

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/18279/2016-5

CAPH/163/2018

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 19 NOVEMBRE 2018

Entre

Madame A _____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 décembre 2017 (JTPH/466/2017), comparant par [le syndicat] C _____, dans les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B _____, sise _____, intimée, comparant par M^c Samantha EREMITA, avocate, WAEBER AVOCATS, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 novembre 2018.

EN FAIT

- A.** Par jugement du 20 décembre 2017, communiqué aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de ses réclamations formulées à l'encontre de B_____ tendant à la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes 960 fr. bruts à titre de réparation du dommage causé par la résiliation immédiate justifiée intervenue à l'initiative de l'employée et 9'606 fr. nets à titre d'indemnité pour tort moral. La juridiction prud'homale a partiellement fait droit à la dernière réclamation présentée par l'employée en rectification du certificat de travail établi à la fin des rapports de service. En substance, les premiers juges ont retenu que A_____ avait résilié le 28 juin 2016, avec effet immédiat, le contrat de travail la liant à son employeur et que, au vu de la jurisprudence restrictive pour l'admission des justes motifs de résiliation immédiate, le motif invoqué ne pouvait être retenu. Faute d'un juste motif imputable à l'employeur, l'indemnisation réclamée par l'employée ne pouvait être admise. S'agissant du deuxième chef de réclamation (indemnité pour tort moral), le Tribunal des prud'hommes a considéré que les conditions d'octroi d'une indemnité pour tort moral n'étaient pas réalisées en l'espèce et que la procédure de licenciement suivie par l'employeur n'avait pas été violée, une contravention aux articles 3.9 et 3.10 de la Convention collective de travail genevoise des établissements médico-sociaux pour les personnes âgées (CCT) ne pouvant être retenue. Enfin les premiers juges ont partiellement fait droit à la dernière réclamation de l'employée concernant la modification de son certificat de travail en retenant une formulation légèrement différente de celle proposée par l'employée dans sa demande de rectification.
- B.** Par acte transmis à la Chambre d'appel des prud'hommes le 1^{er} février 2018, A_____ interjette appel du jugement du Tribunal des prud'hommes du 20 décembre 2017. Dans son acte d'appel, elle reprend les conclusions formulées devant la première instance, à savoir la condamnation de B_____ à lui verser la somme brute de 960 fr. à titre de réparation du dommage causé par la résiliation immédiate du contrat de travail, la somme nette de 9'606 fr. à titre de réparation pour tort moral et la rectification du certificat de travail dans le sens voulu par l'employée. Dans un argumentaire très sommaire, l'appelante invoque une violation des dispositions des articles 3.9 et 3.10 CCT, dont le processus n'aurait pas été suivi par l'employeur préalablement au licenciement de son employée. Elle considère avoir été habilitée à dénoncer le contrat de travail pour justes motifs au sens des articles 337 et 337b CO et réclame une réparation du préjudice subi de ce chef. Elle invoque au surplus que la résiliation des rapports de service lui a causé un préjudice sur sa santé et s'estime légitimée à réclamer une indemnité pour tort moral.

C. Par mémoire de réponse du 9 mars 2018, B_____ a conclu au rejet de l'appel, dans la mesure de sa recevabilité, qui, selon l'intimée, paraît douteuse dès lors que l'appelante n'articule aucun grief à l'encontre de la décision des premiers juges et se contente de reprendre les conclusions formulées devant l'instance inférieure.

D. Il découle du dossier les faits pertinents suivants :

a. A_____ a été engagée par B_____ en qualité de femme de chambre, à compter du 1^{er} août 2011. Aucun contrat de travail écrit n'a été établi à cet égard.

b. Les relations de travail étaient, notamment, régies par la Convention collective de travail régissant les établissements médico-sociaux pour les personnes âgées conclue le 21 décembre 2009 (CCT). Dans la rubrique « Début et fin de contrat », la CCT énonce les modalités de dénonciation d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée, en stipulant que les deux parties peuvent, par lettre recommandée, dénoncer les rapports de service pour la fin d'un mois moyennant un préavis fixé à trois mois pour la fin d'un mois dès la troisième année de service (article 2.4.3 CCT).

La même convention collective, sous rubrique « Devoirs du personnel » (article 3.9), énonce diverses obligations et incombances à charge des employés (annonce aux autorités, attitude dans l'activité, obligation de garder le secret, absences, soin du matériel confié, interdiction d'accepter des cadeaux, occupation accessoire, interdiction de fumer ou de consommer des boissons alcoolisées). L'article 3.10 stipule les sanctions en cas de violation de ces devoirs généraux qui peuvent aller de l'avertissement au licenciement, l'employé étant alors préalablement invité à s'exprimer sur les griefs formulés à son endroit.

c. A_____ a commencé à travailler avec un taux d'activité de 90% qui a été réduit à 70% durant l'année 2015. L'activité de l'EMS B_____ impliquait l'établissement de plannings de travail qui, à compter de l'année 2015, ont été dressés par C_____, gouvernante de l'institut.

d. Durant l'année 2015, A_____ s'est plainte auprès de sa hiérarchie des plannings qui lui étaient imposés et qui l'obligeaient à travailler cinq jours d'affilé, l'obligeant ainsi à alterner cinq jours de travail puis cinq jours de repos. Elle a souhaité la mise en œuvre de plannings plus équilibrés qui lui permettent de travailler trois jours par semaine, toutes les semaines. Lors d'un entretien avec l'employée, la responsable des plannings a indiqué que la situation invoquée par l'employée restait exceptionnelle, puisque A_____ avait rarement alterné cinq jours de travail consécutifs et cinq jours de congé ; elle avait ainsi travaillé cinq jours d'affilé 23 fois en 2012, 6 fois en 2013, 8 fois en 2014, 2 fois en 2015 et 4 fois (à 50%) également en 2015. C_____ avait ainsi tenu compte

des souhaits de sa subordonnée, bien que la contingence liée à la logistique de l'institut impliquât une certaine souplesse des employés dans le cadre de la mise en place des plannings. Il était ainsi difficile de répondre de façon constante aux vœux exprimés par le personnel de l'institut et cette situation s'appliquait à tous les employés de l'institut qui, hormis A_____, ne s'étaient pas plaints des plannings ainsi établis par la gouvernante.

e. Dans un entretien tenu au début de l'année 2016 au contenu assez houleux, A_____ a réitéré ses griefs concernant l'adoption des plannings considérant qu'ils n'étaient pas adaptés à sa situation.

f. Le 18 janvier 2016, B_____ a licencié A_____ avec effet au 30 avril 2016, au motif que les prestations professionnelles de l'employée n'étaient pas conformes aux attentes en lien avec son cahier des charges.

g. A_____ s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie à 100% à compter du 19 janvier 2016. Son médecin a alors précisé qu'elle était en revanche en mesure de reprendre le travail auprès d'un autre employeur.

h. Par courrier du 25 janvier 2016 adressé à son employeur, A_____ s'est plainte que la procédure de sanction prévue aux articles 3.9 et 3.10 CCT n'avait pas été appliquée et a sollicité un entretien afin d'éclaircir les conditions de la rupture des rapports de travail. Le directeur de l'EMS B_____ lui a répondu qu'il avait été fait application directe de l'article 2.4 de la CCT régissant la fin des rapports de service, compte tenu que les prestations accomplies ne correspondaient pas aux exigences requises et qu'il ne s'agissait pas de mettre en œuvre une procédure spéciale de violation de devoirs particuliers de l'entreprise, telle qu'elle était prévue aux articles 3.9 CCT.

i. Par lettre du 18 avril 2016, la direction de l'EMS a confirmé que l'échéance des rapports de travail était reportée au 31 juillet 2016, compte tenu du délai de protection lié à l'incapacité de l'employée et qu'un décompte final lui serait ainsi remis à cette date.

j. A la suite d'un échange entre D_____, assurance perte de gain de l'employeur et le médecin traitant de l'employée, l'assurance accepta de prolonger ses prestations et de verser des indemnités journalières pour cause de maladie à A_____ jusqu'au 30 juin 2016.

k. Le 28 juin 2016, A_____ résilia avec effet immédiat la relation de travail la liant encore à B_____ et ceci « *pour raisons médicales* ».

E. Par demande déposée le 24 janvier 2017, A_____ a assigné B_____ en paiement de la somme de 10'566 fr., avec suite d'intérêts, composée d'un montant de 960 fr. bruts à titre de réparation du dommage causé par la résiliation

immédiate justifiée et 9'606 fr. nets à titre d'indemnité pour tort moral. Elle a indiqué que sa hiérarchie ne voulait pas, sans explication et sans motif, modifier les plannings qui l'obligeaient à alterner 5 jours de travail d'affilée et 5 jours de repos et l'obligeaient quelques fois à effectuer deux week-ends d'affilée. Elle indiquait avoir été grandement affectée par son licenciement qu'elle trouvait injuste et incompréhensible. Elle précisait avoir été contrainte de dénoncer son contrat de travail avec effet immédiat, dès lors qu'elle avait appris que les indemnités journalières ne seraient plus versées par l'assurance perte de gain à compter de la fin du mois de juin 2016. Ultérieurement, A_____ a amplifié ses conclusions en souhaitant la production d'un certificat de travail conforme à un projet soumis à la juridiction.

F. B_____ s'est opposée à la demande. Elle a précisé que les critiques incessantes de l'employée sur l'aménagement des plannings étaient infondées puisque sa hiérarchie tenait compte de ses désirs en essayant d'établir des plannings équilibrés et que, contrairement aux allégations de la travailleuse, cette dernière n'avait que rarement exercé une activité de 5 jours d'affilée (23 en 2012, 6 en 2013, 8 en 2014, 2 en 2015). De même, pendant l'année 2015, A_____ n'avait jamais travaillé deux week-ends à la suite.

G. Les mesures probatoires ordonnées par le Tribunal ont démontré que la qualité du travail de la travailleuse n'était pas remise en question (témoins E_____, F_____, G_____, H_____). La gouvernante, C_____ a indiqué qu'elle essayait, dans la mesure du possible, de tenir compte des souhaits de chaque employé pour l'adoption des plannings et qu'elle avait essayé de prendre en considération les réitérés griefs de l'employée concernant l'organisation de son activité. S'agissant de la qualité du travail de l'intéressée, la gouvernante considérait que son travail était adéquat (« *mettant une note de 4 sur 6... mais sans plus* »). Les autres employés, pour la plupart, ne travaillaient pas moins bien que A_____, mais plutôt mieux dans l'ensemble, A_____ se montrant, quelque fois, réfractaire dans l'exécution de certaines tâches.

D'autres employés de la résidence, entendus en qualité de témoins, ont en substance indiqué que A_____ travaillait très rarement 5 jours d'affilée, plus fréquemment 3 jours d'affilée (témoin I_____), qu'elle se montrait réfractaire au nettoyage des vitres qui lui paraissait une activité difficile (témoin I_____) que, la gouvernante C_____ répondait dans la mesure du possible favorablement aux adaptations du planning, pour autant que ces dernières soient sollicitées à l'avance (témoin J_____), que A_____ n'était jamais d'accord avec ses plannings dont elle se plaignait qu'ils étaient trop chargés (témoins J_____, K_____), qu'il était arrivé à A_____ de dénigrer la travail de ses collègues (témoin J_____).

-
- H.** Entendu dans la procédure, L_____, directeur de l'EMS B_____, a indiqué avoir recommandé à la gouvernante de tenir compte des desideratas des employés dans la mise en œuvre des plannings et la responsable y avait donné suite en dépit des difficultés d'organisation liées à l'activité de l'EMS. Il avait constaté que, dans l'ensemble, les plannings s'équilibraient et que tous les employés de ménage effectuaient en moyenne environ 7 à 9 week-ends par année quel que soit leur taux d'activité. En outre, il n'avait pas constaté de discrimination envers A_____ dans l'aménagement des plannings. Il a précisé que les postes de A_____ et H_____ avaient été remplacés par l'augmentation du temps de travail d'autres employés, ainsi que par l'engagement d'une nouvelle collaboratrice.
- I.** Le 20 décembre 2017, le Tribunal des prud'hommes rendit le jugement entrepris.

EN DROIT

- 1.** Le jugement attaqué constitue une décision finale de première instance (article 308 al. 1 lit a CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte (article 308 al. 2 CPC). Celui-ci a été interjeté dans le délai de 30 jours et suivant la forme prescrite par la loi (articles 130, 131, 311 al. 1 CPC) de telle sorte qu'il est recevable, en dépit d'une motivation très légère devant la Chambre de céans.
- 2.** L'appelante invoque tout d'abord une violation de l'article 337b CO, faisant le grief au premiers juges de ne pas avoir retenu sa prétention en paiement de 960 fr. à titre de réparation du dommage causé par la résiliation immédiate justifiée du contrat de travail par la travailleuse intervenue le 28 juin 2016.

2.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (article 337 al. 1 CO). Ce droit de résiliation est univoque, inconditionnel et irrévocable dans son exercice (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, Stämpfli 2013, n°6 et s. ad art. 337 CO ; SUBILIA/DUC, Droit du travail, 2^{ème} édition 2010, p. 613 ; CARRUZO, Le contrat de travail, Schulthess 2009, n°1 ad art. 337 CO ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} édition, Stämpfli 2014, p. 595 ; WITZIG, Droit du travail, Schulthess 2018, n°849 et s.).

Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui en a donné le congé la continuation des rapports de travail (article 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (GLOOR, loc. cit., n°22 ad art. 337 CO ; WYLER, loc. cit., p. 571 ; WITZIG, loc. cit., n°854 et s.).

2.2 L'appelante a résilié les rapports de travail avec effet immédiat le 28 juin 2016 pour « raisons médicales », afin de pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance-chômage immédiatement. Elle avait appris que l'assurance perte de gain allait suspendre le paiement des indemnités journalières à compter du 30 juin 2016 et craignait de se retrouver sans rémunération à cette date. C'est oublier que les rapports de service, compte tenu de la suspension du congé pour cause d'incapacité, venaient à échéance le 31 juillet 2016 et qu'il appartenait ainsi à l'employeur de verser le salaire jusqu'à son échéance dans l'hypothèse où l'assurance perte de gain cessait le versement de ses prestations.

A l'appui de sa résiliation immédiate des rapports de travail, l'appelante a produit un certificat médical d'un médecin indiquant que sa patiente ne pourrait retourner à son ancien travail pour des raisons médicales, mais qu'elle serait apte à reprendre un emploi auprès d'une autre entreprise. La jurisprudence a pu établir à ce sujet que les déclarations d'un médecin sont inaptes à établir l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail, dès lors qu'il s'agit d'une question qui relève uniquement de l'appréciation du juge (arrêt du Tribunal fédéral du 22 août 2011, 4A_252/2011). Il appartient ainsi au juge de d'apprécier si des conditions de travail difficiles, une ambiance de travail insatisfaisante ou un encadrement déficient sont propres à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail par l'employé. A ce sujet, les conditions difficiles de travail ne peuvent en principe justifier une résiliation immédiate du contrat de travail et seule la rupture du lien de confiance constituant le fondement du contrat de travail justifie une telle résiliation.

Dans le cas d'espèce, les rapports de travail allaient prendre fin le 31 juillet 2016, soit environ un mois après la résiliation immédiate notifiée par l'appelante, de telle sorte qu'on pouvait raisonnablement demander à cette dernière qu'elle continuât l'activité jusqu'à son terme. A ce sujet, contrairement à l'argumentation retenue par les premiers juges, la Chambre des Prud'hommes considère que l'employée était tenue d'offrir sa prestation de travail, dès lors que son incapacité avait pris fin.

L'employeur n'était pas tenu au paiement du salaire en cas de non activité de l'employée. En effet, l'article 324a al. 4 CO instaure un régime dérogatoire qui libère l'employeur du paiement du salaire, régime dérogatoire auquel les parties ont recouru en l'espèce par la conclusion d'une assurance perte de gain prévue par la CCT. Le dossier relève que A_____ était en capacité de travail à compter du 1^{er} juin 2016, de telle sorte que l'employée pouvait offrir sa prestation de travail à compter de cette date. La salariée n'a pas prouvé avoir été en incapacité de travail postérieurement au 1^{er} juin 2016 et il apparaît que la décision de l'assureur Vaudoise Générale de verser des indemnités journalières durant trente jours supplémentaires s'inscrivait dans un contexte conciliateur, mais n'était pas le reflet d'une incapacité de travail médicalement constatée. Ainsi, l'employée

n'ayant pas offert sa prestation de travail, l'employeur n'était pas tenu de lui verser le salaire jusqu'au 31 juillet 2016. Cette situation rend sans objet la réclamation présentée par l'appelante.

En outre, avec les premiers juges, la Chambre des prud'hommes ne voit pas dans le dossier motif à une résiliation immédiate justifiée de la part de la travailleuse. En effet, les relations entre les parties n'étaient pas devenues telles qu'on ne pouvait objectivement imposer à la partie qui donne le congé la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat qui intervenait un mois après. Des justes motifs imputables à l'entreprise, justifiant une résiliation immédiate par la travailleuse, ne sont pas réalisées en l'espèce et c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que les conditions d'application de l'article 337b CO n'étaient pas réalisées.

La juridiction d'appel relève encore que les relations apparemment tendues entre l'appelante et sa supérieure hiérarchiques ne sauraient être suffisantes pour justifier une résiliation immédiate des rapports de service, dès lors que la gouvernante, dans la mesure du possible et compte tenu des contingences liées à l'organisation de la maison avait pris en considération les souhaits de la travailleuse en aménageant des plannings équilibrés. Il sera également relevé qu'on ne peut déduire du dossier une quelconque discrimination à l'endroit de A_____, les autres employés de l'établissement connaissant les mêmes plannings que ceux appliqués à l'appelante.

2.3 Dans son appel du 1^{er} février 2018, l'appelante ne dit pas en quoi les premiers juges auraient violé l'article 337b CO en renonçant à lui allouer une réparation du dommage pour une résiliation immédiate justifiée. Elle se borne à indiquer que le juste motif est lié à l'impossibilité pour l'appelante de fournir sa prestation de travail et à l'attitude de l'employeuse qui conduit à rompre définitivement le lien de confiance. Ces griefs ne peuvent être retenus. La travailleuse était dispensée de fournir sa prestation de travail, compte tenu de son état de santé, de telle sorte que la continuation des rapports de travail, sans activité de l'employée, pouvait perdurer jusqu'au terme du contrat qui intervenait un mois après. Ensuite, il a été démontré que l'entreprise avait cherché à adopter une position conciliatrice prenant en considération les souhaits de A_____ qui n'avait pas fait l'objet d'une discrimination. Compte tenu de la jurisprudence restrictive en la matière, on ne peut retenir la rupture d'un rapport de confiance qui justifierait une fin immédiate des rapports de service sans attendre l'échéance de la dénonciation contractuelle.

- 3.** L'appelante fait également grief au Tribunal d'avoir violé les articles 328 et 337b CO en refusant de lui allouer une indemnité pour tort moral. Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa

santé et veille au maintien de la moralité. Cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (article 321d CO), aux droits de la personnalité du travailleur et lui impose la prise de mesure concrète en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur, laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (AUBERT, Commentaire romand I, Code des obligations I, 2^{ème} édition 2012, n°2, ad art. 328 CO ; WYLER/HEINZER, loc. cit., p. 310 ss et les références citées).

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale. Pour retenir le bien-fondé de cette indemnité, il ne suffit pas que le Tribunal constate une violation de l'article 328 CO, il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il puisse apparaître légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 629 consid. 5.1 ; 105 II 211 consid. 9 ; SJ 1984 p. 554). D'une manière générale, l'octroi d'une indemnité de tort moral sur la base de l'article 49 CO ne sera justifiée que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur.

3.1 L'appelante voit tout d'abord le bien-fondé d'une indemnité pour tort moral dans le fait que la procédure de sanction prévue par la CCT n'a pas été respectée et que le licenciement a été prononcé en violation des dispositions de la CCT.

Tout d'abord, on ne voit pas en quoi la prétendue violation des dispositions de la CCT peut causer à l'intéressée une souffrance telle qu'elle puisse faire naître une réparation de tort moral au sens de l'article 49 CO. Il appartenait à l'intéressée de faire valoir, le cas échéant, des prétentions en licenciement abusif si elle considérait que le congé qui lui a été notifié ne respectait pas les dispositions de la Convention collective de travail.

Certes, la travailleuse a été atteinte dans sa santé puisque, consécutivement à son licenciement, elle s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie. Le praticien l'ayant examinée a toutefois considéré qu'elle était apte à retrouver un emploi après d'un autre employeur. On ne voit pas dans cette situation des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule et sans minimiser l'impact psychologique que peut présenter un licenciement – qui génère souvent une incapacité de travail –, on ne saurait d'ailleurs assimiler cette situation à une atteinte particulièrement grave qui justifie la mise en œuvre de l'article 49 CO.

-
4. De l'avis de la Chambre, il n'est ainsi pas nécessaire de se prononcer sur la prétendue violation de la CCT, dès lors qu'il apparaît que le licenciement notifié à l'intéressée, quelle que soit la procédure adoptée, n'était pas générateur d'une atteinte d'une telle gravité qu'elle justifierait l'octroi d'une indemnité de tort moral.

Pour le surplus, avec le Tribunal de prud'hommes, on considérera que l'employeur a licencié l'employée sur la base de la clause générale de l'article 2.4 CCT qui prévoit la fin des rapports de service moyennant un préavis. La situation applicable au cas de A_____ n'était pas celle visée par l'article 3.9 CCT qui se réfère à la violation d'un devoir particulier qui peut mettre en œuvre des sanctions et dont le prononcé implique des déterminations préalables du travailleur fautif. Les cas spécifiques visés par l'article 3.9 (et les sanctions énoncées à l'article 3.10) ne sauraient déroger au système légal suisse, rappelé au demeurant à l'article 2.4 de la Convention, qui prévoit que les parties peuvent dénoncer le contrat de travail pour autant qu'elles respectent un certain préavis.

C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement notifié à l'intéressé était intervenu sur la base de l'article 2.4 CCT et non pour violation des devoirs particuliers énoncés à l'article 3.9 CCT.

5. L'appelante se plaint également de la violation de l'article 330 CO relatif au certificat de travail, au motif qu'elle exige la formulation « *dont elle s'est acquittée à notre entière satisfaction* », plutôt que celle retenue dans le document « *dont elle s'est acquittée à notre satisfaction* ».

Le Tribunal a retenu que la formulation « *dont elle s'est acquittée conformément à nos attentes* » répondait à la situation dans la mesure où il ressortait du dossier que la qualité du travail de la travailleuse était bonne et que, sous quelques réserves, elle accomplissait l'intégralité de ses tâches à satisfaction de son employeur. Sa supérieure hiérarchique a certes indiqué que les prestations accomplies étaient acceptables (note 4 sur 6), mais a relevé que A_____ prenait en compte les remarques qui étaient formulées pour améliorer ses prestations. La formulation ainsi retenue par le Tribunal des prud'hommes est ainsi adéquate.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/4666/2017 rendu le 20 décembre 2017 dans la cause C/18279/2016-5 l'opposant à B_____.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions

Siégeant :

Monsieur Guy STANISLAS, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.