x 21,75 jours ouvrables par mois). Comme vu précédemment, le salaire auquel l'appelant avait droit durant son incapacité de travail était de 10'515 fr. bruts par mois, soit un salaire horaire de 58 fr. 95 bruts (10'515 fr. / 178 fr. 35 heures). L'appelant avait ainsi droit à être indemnisé pour 377,20 heures (46 jours x 8,2 heures) au salaire horaire de 58 fr. 95 bruts, soit à hauteur de 22'235 fr. 95 bruts, auquel devait s'ajouter un montant de 1'853 fr. 25 bruts à titre de treizième salaire afférent aux vacances ( $[10'515 \text{ fr.} \times 46 \text{ jours ouvrables}] / 261 \text{ jours ouvrables par année}$ ). L'intimée, qui a tenu compte d'un salaire horaire plus élevé de 61 fr. 06 (10'515 fr. / 172,2 heures moyennes de travail par mois) et a versé à l'appelant un montant de 23'031 fr. 85 bruts à titre de compensation pour les vacances non prises, ainsi qu'un montant de 1'919 fr. 30 bruts à titre de treizième salaire afférent aux vacances, a ainsi dûment indemnisé l'appelant à ce titre. Celui-ci ne peut ainsi prétendre à aucune indemnité pour vacances non prises et treizième salaire afférent aux vacances, de sorte que le jugement sera confirmé sur ce point.

### **E. 6**

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 3'500 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celui-ci, laquelle demeure ainsi acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 3 septembre 2014 par A\_\_\_\_\_ contre les chiffres 3 à 7 du dispositif du jugement JTPH/263/2014 rendu le 2 juillet 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23888/2011-4. Au fond : Confirme les chiffres 3 à 7 du dispositif du jugement attaqué. Déboute les parties de toute autre conclusion. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'500 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont entièrement compensés

avec l'avance de frais effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Madame Christine VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Le président : Ivo BUETTI  
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.