

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/14347/2015-4

CAPH/148/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 AOÛT 2016

Entre

Monsieur B._____, domicilié _____, (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 février 2016 (JTPH/83/2016), comparant en personne,

d'une part,

et

Monsieur A._____, domicilié _____, (VD), intimé, comparant par le Syndicat E._____, _____, (GE), auprès duquel il fait élection de domicile,

et

CAISSE DE CHOMAGE E._____, _____, (VD),

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 31 août 2016.

EN FAIT

- A. B._____ exerce en qualité d'avocat à Genève; il s'est associé jusqu'en 2015 à C._____ pour la pratique du barreau, dans le cadre d'un cabinet intitulé "B.C. & Associés", sis à _____ (GE), exploité sous forme de société simple.

Il est par ailleurs associé gérant de D._____ Sàrl (F._____ Sàrl jusqu'en juillet 2015), qui a pour but actuel l'exploitation d'une entreprise du bâtiment (alors que le but social jusqu'en juillet 2015 était d'agir en tant que mandataire, trustee, protector ou dépositaire et fiduciaire pour le compte de tiers en Suisse et à l'étranger).

- B. A._____, né le _____ 1991, s'est engagé en qualité d'apprenti employé de commerce au service de "B.C. & Associés" du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2016. Le salaire mensuel brut convenu était de 750 fr. la première année, de 1'050 fr. la deuxième, et de 1'550 fr. la troisième, versé treize fois l'an.

Dans le cadre d'un avenant conclu entre les parties en juillet 2013, l'employeur a expressément consenti à ce que l'apprenti participe à deux stages linguistiques de trois semaines chacun, dont les coûts lui incombent pour partie.

- C. B._____ allègue qu'A._____ a, à une période indéterminée, fait montre de plusieurs comportements déplacés, non spécifiés, qui ont donné lieu à un avertissement oral.

Il a évoqué, lors de l'audience du Tribunal du 23 novembre 2015, des tâches d'archivage, qu'A._____ aurait refusé d'exécuter malgré ses demandes récurrentes.

A._____ a déclaré qu'il n'avait pas refusé de les accomplir, celles-ci incombant selon lui à l'apprenti de première année. Il s'était opposé à les exécuter à une reprise après qu'il avait manifesté son refus d'accomplir des tâches d'ordre privé – conduite de la famille de B._____, achat et montage de meubles – selon la recommandation du commissaire d'apprentissage, considérant que l'instruction d'archiver revêtait alors un caractère punitif.

- D. Par courrier électronique du 8 décembre 2014, adressé à ses employés et à son associé, B._____ a annoncé qu'il était très vraisemblable qu'il y aurait des suppressions de postes, en raison de la situation financière défavorable de l'étude, due au manque d'engagement de son associé. Le lendemain, la collaboratrice chargée de la formation des apprentis lui a signalé que ceux-ci étaient "relativement contrariés" à la suite de l'email de la veille. B._____ a répondu que le contrat d'apprentissage d'A._____ irait vraisemblablement à son terme, tandis que celui d'une autre apprentie serait sans doute rompu.

Par courrier électronique adressé à ses employés le 15 décembre 2014, B. _____ a répété l'existence des difficultés économiques de l'étude, dont il attribuait la cause à son associé, et a relevé qu'il ne pourrait pas supporter seul la charge de l'ensemble du personnel, notamment pas le poste de la responsable des apprentis.

Par email du 17 décembre 2014 à ses employés, il a en substance indiqué qu'il allait tout faire pour garder le personnel à son service, mais qu'à l'impossible nul n'était tenu, tout en leur remettant copie du message qu'il adressait à son associé.

Par email du 19 décembre 2014, également adressé à ses employés et à son associé, B. _____ a annoncé qu'il paierait les salaires à raison de 50% de ceux-ci, le solde étant à charge de son associé.

- E.** Le 8 janvier 2015, le commissaire d'apprentissage d'A. _____ a effectué une visite auprès de l'apprenti. La rubrique "difficultés rencontrées" de la "fiche de signalement" établie à cette occasion comporte notamment la note suivante : "patron difficile, selon M. A. _____ et Mme G. _____. L'apprenti effectue des tâches privées pour M. B. _____, comme monter des meubles ou transporter la famille de M. B. _____. Inadmissible [mot souligné trois fois], et la rubrique "mesure à prendre" : "le commissaire demande à M. A. _____ de refuser [mot souligné trois fois] les tâches privées et d'aviser immédiatement le commissaire ou les conseillers si cela devait se reproduire [...], rencontrer cet apprenti pour rapidement discuter d'une éventuelle résiliation du contrat pour être plus serein avec la fin de son apprentissage et ses examens."

A. _____ et sa formatrice avaient fait état de soucis au sujet des tâches de transport de la famille et de montage de meubles qui n'avaient rien à voir avec la formation, de sorte qu'il avait été indiqué que l'apprenti devait refuser d'accomplir de telles tâches. A. _____ s'inquiétait des soucis financiers de l'étude, du fait que trois autres apprentis n'avaient pas terminé leur formation et était stressé par le départ prochain de sa formatrice au sein de celle-ci; il avait des heures supplémentaires non payées ou récupérées (témoin H. _____).

- F.** Par courrier électronique du 18 janvier 2015, B. _____ a annoncé son intention de mettre fin d'une manière conventionnelle au contrat d'apprentissage d'A. _____ au 31 mars 2015.

Par email du 22 janvier 2015, B. _____ est revenu sur sa décision, et a confirmé que le contrat de A. _____ irait à son terme; il a également annoncé l'engagement de deux autres personnes, dont une assistante de direction dont il entendait que l'apprenti assure la formation.

- G.** Il résulte notamment du rapport de visite de la commissaire d'apprentissage effectuée le 10 février 2015 que B. _____ s'est opposé à la prise en charge des frais du séjour linguistique de l'apprenti, lequel a eu lieu du 16 février au 3 mars 2015, ainsi que des deux semaines de révision prévues avant les examens.

Cette visite avait été requise par l'Office de formation professionnelle, en raison du prochain départ de la formatrice d'A._____. Compte tenu de la situation de l'entreprise et des incompréhensions ainsi que du manque de communication, A._____ et sa formatrice semblaient stressés. B._____ s'était montré énervé ("montait les tours") et menaçait une nouvelle fois de rupture de contrat (témoin H._____).

Selon B._____, il avait accepté que son apprenti parte en séjour linguistique durant lequel il était payé, mais n'avait pas la possibilité de contribuer financièrement à ce séjour compte tenu des circonstances. Par rapport aux examens, il avait réagi sous l'emprise de la mauvaise humeur, car il trouvait choquant de laisser partir A._____ qui avait d'excellentes notes, alors que dans le contexte de suppression de poste, tout le monde devait faire un effort.

- H.** Au retour de son stage de langues, A._____ a repris son emploi aux alentours du 13 mars 2015. Il a déclaré qu'il était inquiet, stressé et avait des crises d'angoisse avant son départ, en raison des avis contradictoires, donnés par courrier électronique, au sujet de son éventuel licenciement, lesquelles se sont reproduites à son retour, compte tenu du mauvais climat à l'Etude. Il n'avait pas eu d'entretien avec B._____ au sujet des annonces d'éventuel congé ou rétractation de congé.

Selon B._____, A._____ n'avait fait part à personne au sein de l'étude de ses éventuels épuisement ou fatigue.

- I.** Le 22 mars 2015 au soir, A._____ a adressé un courrier électronique à B._____ pour lui annoncer qu'il ne serait pas présent à son poste le lendemain lundi 23 mars 2015, pour cause de maladie, ajoutant qu'il verrait son médecin durant la journée. B._____ a répondu en ces termes : "merci. Soignez-vous et revenez-nous vite."

Le 23 mars 2015, dans la soirée, A._____ a envoyé par courrier électronique à B._____ un certificat médical établi par le Dr K._____, spécialiste en médecine interne FMH, à _____ (VD) attestant de son incapacité de travail du 23 mars au 6 avril 2015, avec le commentaire suivant : "Pour cause d'épuisement et de crises d'angoisse, mon médecin m'a prescrit du repos sous forme d'un arrêt de travail [...]". B._____ lui a répondu ainsi : "Vous revenez d'un mois à l'étranger, sans travail à l'Etude. Ne trouvez-vous pas un peu "fort de café" alors même que vous ne travailliez à l'Etude que 3 jours sur 5 de faire état "d'épuisement et de crises d'angoisse" [...] ? J'admets être très surpris par votre attitude. Nous en reparlerons plus tranquillement, car je ne suis pas d'accord de subir les choses de la sorte. C'est en tout cas très peu professionnel."

Ce même 23 mars 2015, le Dr K._____ a établi en faveur d'A._____ un certificat médical selon lequel celui-ci était autorisé à assister aux cours des mercredi et vendredi pendant ses arrêts de travail.

J. Par lettre du 27 mars 2015, B._____, se référant à son courrier électronique du même jour, a licencié A._____ avec effet immédiat pour juste motif dans les termes suivants : "le lien de confiance me concernant [est] irrémédiablement rompu en raison de votre récente attitude". Dans l'email précité, B._____ relevait : "je ne crois pas une seule minute au bien-fondé de votre arrêt de travail, lequel émane pour le surplus, d'un généraliste et non d'un médecin-psychiatre. Les motifs allégués sont d'autant plus invraisemblables qu'ils surviennent à une période de retour d'un mois de séjour à l'étranger et que vous travaillez ici à raison de 3 jours par semaine et que le rythme de travail est particulièrement cool, vu le nombre de personnes au secrétariat au regard des tâches à effectuer. Par ailleurs, force est de constater que vous n'avez jamais même évoqué, devant moi ou l'un de vos collègues, une quelconque fatigue ou début de "burn out", et pour cause. Partant je considère que le lien de confiance est définitivement rompu, me concernant, car il n'est tout simplement pas possible de travailler dans ces conditions et je n'entends pas être abusé de la sorte. La présente fait suite, pour le surplus, à plusieurs comportements déplacés de votre part qui avaient déjà donné lieu à un avertissement oral. En conséquence, je mets fin ce jour, avec effet immédiat pour justes motifs (art. 337 et ss CO), à votre contrat d'apprentissage [...]."

Par courrier du 7 avril 2015, A._____ a formé opposition à son congé, contestant notamment l'existence d'un avertissement.

K. Le 8 juillet 2015, A._____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal de première instance d'une requête dirigée contre F._____ Sàrl et d'une requête dirigée contre B._____, ces deux actes comportant des conclusions visant à ce que les personnes précitées soient condamnées conjointement et solidairement au paiement de 17'210 fr. 95.

Il semble résulter du dossier que les deux requêtes ont été traitées conjointement. Le 11 août 2016, l'Autorité susmentionnée a délivré une autorisation de procéder unique à A._____ contre B._____ et D._____ Sàrl (anciennement F._____ Sàrl).

Le 2 septembre 2015, A._____ a déposé une demande au Tribunal des prud'hommes par laquelle il a conclu à ce que B._____ et D._____ Sàrl soient condamnés à lui verser 775 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2015 à titre de salaire partiellement impayé de janvier 2015, 1'550 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an à titre de 1^{er} avril 2015 à titre de salaires de mars 2015, 775 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 à titre de treizième salaire *pro rata temporis*, 1'324 fr. 85 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 à titre de vacances non prises en nature, 4'650 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2015 à titre de salaire jusqu'à l'échéance du contrat, et 8'665 fr. 20 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 mars 2015 à

titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail.

LA CAISSE DE CHÔMAGE a fait valoir sa subrogation dans les droits de A._____, à concurrence de 363 fr. nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015, représentant les indemnités de chômage versées du 12 au 30 juin 2015.

Par réponse, B._____ et D._____ Sàrl ont conclu à ce qu'il soit donné acte au premier d'entre eux de ce qu'il reconnaissait devoir le montant de 722 fr. 10 à A._____, et à ce que celui-ci soit débouté de ses prétentions pour le surplus.

A l'audience du Tribunal du 23 novembre 2015, B._____ a requis l'audition du Dr K._____. A._____ a déclaré refuser de délier ce médecin de son secret médical. Il a déclaré que le congé avait eu pour lui des conséquences financières lourdes, en ce sens qu'il n'avait pas touché de salaire pendant quatre mois, la caisse de chômage ayant pour le surplus tardé à intervenir en raison de la non-délivrance de l'attestation de chômage réclamée et d'un certificat de salaire. Il avait réussi ses examens, et entamé un cursus à la Haute école de gestion dès le 1^{er} septembre 2015, à raison de deux jours par semaine et effectuait des missions temporaires à temps partiel.

L. Par jugement du 22 février 2016, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a condamné B._____ à verser à A._____ les montants bruts de 775 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2015, 1'550 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2015, et 4'650 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2015, sous déduction du montant net de 363 fr. (ch. 3), 775 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 (ch. 4) et 1'323 fr. 85 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 (ch. 6), et le montant net de 8'655 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 mars 2015 (ch. 5), ainsi qu'à lui remettre un certificat d'apprentissage (ch. 8), et l'a condamné à verser à la CAISSE DE CHÔMAGE E._____ le montant net de 363 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015 (ch. 7) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 9).

M. Par acte du 24 mars 2016, B._____ a formé appel contre la décision précitée. Il a conclu à l'annulation des chiffres 3 à 7 du dispositif de celle-ci, cela fait à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'il reconnaît devoir le montant de 722 fr. 10 à A._____. A titre préalable, il a requis l'audition du Dr. K._____.

La CAISSE DE CHÔMAGE E._____ ainsi que A._____ ont conclu à la confirmation de la décision déferée.

Par avis du 9 juin 2016, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Le présent appel est ainsi recevable, étant précisé qu'il doit être retenu qu'il n'émane que de B._____, D._____ Sàrl ayant obtenu en première instance que l'intimé soit débouté des conclusions prises contre elle et n'ayant ainsi pas d'intérêt à recourir (art. 59 CPC).

2. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que le congé de l'intimé ne reposait pas sur de justes motifs.

2.1 Le contrat d'apprentissage est de durée déterminée; il prend fin à l'expiration du terme convenu (art. 334 al. 1 CO, par renvoi de l'art. 355 CO; cf. par ex. WOLFGANG PORTMANN, in Basler Kommentar, 5e éd. 2011, n. 1 ad art. 346 CO). L'art. 346 al. 2 CO réserve toutefois la possibilité de résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Cette disposition énumère à titre non exhaustif trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2; PORTMANN, op. cit., n. 4 ad art. 346 CO).

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont 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 est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de façon restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une telle mesure doivent objectivement et subjectivement détruire la confiance qui est le fondement du contrat de travail, ou l'ébranler à un point tel que la continuation des relations contractuelles ne peut plus être exigée (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 129 III 380 consid. 2.1).

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une telle sanction que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement, l'on entend généralement la violation d'une

obligation contractuelle, mais d'autres incidents peuvent justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 précité).

Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337).

Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé.

L'art. 337c al. 3 CO dispose que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Cette indemnité revêt les traits d'une peine conventionnelle et d'une réparation pour le tort subi. Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c; 135 III 405 consid. 3.1).

2.2 Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC).

L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois, 2012, ad art. 191-192 CPC, n. 14 ss).

2.3 En l'espèce, l'appelant, auquel revient le fardeau de la preuve de l'existence d'un avertissement et de justes motifs au congé, n'a apporté aucun élément allant dans ce sens.

S'il a allégué, sans précision, des manquements de son apprenti, il n'a pas relevé l'importance de ceux-ci. Tout au plus ressort-il du dossier que les parties se seraient divisées au sujet de tâches d'archivage requises par l'employeur, ou de ponctuelles aides de l'apprenti en faveur de l'appelant, considérées par la commissaire d'apprentissage comme exorbitantes du contrat. On ne discerne donc pas trace d'un manquement sérieux. L'appelant a pour le surplus allégué, sans aucun détail, l'existence d'un avertissement oral, contestée par l'intimé; il n'a donné aucune précision ni fait aucune déclaration à ce propos. Il a donc échoué à prouver avoir averti l'apprenti.

L'appelant a remis en cause, dans des termes surprenants, le certificat médical transmis par l'intimé, dont on ne discerne pas en quoi celui-ci n'aurait pas été authentique. Contrairement à l'avis de l'appelant, la circonstance que le certificat médical a été délivré par un médecin généraliste et non spécialiste est dépourvue de toute incidence, et l'intimé dispose de la faculté de ne pas relever le Dr K._____ de son secret (ce qui scelle le sort de la conclusion préalable de l'appelant en audition dudit praticien), de sorte qu'aucune conséquence ne peut être tirée de sa décision exprimée à l'audience du Tribunal du 23 novembre 2015. Au demeurant, les informations transmises spontanément par l'intimé sur son état de santé sont largement corroborées par la déclaration du témoin commissaire d'apprentissage, qui a rapporté les angoisses et le stress du précité. Cet état n'apparaît pas surprenant, compte tenu des informations contradictoires communiquées notamment à l'intimé, au moyen de courriers électroniques, au sujet de la situation entre les associés de l'étude (laquelle ne concernait en rien le personnel), et de ses conséquences sur les emplois des collaborateurs. A ces courriers s'ajoutaient les agacements et menace de l'appelant de mettre fin au contrat rapportés par le témoin H._____, s'agissant des conditions de stage et de préparation d'examen auxquelles l'apprenti pouvait prétendre. Dans ces circonstances, dont il est responsable, l'appelant est particulièrement malvenu à soutenir que ni lui ni ses collaborateurs n'étaient à même de déceler les difficultés de l'intimé, de sorte que celui-ci n'aurait cherché qu'à se moquer de lui en se prétendant incapable de travailler.

Il s'ensuit que l'appelant n'était pas fondé à considérer que les rapports de confiance étaient en l'occurrence rompus au point de ne pouvoir poursuivre les rapports de travail jusqu'à leur terme. Il ne disposait donc pas de justes motifs pour mettre fin au contrat d'apprentissage de l'intimé.

Ce dernier a ainsi droit aux prétentions découlant de l'application de l'art. 337c al. 1 et 3 CO. L'appelant ne développe aucune critique relative aux montants alloués par les premiers juges (subrogation de la Caisse de chômage comprise) sur la base du premier alinéa de cette disposition, lesquels seront donc confirmés.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, il convient au premier chef de prendre en considération le caractère

particulier du contrat d'apprentissage, conclu en principe pour une durée déterminée devant en l'occurrence s'achever peu après le congé avec effet immédiat. Il y a lieu également de retenir le relatif jeune âge de l'apprenti, en période de formation, alors que l'appelant est installé dans sa profession d'avocat, et la circonstance que l'apprenti était en incapacité de travail lorsqu'il a été congédié. Le licenciement a en outre eu des conséquences financières particulières pour l'appelant qui n'a pas bénéficié aussitôt de prestations de chômage. Pour sa part, l'appelant a invoqué sa situation pécuniaire délicate, sans la démontrer, tout en se défaussant constamment sur son associé. Enfin l'intimé n'a pas commis de faute concomitante.

En définitive, au vu de ces éléments, l'indemnité allouée par le Tribunal n'est pas critiquable, de sorte qu'elle sera confirmée.

3. Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par B._____ contre les chiffres 3 à 7 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 février 2016.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

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.