

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/15414/2013-2

CAPH/216/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 18 DECEMBRE 2015

Entre

A_____, domiciliée _____, Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 juin 2015 (JTPH/238/2015), comparant par le B_____, _____, Genève, en les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

C_____, _____, sise _____, (GE), intimée, comparant par M^e Stéphanie HUSLER, avocate, place Neuve 4, case postale 5035, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 décembre 2015.

EN FAIT

- A. Par jugement JTPH/238/2015 du 11 juin 2015, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ des fins de sa demande en paiement, débouté les parties de toutes autres conclusions et dit que la procédure était gratuite.

En substance, les premiers juges, après avoir admis la recevabilité de la demande, ont retenu que les rapports de travail étaient soumis à la Convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse (ci-après : la CCT de la boulangerie), et non à celle dans le commerce de détail (CCT-CD). L'employée avait été rémunérée conformément à la CCT et au contrat liant les parties, de sorte que l'employeur ne devait aucune différence de salaire. A_____ n'avait pas démontré que le comportement de D_____ était constitutif d'une atteinte à sa personnalité, de sorte que le congé immédiat de l'employée ne reposait pas sur un juste motif. Par ailleurs, aucune indemnité pour tort moral n'était due.

- B. a. Par acte déposé le 13 juillet 2015 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, sollicitant son annulation. Elle a requis, préalablement, à ce que la Cour ordonne à C_____ de produire les décompte d'heures travaillées par elle durant les années 2012 et 2013, ainsi que le planning affiché dans le local du personnel et les agendas mis à disposition de celui-ci pour l'inscription des changements d'horaires. Principalement, elle a conclu à ce que la Cour constate que la CCT-CD était applicable aux rapports de travail à ce que C_____ soit condamnée à lui payer les sommes brutes, avec intérêts à 5% dès le 14 mai 2013, de 92 fr. 10 à titre de différence de salaire pour le mois de décembre 2010, de 2'223 fr. 90 à titre de différence de salaire pour l'année 2011, de 4'250 fr. 20, à titre de différence de salaire pour l'année 2012, de 1'156 fr. 80 à titre de différence de salaire pour l'année 2013, de 5'567 fr. 25 à titre de salaire, et la somme nette de 1'683 fr. à titre d'indemnité pour violation de la personnalité. Elle a également requis la condamnation de C_____ à lui remettre des fiches de salaire modifiées.

Subsidiairement, A_____ a conclu à ce que la Cour condamne C_____ à lui payer les sommes brutes, avec intérêts à 5% dès le 14 mai 2013, de 1'425 fr. à titre de différence de salaire pour l'année 2012, de 468 fr. 20 à titre de différence de salaire pour l'année 2013 et de 4'616 fr. 10 à titre de salaire, ainsi que la somme nette de 1'548 fr. 70 à titre d'indemnité pour violation de la personnalité.

A_____ a fait grief au Tribunal de ne pas avoir instruit la procédure, en refusant d'ordonner la production des pièces requises et d'avoir appliqué, à tort, la CCT-CD, en lieu et place de la CCT de la boulangerie. Elle a également reproché aux premiers juges de ne pas avoir retenu de violation des droits de sa personnalité, alors que D_____ l'avait insultée et lui avait fait des remarques injustifiées.

Elle se prévaut de faits non soumis aux premiers juges.

b. Dans sa réponse du 14 août 2015, C_____ a conclu à la confirmation de la décision querellée. Elle était signataire de la CCT de la boulangerie et le contrat de travail précisait que les rapports contractuels étaient soumis à ladite CCT. Les salaires, tels que prévus par cette CCT, avaient été payés à l'employée.

c. Les parties ont été avisées par pli du greffe du 15 septembre 2015 de ce que la cause était gardée à juger, A_____ n'ayant pas fait usage de son droit de réplique.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. C_____ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, dont le but social est _____ de boulangerie, _____.

Elle est membre de l'Association des artisans boulangers-pâtisseries du canton de Genève.

b. A_____ a été engagée par C_____, en qualité de vendeuse, pour une durée indéterminée, à compter du 20 décembre 2010.

Le paragraphe « ENGAGEMENT » du contrat précise que le lieu de travail de l'employé se situait au magasin 1_____ et que son horaire de travail était de 19 heures par semaine. Selon les circonstances, l'employée pourrait être déplacée en tout temps dans un autre magasin avec un horaire similaire non garanti.

Le salaire horaire brut convenu à l'engagement était de 18 fr. 75, auquel s'ajoutaient les vacances.

Les parties sont convenues que la CCT de la boulangerie était applicable, ainsi que son avenant genevois, à tout ce qui n'était pas réglé par le contrat de travail.

La rubrique "_____" mentionne notamment que les parfums sont à proscrire et que les eaux de toilette discrètes sont autorisées.

c. En décembre 2010, ainsi que durant l'année 2011, A_____ a été rémunérée à l'heure et a perçu, en décembre 2011, un 13^{ème} salaire.

Dès janvier 2012, le salaire de l'employée a été mensualisé et fixé à 1'425 fr. brut. Les heures supplémentaires étaient payées au taux horaire de 18 fr. 75.

A compter du mois de janvier 2013, le salaire mensuel a été porté à 1'440 fr. Un 13^{ème} salaire a été versé à l'employée en décembre 2012.

d. Le 3 mai 2013 à 15h13, A_____ a adressé un SMS à D_____, administratrice de C_____, pour l'informer de ce qu'elle résiliait avec effet immédiat son contrat de travail et qu'elle ne se présenterait pas à son service le lendemain.

A_____ a également adressé le même jour à son employeuse un courrier et un courrier électronique l'informant qu'elle démissionnait avec effet immédiat, au motif qu'elle n'était plus en mesure de subir les conditions de travail qui lui étaient offertes pour des raisons de santé.

Par courrier du même jour, A_____, représentée par le B_____, a réclamé à C_____ divers montants qui auraient dû lui être versés en application de la CCT-CD en vigueur à Genève d'une part, et, d'autre part, s'est réservée le droit d'agir en justice pour les graves atteintes à la personnalité, qu'elle avait subies durant toutes ses années de travail, en particulier les remarques insultantes sur son physique, son odeur ou ses compétences professionnelles.

e. Par courrier du 17 mai 2013, C_____ a informé A_____ qu'elle avait omis de prendre en compte que son employée avait eu 50 ans en avril 2011 et partant, qu'elle avait droit à cinq semaines de vacances à compter du 1er mai 2011. Les vacances, qui lui avaient été payées à un taux de 8,33%, auraient en conséquence dû être payées à hauteur de 10,64%, dès le 1er mai 2011. En outre, après vérification, il manquait également 3 jours fériés non travaillés en 2011 qui devaient lui être versés.

Afin de clôturer son dossier, la somme de 778 fr. 20 correspondant au pourcentage des vacances, jours fériés et part du treizième salaire pour l'année 2011, lui serait versée en plus.

f. Par courrier du 21 mai 2013, C_____ a répondu à la correspondance du B_____, l'informant qu'elle ferait le nécessaire dans les plus brefs délais.

g. Le 4 juillet 2013, A_____ a déposé au greffe de l'Autorité de conciliation des prud'hommes une requête de conciliation à l'encontre de C_____, visant d'une part, au paiement de la somme brute totale de 12'356 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le dépôt de la demande, à titre de différence de salaire pour les années 2010 à 2013, de salaires pour les mois de mai, juin et juillet 2013, ainsi que d'indemnité pour vacances non prises en nature en 2011. A la suite de l'échec de la conciliation, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____ le 2 septembre 2013.

h. Par demande simplifiée motivée, déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes, le 20 novembre 2013, A_____ a assigné C_____ en paiement de la somme totale de 14'724 fr. 75. Ladite somme se décomposait comme suit :

- 92 fr. 10 brut, à titre de différence de salaire pour le mois de décembre 2010 ;
- 2'223 fr. 90 brut, à titre de différence de salaire pour l'année 2011 ;
- 4'031 fr. 70 brut, à titre de différence de salaire pour l'année 2012 ;

-
- 1'121 fr. 80 brut, à titre de différence de salaire pour l'année 2013 ;
 - 5'567 fr. 25 brut, à titre de salaire pour les mois de mai, juin et juillet 2013 ;
 - 1'683 fr. net, à titre d'indemnité pour violation de la personnalité de l'employée.

A_____ a également requis du Tribunal que son employeuse soit condamnée à lui remettre ses fiches de salaire rectifiées pour toute la durée des rapports de travail et à ce qu'elle produise, préalablement, un décompte détaillé des vacances accordées pendant la durée des rapports de travail.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a indiqué qu'elle avait été engagée par C_____, en qualité de vendeuse, pour une durée indéterminée. Elle avait été payée à l'heure et avait disposé d'un temps de travail minimum garanti de 19 heures par semaine. Son salaire horaire s'était élevé à 18 fr. 75, indemnité de vacances non comprise. Dès le 1er janvier 2012, son salaire avait été mensualisé et elle avait perçu de ce fait un montant de 1'425 fr. bruts pour un taux d'activité de 45%. Puis, dès le mois de janvier 2013, son salaire mensuel brut avait été augmenté à 1'440 fr.

Contrairement à ce que prévoyait son contrat, les rapports de travail n'étaient pas soumis à la CCT de la boulangerie à son avenant genevois, mais à la CTT-CD. Elle avait par conséquent droit à percevoir le salaire minimum dû en vertu de cette deuxième convention collective.

En outre, tout au long de son activité auprès de C_____, elle avait subi des atteintes régulières à sa personnalité de la part de sa responsable D_____, qui lui faisait des remarques insultantes sur son physique, son odeur ou ses compétences professionnelles.

Bien qu'elle ait essayé d'en discuter avec son employeuse durant trois entretiens en avril, septembre et décembre 2012, la situation s'était aggravée en 2013 et l'avait finalement conduite à démissionner avec effet immédiat pour des raisons de santé, le 3 mai 2013.

Sa démission immédiate était fondée sur de justes motifs, de sorte qu'elle avait le droit de percevoir ce qu'elle aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin normalement, ainsi qu'une indemnité pour violation de sa personnalité.

A l'appui de ses allégués, A_____ a sollicité l'audition, en qualité de témoin, de E_____, F_____ et G_____.

i. Par mémoire de réponse du 10 avril 2014, C_____ a conclu au déboutement de A_____.

A l'appui de ses conclusions, elle a indiqué que la précitée avait bien été engagée en qualité de vendeuse à compter du 20 décembre 2010. Ainsi que le mentionnait le contrat, l'horaire de travail était de 19 heures par semaine, mais il n'était pas garanti.

Le salaire horaire brut de A_____ avait été fixé à l'engagement à 18 fr. 75, montant auquel s'ajoutaient les vacances. Ce salaire était supérieur à ce que prévoyait la CCT de la boulangerie et son avenant genevois, à laquelle les rapports de travail des parties étaient soumis. Avec l'indemnité vacances de 8,33%, A_____ avait en définitive perçu un salaire horaire brut de 20 fr. 31, ainsi que cela ressortait de ses fiches de salaire.

En 2010 et 2011, l'employée ne pouvait pas prétendre à une indemnité pour jours fériés, puisqu'elle avait été payée à l'heure.

En 2012, A_____, qui avait trouvé un deuxième emploi de vendeuse dans un magasin de 2_____, avait demandé à son employeuse de réduire son horaire de travail de 19 heures à 17 heures et 30 minutes par semaine, ce qui lui avait été accordé. Son salaire avait été mensualisé et s'élevait à 1'425 fr. pour un taux d'occupation de 41%. Quant aux heures supplémentaires, elles lui avaient toujours été payées. En 2013, le salaire de la travailleuse avait été augmenté, bien que son taux d'occupation soit resté inchangé.

Les revendications de A_____ étaient basées à tort sur une application de la CCT-CD pour le personnel temporaire, puisque d'une part, cette convention collective ne s'appliquait pas aux rapports de travail des parties et, d'autre part, puisqu'elle était au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée et était ainsi considérée comme employée fixe.

L'employée avait toujours perçu le salaire auquel elle avait droit, excepté s'agissant de l'indemnité de vacances, laquelle était passée de 8,33% à 10,65%, dès le 1er mai 2011, compte tenu de son âge. Cette somme lui avait toutefois été versée au mois de mai 2013.

En outre, dès lors que la résiliation immédiate de son contrat était injustifiée, l'employée ne pouvait pas revendiquer de bonne foi le salaire auquel elle aurait eu droit si les rapports de travail avaient normalement pris fin.

Ses prétentions en versement d'une indemnité pour violation de sa personnalité devaient être rejetées, tant il était vrai qu'aucune atteinte n'avait été commise sur son lieu de travail à son encontre, que ce soit par D_____ ou par les autres employés.

La seule remarque que la gérante avait faite à A_____, pour des motifs d'hygiène et de confort de la clientèle, concernait son parfum.

A l'appui de ses allégués, C_____ a requis de son employée qu'elle produise sa déclaration d'impôts 2012 et toutes pièces démontrant sa prise d'emploi chez un second employeur. Elle a en outre sollicité l'audition, en qualité de témoin, de H_____, E_____ et F_____.

j. Par ordonnance OTPH/1262/2014 du 5 août 2014, le Tribunal a considéré que le décompte de vacances, dont l'employée sollicitait la production à titre préalable, n'apparaissait pas pertinent, dans la mesure où elle ne réclamait pas le paiement de jours de vacances non prises en nature, mais la différence du montant de l'indemnité de vacances découlant de l'application de la CCT-CD. Il a en outre considéré que la déclaration d'impôt de A_____ pour l'année 2012, dont la production était requise par C_____, n'était pas pertinente pour pouvoir statuer sur les conclusions de la demanderesse. Il a ainsi rejeté les conclusions préalables en production de pièces des parties.

k. A l'audience de débats du Tribunal du 26 août 2014, A_____ a amplifié ses conclusions, sollicitant le paiement de 4'250 fr. 20 brut à titre de différence de salaire pour l'année 2012 et de 1'156 fr. 80 brut à titre de différence de salaire pour l'année 2013.

Elle a expliqué qu'en 2012, son salaire avait été mensualisé et que son taux d'activité était de 45%, ce qui correspondait à 19 heures de travail par semaine. Elle a confirmé avoir été engagée le 20 décembre 2010 en qualité de vendeuse. L'établissement était une boulangerie, mais vendait également des boissons à l'emporter.

Elle avait été absente cinq jours au mois de mai 2012, puis au mois de novembre 2012 pour cause d'accident. Depuis environ une année, elle était suivie par un médecin, en raison de ses conditions de travail qui l'affectaient moralement. Son médecin l'avait d'ailleurs avertie que le jour où elle ne serait plus en mesure de les supporter, il lui ferait un certificat médical pour qu'elle quitte son emploi.

Durant les rapports de travail, elle avait eu trois entretiens avec D_____. Lors des deux premiers entretiens, cette dernière avait toujours nié les faits qui lui étaient reprochés. Lors du troisième entretien, qui avait eu lieu par téléphone au mois de décembre 2012, D_____ lui avait aussitôt demandé de lui passer sa collègue pour lui donner des instructions qu'elle devait à son tour lui transmettre. A la suite de ce téléphone, elle avait « pété les plombs » et rappelé sa responsable pour savoir si elle allait continuer longtemps à la dénigrer et l'informer que si elle n'était pas contente d'elle, elle pouvait la licencier. D_____ lui avait alors répondu qu'elle se faisait des idées et qu'il n'y avait aucune raison pour qu'elle la licencie.

A cette époque, des changements étaient intervenus dans sa vie privée et elle avait dû impérativement travailler, raison pour laquelle, d'une part, elle était employée

le matin auprès de C_____, et l'après-midi dans 2_____ et, d'autre part, elle avait accepté ces brimades et contrôles de la part de sa responsable.

Le 3 mai 2013, son médecin avait considéré que son état de santé n'était plus compatible avec son travail, raison pour laquelle elle avait donné, le jour-même, sa démission avec effet immédiat.

Selon elle, elle n'aurait pas répondu ce jour-là de son comportement envers D_____, compte tenu des nombreuses brimades harcelantes que cette dernière lui avait fait subir, raison pour laquelle elle avait préféré démissionner que d'être en arrêt maladie.

Pour sa part, C_____ a persisté dans ses conclusions, précisant qu'en 2012, le taux d'activité de A_____ était de 41%, ce qui correspondait à 17 heures et 30 minutes d'activité par semaine et que son salaire avait été calculé sur cette base et mensualisé. Elle n'établissait pas de décompte de présence, car aucune clause contractuelle ne l'y obligeait.

Les prétentions de son ancienne employée en paiement d'une indemnité pour jours fériés étaient infondées, ce que démontrait le décompte que celle-ci avait produit, par lequel elle sollicitait le paiement de jours fériés travaillés, alors que la boulangerie était fermée ces jours-là.

C_____ a également contesté les allégations de A_____ relatives aux brimades et au harcèlement. D_____ a précisé que si les faits relatés avaient été exacts, elle n'aurait eu aucun plaisir à travailler dans la boulangerie et aurait alors certainement licencié A_____ avant. D'ailleurs, elle n'avait travaillé directement avec cette dernière que durant 3 jours en 2011, 2012 et 2013.

Il était exact que l'employée lui avait demandé trois entretiens, au cours desquels celle-ci lui avait fait part du fait qu'elle trouvait qu'elle avait eu une attitude désagréable à son égard et qu'elle avait l'impression d'être harcelée, ce qu'elle avait toujours démenti.

Il était vrai qu'elle avait plus de peine à féliciter le personnel qu'à lui faire des remarques et qu'elle avait peut-être aussi un humour cru, mais cela était le cas avec tous ses employés et sans aucune méchanceté de sa part.

C_____ a versé à la procédure un décompte des jours fériés.

I. Par courrier du 27 août 2014, A_____ a requis de C_____ qu'elle produise les décomptes de présence la concernant pour les années 2012 et 2013. Elle a expliqué que, contrairement à ce qu'elle avait indiqué lors de l'audience, C_____ établissait des décomptes de présence pour son personnel et a produit divers plannings de la boulangerie de 3_____ en 2010 et 2011.

m. Lors de l'audience de débats du 28 octobre 2014, le Tribunal a procédé à l'audition de trois témoins.

- E_____ a déclaré qu'elle travaillait pour C_____ en qualité de vendeuse depuis 1989 environ. Elle travaillait dans la boulangerie située 1_____. Son horaire était celui du matin, de 6h30 à 13h30. Elle avait travaillé avec A_____.

D_____ venait le matin de bonne heure pour savoir si tout se passait bien, ainsi que pour transmettre ses instructions et repassait parfois la journée. Elle ne l'avait jamais vue en colère ou fâchée contre les employés. Il lui arrivait au contraire de plaisanter et elle était à leur écoute. Elle se comportait d'ailleurs de la même manière avec A_____. Cette dernière lui avait cependant dit qu'elle la trouvait dure envers elle. Pour sa part, elle n'avait pas l'impression que c'était le cas.

Elle n'avait jamais été insultée par D_____ et n'avait jamais entendu cette dernière insulter une autre collaboratrice. Elle ne l'avait également jamais entendue faire des remarques désobligeantes à A_____.

A deux reprises, elle avait calmé A_____. La première fois, lorsque cette dernière avait appris que sa mère était décédée et la seconde fois, à la suite d'un téléphone de D_____ où elle avait raccroché en hurlant. Elle ne se rappelait cependant pas qu'elle était le sujet de la conversation, car elle était trop loin. Lorsque A_____ pleurait, elle lui demandait de se calmer, sans toutefois pouvoir expliquer aujourd'hui quelles étaient les raisons de ses pleurs.

- F_____ a déclaré qu'elle travaillait pour C_____ en qualité de vendeuse depuis environ 8 années. Elle avait toujours travaillé dans la boulangerie 1_____, excepté les samedis où elle travaillait à la boulangerie 4_____.

Selon elle, le comportement de D_____ était normal. Elle pouvait parfois avoir des soucis comme tout le monde et rentrer dans le magasin sans saluer le personnel, mais elle se rattrapait par la suite. Elle ne l'avait jamais insultée et lorsqu'elle faisait des erreurs, elle ne la grondait pas. Au contraire, elle allait plutôt montrer et expliquer ce qui n'allait pas. Elle n'avait jamais entendu D_____ insulter A_____.

Elle s'entendait bien avec cette dernière, qui, selon elle, avait un caractère normal. Elle travaillait avec elle deux fois par mois les lundis. Elle n'avait pas le souvenir d'avoir été présente lorsque D_____ faisait des remarques à A_____. Cette dernière avait un caractère assez fort, de sorte qu'il se pouvait que lorsque D_____ lui faisait des remarques, elle ne les acceptait pas. Elle ne se souvenait également pas avoir vu A_____ pleurer.

- G_____ a déclaré avoir travaillé durant 5 ans pour C_____ en qualité d'étudiante-vendeuse, en particulier les samedis. Elle avait décidé seule de quitter son emploi.

A son sens, D_____ adoptait un comportement normal pour une employeuse. Elle n'était pas spécialement stricte et montrait au personnel comment exécuter le travail pour qu'il le fasse ensuite. Elle n'avait pas le souvenir de l'avoir vue en colère, même lorsqu'elle avait fait des erreurs. D_____ venait lui expliquer les choses pour qu'elles ne se reproduisent pas, mais de manière normale. Elle n'avait jamais été insultée par D_____, pas plus qu'elle ne l'avait entendue insulter d'autres employés.

Elle avait travaillé avec A_____ et leurs rapports étaient bons. Elle n'avait pas le souvenir d'avoir assisté à une dispute entre cette dernière et D_____. Elle n'avait pas non plus le sentiment que cette dernière était plus sévère avec A_____ qu'avec les autres employés. Elle avait effectivement vu cette dernière pleurer, mais elle en ignorait les raisons. Elle ne se sentait pas forcément à l'aise et ignorait si c'était professionnel ou personnel, raison pour laquelle elle n'avait pas réagi. Elle ne se rappelait pas des réponses qu'elle avait pu donner à la demanderesse lorsque celle-ci pleurait.

A_____ lui avait sûrement dit qu'elle avait des difficultés relationnelles avec D_____, mais elle ne se rappelait pas si elle s'en était souvent plainte.

A l'audience, C_____ a indiqué que les plannings qui avaient été remis par A_____ au tribunal n'étaient pas les plannings de la boulangerie où celle-ci travaillait, mais ceux de la boulangerie 3_____, dans laquelle _____ d'employés travaillaient. Des plannings étaient établis dans cette boulangerie, afin d'assurer une ouverture 7 jours sur 7 et de prévoir une rotation du personnel, ce qui n'était pas le cas de la boulangerie où avait travaillé A_____, qui comptait _____ employés avec un horaire fixe.

A l'issue de l'audience, A_____ a précisé qu'il n'y avait pas de vendeuse responsable dans la boulangerie 1_____ et que tout le personnel était sur un pied d'égalité.

Elle a en outre déclaré renoncé à l'audition du témoin H_____.

Le Tribunal a ajourné les débats jusqu'à droit jugé par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice quant à l'application de la CCT.

n. Par arrêt ACJC/198/2014 du 16 décembre 2014, la Chambre des prud'hommes, dans une procédure opposant une autre employée à C_____, dans le cadre de laquelle la question de l'applicabilité de la CCT de la boulangerie, respectivement de la CCT-CD se posait, a jugé que C_____ déployait son activité dans le secteur de la boulangerie_____, qu'elle fabriquait des produits et articles, dont elle assurait ensuite la vente. Cette activité ne relevait pas directement et au premier chef du commerce de détail, même si elle comportait un secteur de vente, lequel s'ajoutait à la fabrication des produits et articles de boulangerie_____. Un parallèle pouvait être établi avec le domaine des cafetiers-restaurateurs, lesquels

vendaient des boissons dans la fabrication de laquelle ils n'avaient pas pris part, alors que l'activité principale consistait à préparer et servir des mets. Dans cette hypothèse, il n'était pas envisageable de soustraire les cafetiers-restaurateurs, ainsi que leurs employés, à l'application de la Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration.

Ainsi, l'arrêté d'extension de la CCT-CD n'était pas applicable aux relations liant C_____ à son employée. Ladite CCT n'étant pas étendue, elle ne pourrait trouver application que pour autant que les parties en aient contractuellement décidé ainsi, ce qui n'était pas le cas, le contrat de travail faisant référence à la CCT de la boulangerie. Dès lors, seule cette dernière CCT était applicable.

Aucun recours au Tribunal fédéral n'a été formé contre ledit arrêt du 16 décembre 2014, de sorte qu'il est définitif et exécutoire.

o. A l'audience du 23 mars 2015 du Tribunal, A_____ a précisé avoir travaillé 19 heures en 2012, en non pas 17,5 heures par semaine. Elle a, pour le surplus, persisté dans ses précédentes conclusions et a renoncé à plaider.

C_____ a également persisté dans ses conclusions et a plaidé.

Sur quoi, le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

Les contestations concernant l'établissement ou la formulation de certificats de travail sont de nature pécuniaire. Pour déterminer le montant litigieux, on se réfère en premier lieu aux déclarations concordantes des parties (116 II 379 consid. 2b).

L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

1.2 En l'espèce, la valeur litigieuse des dernières conclusions en paiement s'élève à 14'973 fr. 25. L'appelante a également requis la condamnation de l'intimée à lui remettre des fiches de salaire modifiées. Comme la contestation du certificat de travail, il y a lieu de retenir que celles relatives à la délivrance de nouvelles fiches de salaire (32 fiches) revêt un caractère pécuniaire. Dès lors que l'appelante a allégué une valeur litigieuse de 1 fr. par décompte de salaire, allévation que l'intimée n'a pas contestée, la Cour retient que ladite valeur litigieuse s'élève à 32 fr.

Par conséquent, la valeur litigieuse globale des prétentions de l'appelante est de 15'005 fr. 25, de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

Déposé selon la forme et dans le délai requis, l'appel est recevable.

1.3 La procédure simplifiée s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 243 al. 1 CPC).

Le Tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

- 2.** **2.1** La Cour examine d'office la recevabilité des pièces produites en appel, ainsi que des allégués nouveaux (REETZ/HILBER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2ème éd., 2013, n. 26 ad art. 317 CPC).

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve 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).

2.2 En l'espèce, l'appelante a, pour la première fois en appel, allégué que les établissements de fabrication de produits boulangers_____ et les établissements de vente ne formaient pas une unité d'exploitation, et que les vendeurs se limitaient à vendre des produits préconfectionnés.

Il en va de même des faits selon lesquels l'intimée a unilatéralement et avec effet immédiat diminué son horaire de travail, dès janvier 2012.

L'appelante n'explique pas pour quelle raison elle n'a pas pu faire état de ces faits en première instance déjà, étant rappelé que la procédure a duré plus d'un an et demi. Ces allégués nouveaux seront par conséquent déclarés irrecevables.

- 3.** L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir ordonné la production des relevés d'heures effectuées en 2012 et 2013, ainsi que les plannings de ses présences, pour les mêmes années.

3.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un

moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3 et 374 consid. 4.3.1-4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_906/2012 du 18 avril 2013 consid. 5.1.2).

3.2 Dans le cas d'espèce, le contrat de travail mentionne certes que l'horaire de travail est de 19 heures par semaine.

La Cour relève toutefois que, dans sa demande du 20 novembre 2013, l'appelante n'a pas allégué avoir effectivement effectué, dès janvier 2012, 19 heures de travail hebdomadaires, se contenter d'indiquer que son salaire avait été mensualisé et que son temps de travail était partiel (45%). Dans le corps de son écriture, l'appelante a clairement requis le paiement de soldes de salaires portant sur les années 2010, 2011, 2012 et 2013, exclusivement en raison de la différence de taux horaire, respectivement du salaire mensualisé, résultant de l'application de la CCT-CD. Elle n'a pas fait état d'heures de travail non payées par l'intimée. Elle n'a, par ailleurs, pas contesté avoir reçu, chaque mois, une fiche de salaire, sur laquelle figurait tant le montant de son salaire que les heures supplémentaires effectuées (et payées). En 2012, le salaire mensuel de 1'425 fr. correspondait à 41,83% du salaire prévu par la CCT de la boulangerie (3'690 fr. sur 12 mois, représentant 3'406 fr. 15 sur 13 mois) et à 42,05% du salaire en 2013 (3'709 fr. sur 12 mois, soit 3'423 fr. 70 sur 13 mois). Enfin, dans ses conclusions préalables, l'appelante a sollicité que l'intimée soit amenée à produire le décompte détaillé des vacances accordées durant toute la durée des rapports de travail. Ce n'est qu'au cours de la procédure, soit tardivement, et plus spécifiquement le 23 mars 2015 qu'elle a contesté avoir travaillé 17,5 heures par semaine.

L'intimée a, pour le surplus, à plusieurs reprises indiqué qu'elle ne disposait pas des relevés d'heures et des plannings de présence.

3.3 Par conséquent, il ne se justifie pas d'ordonner la production des pièces requises par l'appelante.

4. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir appliqué aux rapports de travail ayant lié les parties de la CCT de la boulangerie, en lieu et place de la CCT –CD.

4.1 L'art. 356 al. 1 CO prévoit que par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés.

Selon l'art. 356b al. 1 CO, les employeurs, ainsi que les travailleurs au service d'un employeur lié par la convention peuvent se soumettre individuellement à cette dernière avec le consentement des parties; ils sont dès lors considérés comme liés par la convention.

Sauf disposition contraire de la convention, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient.

La décision d'extension permet l'application d'une convention aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention (cf. art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail [LECCT; RS 221.215.311]). Pour savoir si une entreprise appartient à la branche économique ou à la profession visée et entre, de ce fait, dans le champ d'application de la CCT étendue, il faut examiner de manière concrète l'activité généralement déployée par l'entreprise en cause. Les entreprises visées par la déclaration d'extension doivent offrir des biens ou des services de même nature que les entreprises qui sont soumises contractuellement à la CCT; il doit exister un rapport de concurrence directe entre ces entreprises (ATF 134 I 269 consid. 6.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_491/2008 du 4 février 2009 consid. 2).

Pour savoir si une entreprise appartient à la branche économique ou à la profession concernée et entre dans le champ d'application de la convention étendue, il faut déterminer concrètement l'activité généralement déployée par l'entreprise en cause (ATF 134 I 269 consid. 6.3.2). Le but social tel qu'énoncé dans les statuts ou le registre du commerce n'est pas déterminant. Est décisive l'activité généralement exercée par l'employeur en question, c'est-à-dire celle qui caractérise son entreprise (ATF 134 III 11 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.191/2006 du 17 août 2006 consid. 2.2, in JAR 2007 313).

Les dispositions concernant l'extension d'une convention collective ont un caractère normatif et sont en conséquence soumises aux règles régissant l'interprétation des textes de lois. Rien ne justifie d'interpréter extensivement une convention étendue, dès lors que la décision d'extension constitue déjà en soi une atteinte à la liberté contractuelle et à la liberté du commerce et de l'industrie (arrêts du Tribunal fédéral 4A_299/2012 du 16 octobre 2012 consid. 2.1; 4C.191/2006 précité consid. 2.2; cf. aussi ATF 136 III 283 consid. 2.3.1; SREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7e éd. 2012, n. 11 ad art. 356b CO).

Chaque convention collective définit son propre champ d'application, notamment personnel. Ainsi, certaines catégories de travailleurs, comme les cadres par exemple, peuvent être exclues du champ d'application de la convention collective

ou soumises à des règles différentes (BRUCHEZ, L'art. 356 CO, in ANDERMATT ET AL., Droit collectif du travail, 2010, n. 78 et n. 80, p. 181 s.; ATF 139 III 60 consid. 4.1).

4.2 A Genève, il existe une Convention collective cadre dans le commerce de détail (ci-après CCT-CD).

Cette CCT-CD a fait l'objet d'arrêtés successifs d'extension du Conseil d'Etat (RS J 1 50 40) pour les rapports de travail entre d'une part toutes les entreprises du commerce de détail du canton de Genève actives dans le commerce de détail en général et dans le commerce de détail de carburants, ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève, dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à deux, et, d'autre part tout le personnel de vente actif dans les domaines susmentionnés et occupés par une entreprise définie ci-dessus, à savoir le personnel de vente fixe à plein temps, le personnel de vente fixe à temps partiel, les apprentis et le personnel de vente temporaire.

4.3 Par décision du 22 janvier 2008 (C-07-07), la Chambre des relations collectives de travail, dans le cadre d'une procédure opposant l'Association des artisans boulangers-pâtisseries du canton de Genève à la Commission paritaire professionnelle du commerce de détail, appelée à trancher la convention collective de travail applicable au personnel de vente dans les boulangeries-pâtisseries, a retenu que deux conventions collectives de travail ne peuvent être appliquées au même rapport de travail. La CCT de la boulangerie réglait de manière uniforme dans toute la Suisse les conditions de travail de cette importante branche d'activité. Elle constituait une *lex specialis* par rapport à la convention-cadre de détail, laquelle avait pour vocation de régler l'ensemble des conditions de travail du personnel de vente dans le canton de Genève. Dès lors, la CCT de la boulangerie et son avenant genevois réglaient l'entier des rapports de travail du personnel de vente dans le domaine de la boulangerie et de la pâtisserie dans le canton de Genève.

Sur recours, le Tribunal fédéral a retenu que cette décision n'avait pas d'effet contraignant pour quiconque (arrêt du Tribunal fédéral 4A_207/2008 du 23 septembre 2008 consid. 1.1).

4.4 Il est constant que l'appelante a travaillé pour l'intimée en qualité de vendeuse. Pour sa part, l'intimée déploie son activité dans le secteur de la boulangerie____; elle fabrique des produits et articles, dont elle assure ensuite la vente. Certes, comme le souligne l'appelante, le but social de l'intimée est double, dès lors qu'il a trait tant à l'exploitation de commerces (boulangeries) qu'à la fabrication des produits. Toutefois, comme l'a retenu le Tribunal fédéral, le but statutaire n'est pas déterminant pour apprécier l'activité principale déployée par l'entreprise. Par ailleurs, l'appelante, sur la base d'allégués nouveaux – irrecevables – soutient que les établissements de fabrication des produits et ceux

de vente ne forment pas une unité d'exploitation. Même si lesdits faits nouveaux avaient été recevables, l'appelante n'a pas prouvé que tel serait effectivement le cas. Aucun élément du dossier ne vient, par ailleurs, le corroborer. En définitive, il convient de retenir que l'activité généralement déployée par l'intimée est la confection de produits boulangers_____.

Comme l'a relevé la Cour dans sa décision du 16 décembre 2014, pareille activité ne relève pas directement et au premier chef du commerce de détail, même si à l'évidence elle comporte un secteur de vente qui vient s'ajouter à la fabrication des produits et articles de boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Un parallèle peut être établi à cet égard avec le cafetier-restaurateur, auquel il arrive de vendre une boisson dans la fabrication de laquelle il n'a pris aucune part, alors que son activité principale est de préparer et servir des mets. Dans cette hypothèse, il n'est pas envisagé de soustraire ce professionnel, et les employés qui sont à son service, à l'application de la CCNT de l'hôtellerie-restauration.

Par ailleurs, la Chambre des relations collectives de travail, même si sa décision ne déploie pas d'effet juridique, a dans une décision de 2008, retenu que la CCT de la boulangerie et son avenant genevois réglaient l'entier des rapports de travail du personnel de vente dans le domaine de la boulangerie et de la pâtisserie dans le canton de Genève.

Par conséquent, contrairement à l'opinion de l'appelante, l'arrêté d'extension de la CCT-CD ne s'applique pas à l'intimée.

Puisque cette convention n'est pas étendue dans le cas d'espèce, elle ne pourrait trouver application que si les parties en avaient contractuellement décidé ainsi. Or, il est constant que le contrat de travail liant les parties fait référence à une autre convention collective, à savoir celle de la boulangerie-pâtisserie-confiserie. Dans la mesure où les parties ont décidé de se référer à cette convention pour tous les points qui n'étaient pas réglés dans leur contrat, il est sans portée que ledit texte ne mentionne que le personnel de vente qualifié.

C'est donc à raison que les premiers juges ont retenu que les rapports de travail n'étaient en l'occurrence pas soumis à la CCT-CD.

L'intégralité des prétentions articulées par l'appelante au titre de différence de salaire se fonde sur l'application de la CCT-CD du commerce de détail, écartée par les premiers juges. Ceux-ci ont, pour le surplus, examiné si les montants versés par l'intimée correspondaient aux montants dus selon la CCT de la boulangerie et son avenant genevois, et sont parvenus à la conclusion, non remise en cause par l'appelante et conforme au dossier, que tel était le cas. Par conséquent, le Tribunal a, à bon droit, débouté l'appelante de ses conclusions prises en différence de salaire.

Pour le surplus, et retenu ci-avant, l'appelante n'a pas démontré avoir effectivement effectué 19 heures de travail hebdomadaire, en lieu et place de 17h30. Son allégué relatif à la diminution unilatérale de son temps de travail est tardif. Par ailleurs, la Cour relève que si l'appelante avait, dans les faits, travaillé 19 heures par semaine, dès janvier 2012, elle n'aurait pas eu droit aux heures supplémentaires qui ont été rémunérées par l'intimée. De plus, comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges, aucune garantie n'a été fournie à l'appelante s'agissant de l'horaire de travail. Enfin, l'intimée a fait valoir que l'appelante avait, dès 2012, été engagée, en sus de son activité auprès d'elle, dans 2_____, de sorte que l'appelante avait demandé de réduire son temps de travail à 17h30 par semaine. L'appelante n'a pas contesté ces faits. Au demeurant, elle a reconnu avoir été engagée comme vendeuse dans 2_____, en raison de changements dans sa vie personnelle.

Dans ces circonstances, l'entier des salaires a été payé à l'appelante, de sorte qu'elle sera également déboutée de ses conclusions sur ce point.

4.5 Le jugement attaqué sera ainsi confirmé.

- 5.** L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle avait subi une atteinte à son personnalité, justifiant la résiliation immédiate des rapports de travail.

5.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge apprécie librement si de justes motifs existent (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à 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 incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304 s.).

Sont notamment considérées comme 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 (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; WYLER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 571s.; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd. 2004, n. 1 ad art. 337c CO; AUBERT,

in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n. 3 ad art. 337 CO). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF ATF 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1; 127 III 153 consid. 1c.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_507/2010 déjà cité consid. 3.2).

5.2 Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO). Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail; ainsi, le travailleur amené à donner une résiliation immédiate peut réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation anticipée des rapports de travail, ce qui équivaut au montant auquel peut prétendre, en vertu de l'art. 337c al. 1 et 2 CO, un salarié injustement licencié avec effet immédiat par son employeur (ATF 137 II 302 consid. 2.1; 133 III 657 consid. 3.2).

5.3 Lorsque la résiliation immédiate émane du travailleur - comme c'est le cas en l'espèce - , celui-ci ne peut pas prétendre à une indemnité sur la base de l'art. 337c al. 3 CO; en revanche, s'il y a eu atteinte à ses droits de la personnalité (art. 328 CO), il peut réclamer une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 CO (ATF 133 III 657 consid. 3; 130 III 699 consid. 5.1).

5.4 Dans le présent cas, l'appelante soutient que l'intimée, par l'entremise de son administratrice D_____, lui a fait subir de graves atteintes à sa personnalité, en particulier en raison des remarques insultantes sur son physique, son odeur ou ses compétences professionnelles. Ces atteintes régulières l'avaient conduite à démissionner avec effet immédiat pour des raisons de santé. Ces faits ont été contestés par l'intimée.

La Cour retient qu'il ressort des enquêtes diligentées par le Tribunal qu'aucun des témoins n'a entendu ladite administratrice faire des remarques désobligeantes à l'appelante, ni n'a assisté à une dispute entre D_____ et l'appelante. Au contraire, celle-là adoptait un comportement normal avec l'appelante et aucun témoin n'a par ailleurs entendu D_____ insulter l'appelante (témoins E_____, F_____).

G_____). Contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'existe aucune raison de douter des déclarations faites sous serment par lesdits témoins. Par ailleurs, le témoin G_____ n'est plus employé de l'intimée. Si deux témoins ont vu l'appelante pleurer (E_____ et G_____), ils ne connaissaient toutefois pas les raisons de ses pleurs.

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, l'appelante a échoué à démontrer que l'intimée, par son administratrice, ait adopté un comportement constitutif d'une atteinte à sa personnalité. Par conséquent, l'appelante n'a pas prouvé, alors que le fardeau de la preuve lui incombait, qu'elle disposait d'un juste motif pour mettre un terme immédiat aux rapports de travail. Dès lors, elle n'est pas fondée à solliciter le paiement de salaire, après le 3 mai 2013, la résiliation ne reposant pas sur de justes motifs.

Elle ne peut pas non plus prétendre au versement d'une indemnité pour violation de sa personnalité, pour les motifs retenus ci-avant.

5.5 L'appelante sera par conséquent déboutée de ses conclusions sur ces points également et le jugement querellé intégralement confirmé.

- 6.** Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 13 juillet 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/238/2015 rendu le 11 juin 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15414/2013-2.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Dit qu'il n'est pas prélevé de frais, ni alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Nathalie LANDRY-BARTHE

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours :

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. (cf. consid 1.2).