

## GE\_GERICHTE C/7578/2014 vom 13. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_7578\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7578_2014)

FR: GE\_GERICHTE C/7578/2014 du 13 juin 2016

IT: GE\_GERICHTE C/7578/2014 del 13 giugno 2016

### Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; ARRESTATION ; DÉTENTION PROVISoire ; DROIT AU SALAIRE ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE ; TRAVAILLEUR ; DOMMAGE | CO.337; CO.337c.1; CO.324a

### Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 13.06.2016 C/7578/2014

RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; ARRESTATION ; DÉTENTION PROVISoire ; DROIT AU SALAIRE ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE ; TRAVAILLEUR ; DOMMAGE | CO.337; CO.337c.1; CO.324a

C/7578/2014 CAPH/108/2016 du 13.06.2016 sur JTPH/299/2015 ( OS ), PARTIELMNT CONFIRME Recours TF déposé le 13.07.2016, rendu le 02.09.2016, IRRECEVABLE, 4D\_45/2016 Descripteurs : RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; ARRESTATION ; DÉTENTION PROVISoire ; DROIT AU SALAIRE ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE ; TRAVAILLEUR ; DOMMAGE Normes : CO.337; CO.337c.1; CO.324a En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/7578/2014-4 CAPH/108/2016 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 13 juin 2016 Entre A\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 juillet 2015 ( JTPH/299/2015 ), comparant par M e Virginie JORDAN, avocate, Etude Jordan & Kulik, Rue de Candolle 14, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile, d'une part, et B\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ (GE), intimé, comparant par M e Homayoon ARFAZADEH, avocat, Rue Charles Bonnet 2, 1206 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile, d'autre part. EN FAIT A. A\_\_\_\_\_ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but l'importation, l'exportation et le commerce de tous produits; la vente en gros et au détail, l'activité de bureau de change et de transfert d'argent ainsi que l'achat et la vente d'or et d'argent.![endif]>![if> Elle exploite un bureau de change situé \_\_\_\_\_ (GE). En septembre et octobre 2013, elle avait pour administratrice C\_\_\_\_\_ et pour directeur D\_\_\_\_\_. B. A compter du 1 er septembre 2013, B\_\_\_\_\_ s'est engagé au service de A\_\_\_\_\_ en qualité d'agent de change, moyennant un salaire mensuel de 2'500 fr. pour 21 heures de travail par semaine.![endif]>![if> Le contrat de travail stipulait une période d'essai de trois mois. B\_\_\_\_\_ a signé un exemplaire du règlement du bureau de change de A\_\_\_\_\_, lequel fait état notamment des obligations particulières de clarification et de communication au bureau du MROS en vertu de la loi sur le blanchiment d'argent. C. Le 30 septembre 2013, la police judiciaire, dans le cadre d'une enquête menée à la suite d'une prise d'otages, a procédé à une observation d'un tiers. Celui-ci, aux termes du rapport de police du 3 octobre 2013, a été vu, peu avant 14h00, au contact de B\_\_\_\_\_. Les deux personnes sont entrées

dans les locaux du bureau de change A\_\_\_\_\_, sur quoi le tiers en est ressorti après deux minutes environ.![endif]>![if> Toujours selon le rapport de police, le 1 er octobre 2013, la police judiciaire, continuant l'enquête précitée, a procédé à une investigation dans le bureau de change. Elle a interrogé B\_\_\_\_\_ sur place, puis l'a prié de la suivre en ses locaux, pour une audition (à laquelle assistait un avocat) en qualité de prévenu de blanchiment d'argent. B\_\_\_\_\_ a, dans ce cadre, déclaré notamment qu'il avait accepté à quatre reprises de changer de l'argent pour le tiers sans faire remplir de formulaire à celui-ci qui avait expliqué qu'il ne voulait pas que l'argent ressorte de sa comptabilité, et qu'il avait remis des montants audit tiers, non dans les locaux du change mais à la place du Molard. A la suite de cette audition, B\_\_\_\_\_ a été mis à disposition de l'Officier de police, puis incarcéré. La procédure pénale P/1\_\_\_\_\_ a été ouverte, du chef notamment de blanchiment à l'encontre, entre autres, de B\_\_\_\_\_. Elle est pendante au Ministère public. Selon A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a été interpellé par la police dans le bureau de change, "sous les yeux médusés des clients et des commerçants voisins". Le directeur de la société a déclaré que, dans les jours qui avaient suivi l'arrestation, les gens posaient beaucoup de question. Il expliquait ce que la police judiciaire lui avait exposé, à savoir que l'affaire était en lien avec le braquage de l'UBS qui avait eu lieu plusieurs semaines auparavant, que des fonds provenant du braquage avaient été blanchis. La police lui avait suggéré pour son bien de se séparer de son employé (déclaration D\_\_\_\_\_). Un serveur de l'établissement public voisin du bureau de change a vu cinq ou six policiers entrer dans le bureau de change pour effectuer l'arrestation de B\_\_\_\_\_, qu'ils avaient pris avec eux (témoin E\_\_\_\_\_). D. Par lettre du 3 octobre 2013, A\_\_\_\_\_ a licencié B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat "pour faute professionnelle grave".![endif]>![if> E. B\_\_\_\_\_ admet avoir été détenu durant un mois et remis en liberté le 1 er novembre 2013.![endif]>![if> Il conteste les charges retenues contre lui dans le cadre de la procédure pénale. F. A\_\_\_\_\_ allègue que l'intervention de la police dans le bureau de change a eu des répercussions majeures sur son chiffre d'affaires et son bénéfice. Elle a évalué sa perte mensuelle à environ 1'500 fr. par mois, soit 9'000 fr. sur six mois. Elle a offert en preuve de son allégué une pièce à produire et les déclarations des parties.![endif]>![if> L'arrestation a fait de la mauvaise publicité au bureau de change, et a eu un impact sur les relations avec des partenaires et la clientèle. Le dommage sur chiffre d'affaires est difficile à évaluer, il s'élève à environ 1'500 fr. par mois. La baisse du chiffre d'affaires est estimée par comparaison avec le mois précédent d'activité et le prix auquel le bureau se fournissait en devises vendues. Elle se décompose en perte de clientèle, très difficile à estimer, en fourniture en devises auprès de partenaires pratiquant des taux moins avantageux que d'autres avec lesquels la relation avait pris fin, et en relations bancaires qui n'entraient pas en matière (déclaration D\_\_\_\_\_). L'arrestation a fait une mauvaise publicité au bureau de change (témoin E\_\_\_\_\_). G. Le 14 avril 2014, B\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A\_\_\_\_\_ en paiement de 20'580 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 avril 2014, et en remise d'un certificat de travail, de la motivation de la résiliation ainsi qu'en production d'attestations du paiement des charges et une remise d'une clé USB et de deux CD-roms, avec suite de frais.![endif]>![if> Après s'être fait délivrer une autorisation de procéder le 22 mai 2014, B\_\_\_\_\_ a, le 19 août 2014, déposé au Tribunal une demande par laquelle il a conclu à ce que A\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 580 fr. bruts et 15'000 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% dès le 4 novembre 2013, à lui délivrer un certificat de travail et à lui remettre sa clé USB noire et deux CD-roms de programmation pour PC, avec suite de frais. Par mémoire-réponse du 14 novembre 2014, A\_\_\_\_\_ a conclu préalablement

à l'apport de la procédure pénale P/1 \_\_\_\_\_ ainsi qu'à la production par B \_\_\_\_\_ de tous documents utiles relatifs à celle-ci, principalement au déboutement du précité de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. Elle a formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de B \_\_\_\_\_ à verser à A \_\_\_\_\_ le montant de 9'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Par acte du 21 janvier 2015, B \_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A \_\_\_\_\_ de ses conclusions préalables et reconventionnelles, avec suite de frais et dépens. A l'issue de l'audience du Tribunal du 2 juin 2015, les parties ont plaidé. Leurs conclusions ne résultent pas du procès-verbal d'audience. H. Par jugement du 10 juillet 2015, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a rejeté la requête en production de pièces de A \_\_\_\_\_ (ch. 3), condamné A \_\_\_\_\_ à verser à B \_\_\_\_\_ le montant brut de 583 fr. 30 et le montant net de 100 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 novembre 2013 (ch. 4 et 6), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 5), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).! [endif]>![if> I. Par acte du 25 août 2015, A \_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait au déboutement de B \_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et à la condamnation de celui-ci à lui verser 9'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal pour instruction complémentaire et nouvelle décision, avec suite de frais et dépens. A titre préalable, elle a conclu à l'apport de la procédure pénale P/1 \_\_\_\_\_, et à l'audition de F \_\_\_\_\_ et G \_\_\_\_\_.! [endif]>![if> Par mémoire-réponse du 28 septembre 2015, B \_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation de la décision attaquée. Les parties ont encore répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions. Par avis du 11 novembre 2015, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. Par décision du 4 janvier 2016, la Cour a reçu l'appel formé par A \_\_\_\_\_, a annulé partiellement le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué, et statuant à nouveau préparatoirement sur ce point, a ordonné l'apport du rapport d'arrestation concernant B \_\_\_\_\_ figurant dans la procédure P/1 \_\_\_\_\_. Ces pièces, transmises par le Ministère public, ont été adressées aux parties qui se sont déterminées. A \_\_\_\_\_ a produit nouvellement des articles de journaux de septembre 2013. Les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. EN DROIT 1. Dans son arrêt du 4 janvier 2016, la Cour a déjà déclaré recevable l'appel formé par A \_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 10 juillet 2015 par le Tribunal des prud'hommes, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur ce point.! [endif]>![if> 2. L'appelante a produit en appel des copies d'articles de presse, qui font écho au rapport de police dont la Cour a ordonné l'apport. Ces pièces sont ainsi recevables (art. 317 CPC), bien qu'elles soient dépourvues de pertinence pour la solution du litige.! [endif]>![if> 3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu à tort l'absence d'un juste motif de résiliation avec effet immédiat.! [endif]>![if> 3.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). La résiliation immédiate du contrat de travail est exclue lorsque d'autres mesures de moindre importance peuvent être prises. Il doit notamment être tenu compte de l'importance du manquement, de l'existence éventuelle d'un avertissement préalable, de la durée du délai de résiliation ou de l'existence d'un contrat de durée déterminée pour décider si l'employeur peut ou non supporter la poursuite des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire, eu égard à l'ensemble des circonstances (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 595). Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier

le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; 75 II 329 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités; 130 III 28 consid. 4.4). Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 précité consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2). Par ailleurs, selon le type de soupçon en cause (par ex. harcèlement sexuel), l'employeur doit agir avec prudence et éviter de condamner par avance le travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_238/2007 du 1er octobre 2007 consid. 4.3). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas atteindre la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2). Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu. En revanche, si les soupçons se révèlent infondés, l'employeur doit supporter les conséquences de l'absence de preuve; le licenciement immédiat sera généralement considéré comme injustifié, sauf circonstances particulières, notamment lorsque l'employé a empêché la manifestation de la vérité de façon déloyale (arrêt du Tribunal fédéral 4C.325/2000 du 7 février 2001 consid. 2a et les arrêts cités, in Droit du travail 2001 p. 38; arrêt du Tribunal fédéral 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, in JAR 2001 p. 304). C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2, in Droit du travail 2005 p. 177). Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, in Praxis 2000 n° 11 p. 56 et JAR 2001 p. 304; 4C.317/2005 du 3 juin 2006 consid. 5.3). Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un

congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6 et les arrêts cités; cf. aussi l'arrêt précité 4C.103/1999 consid. 3c), soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2. 3.2 En l'espèce, il est établi que l'intimé a été prévenu de la commission d'une infraction pénale, et qu'il a été détenu préventivement un mois; la procédure pénale ouverte contre lui demeure pendante au Ministère public près de trois ans après les faits, sans qu'une autorité de jugement n'ait été saisie. Cette circonstance est de nature à laisser entrevoir que les charges pourraient, à ce stade et en dépit de la détention préventive subie, se révéler peu suffisantes pour un renvoi en jugement voire une ordonnance pénale. Par ailleurs, l'intimé se trouvait encore en période d'essai lorsque les faits se sont produits et le licenciement prononcé, ce qui signifie que les relations de travail pouvaient se terminer à très brève échéance (sept jours selon l'art. 335b al. 1 CO), étant précisé qu'en raison de sa détention l'employé était incapable de travailler et qu'en tout état, une libération de l'obligation de travailler pouvait être prononcée. A supposer, comme l'a déclaré l'appelante, que la police lui ait conseillé de congédier son employé – ce qui ne résulte en tout cas pas du rapport d'arrestation dont l'apport à la présente procédure a été ordonné par la Cour – rien n'indique qu'une résiliation du contrat avec effet immédiat ait été évoquée. Ainsi, en dépit des soupçons nés de l'interpellation de l'intimé pour des faits dont l'appelante a dit tout ignorer avant que la police ne vienne en ses locaux (point qu'il n'est par conséquent pas nécessaire de vérifier ni au moyen des auditions de G \_\_\_\_\_ et F \_\_\_\_\_ ni au moyen d'autres éléments de la procédure P/1 \_\_\_\_\_ que ceux dont l'apport a été ordonné), les circonstances ne rendaient pas impossible la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé contractuel. Il s'ensuit que, comme le Tribunal l'a retenu, le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié. Pour le surplus, l'appelante ne critique pas la quotité du montant alloué par les premiers juges sur la base de l'art. 337c al. 3 CO. Dans sa réplique, elle relève qu'elle n'était pas tenue de verser le salaire durant le délai de congé en raison de la détention de l'intimé, et que partant celui-ci n'avait pas droit au montant attribué en application de l'art. 337c al. 1 CO. Ce grief est fondé. En effet, la détention préventive d'un travailleur ne donne en principe pas droit au versement du salaire selon l'art. 324a CO, car il s'agit en règle générale d'un empêchement fautif de travailler, sauf acquittement ou non-lieu postérieur, pour autant que ni l'inculpation ni la détention n'aient été provoquées par les déclarations fausses ou contradictoires du travailleur (cf. Longchamp, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 17 ad art. 324a). Or, en l'occurrence, il résulte du procès-verbal d'audition de l'intéressé par la police judiciaire que celui-ci a fait état d'un comportement pour le moins négligent dans l'optique de la législation anti-blanchiment; ces déclarations ont sans doute motivé la décision de mise en détention pour une durée d'un mois, dont l'intimé n'a pas allégué qu'il en aurait attaqué le bien-fondé par un recours. Partant, il y a lieu de retenir que la détention préventive, quel que soit le sort de la procédure pénale pendante, doit être qualifiée d'empêchement fautif de travailler. Le jugement attaqué sera donc annulé en tant qu'il a condamné l'appelante au versement de 583 fr. 30 à titre de salaire du délai de congé, et confirmé en tant qu'il a condamné la précitée à payer une indemnité de 100 fr. 4. L'appelante fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle a subi un dommage du fait de la violation de son devoir de fidélité par son employé.!

4.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par

négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence. Selon la jurisprudence, le dommage réside dans la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit (cf. en matière de responsabilité du travailleur, ATF 123 III 257 consid. 5d). Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités). L'employeur doit apporter la preuve de la violation contractuelle, du dommage et du lien de causalité (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 11 ad art. 321e).

4.2 En l'occurrence, les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas établi le dommage allégué. L'appelante soutient que les conséquences néfastes liées à l'arrestation de l'intimé auraient provoqué une chute de son chiffre d'affaires. Si le témoin E\_\_\_\_\_ a effectivement rapporté avoir vu la police judiciaire entrer dans le bureau de change et en ressortir en emmenant l'intimé, il n'a pas déclaré qu'il était lui-même client de l'appelante, et s'est borné à faire état, sans davantage de précision, de la mauvaise publicité causée à l'appelante. Cette déclaration, particulièrement peu précise, n'est pas de nature à établir la réalité du dommage allégué, et encore moins sa quotité. Celle-ci ne résulte d'aucun élément du dossier, si ce n'est d'une déclaration du directeur de l'appelante; cette déclaration est approximative dans le calcul proposé, fait référence à une supposée comparaison sur un mois dont les données n'ont pas été alléguées et encore moins produites (en dépit de l'offre de production d'une pièce ultérieure, qui n'a pas eu de suite), et se réfère à un prix de devises et à des relations bancaires dont les détails n'ont pas non plus été fournis. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que le dommage allégué n'était pas prouvé, ce qui avait pour conséquence le déboutement de l'employeur de ses prétentions. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

5. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : Annule le chiffre 4 du dispositif du jugement rendu le 10 juillet 2015 par le Tribunal des prud'hommes. Confirme ledit jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.