

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/21019/2015-5

CAPH/41/2019

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 13 FEVRIER 2019

Entre

Monsieur A_____, domicilié chemin _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 septembre 2017 (JTPH/512/2017), comparant par M^e Mattia DEBERTI, avocat, NOMEA Avocats, avenue de la Roseraie 76A, 1205 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ **SA**, sise route _____ (GE), intimée, comparant par M^e Catherine HOHL-CHIRAZI, avocate, LHA Avocats, rue du Rhône 100, case postale 3403, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 février 2019.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/512/2017 du 30 septembre 2017, notifié aux parties le 29 mai 2018, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 29 février 2016 par A_____ à l'encontre de B_____ SA (chiffre 1 du dispositif), débouté A_____ de toutes ses conclusions (ch. 2), arrêté les frais de la procédure à 500 fr. (ch. 3), les a mis à la charge de A_____ (ch. 4), dit que l'avance de frais de 500 fr. effectuée par A_____ restait acquise à l'Etat (ch. 5) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

B. a. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 29 juin 2018, A_____ a appelé de ce jugement, dont il a sollicité l'annulation.

Cela fait, il a conclu à ce que la Cour condamne B_____ SA (ci-après B_____) à lui payer la somme de 51'000 fr., soit l'équivalent de six mois de salaire, portant intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2015, au titre d'indemnité pour congé abusif, ainsi que la somme de 22'592 fr., soit l'équivalent de 547,7 heures supplémentaires majorées de 25%, portant intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2015, sous suite de frais et dépens.

Subsidiairement, il a conclu à ce que la cause soit renvoyée au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Il a produit une pièce non soumise au Tribunal, soit une ordonnance de classement rendue le 21 novembre 2017 par le Ministère public ayant trait à la plainte déposée le 16 mars 2015 par B_____ à son encontre pour des faits qu'elle estimait susceptibles d'être constitutifs de concurrence déloyale, d'infractions à la Loi fédérale sur les stupéfiants, de gestion déloyale aggravée, de violation du secret commercial, de diffamation et de faux dans les titres.

b. Par mémoire réponse du 14 septembre 2018, B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sous suite de frais et dépens.

c. Les parties ont été informées par avis du greffe de la Cour du 19 octobre 2018 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 du dossier :

a. En juin 2012, A_____ a fondé la société B_____ SA (anciennement C_____ SA), laquelle est inscrite au Registre du commerce de Genève.

Cette société, sise à _____ (GE), a pour but le transport et l'assistance de malades et de blessés par ambulance.

b. A_____ en était l'administrateur et occupait également la fonction d'ambulancier au sein de la société.

Il ressort de son certificat de travail qu'il exerçait le poste de responsable d'exploitation. A ce titre, il devait notamment organiser et superviser les différents dicastères de la société, se charger de l'administration et du secrétariat général, des relations avec les différents intervenants, de la gestion des ressources humaines et exercer son activité d'ambulancier diplômé.

Il percevait un revenu de 8'700 fr. brut par mois (8'500 fr. salaire mensuel + 100 fr. prime inconvenient service + 100 fr. prime chauffeur).

c. A_____ possédait initialement 60% du capital-actions de la société, le restant étant détenu par D_____.

Peu de temps après la création de la société, ce dernier a voulu revendre ses actions, de sorte que A_____ s'est vu dans l'obligation de trouver un autre partenaire.

E_____ et F_____ sont alors devenus actionnaires de la société à hauteur de 60% des actions et administrateurs, A_____ disposant de 40%.

d. Dans le cadre de ses fonctions, A_____ était secondé par G_____, engagé à l'automne 2012.

G_____ était notamment en charge d'établir les plannings et de calculer les heures de travail et s'occupait de toute l'administration en lien avec le département de la santé.

e. La fiduciaire H_____ SARL disposait d'un mandat de comptabilité et de gestion des salaires pour B_____ depuis 2012. A_____ était son interlocuteur.

Chaque mois, A_____ transmettait, par courriel, à la fiduciaire un récapitulatif mensuel pour tous les employés, qui contenait les salaires, les heures supplémentaires éventuelles et les cas particuliers le cas échéant.

La fiduciaire établissait ensuite les fiches de salaire des employés.

S'agissant de la gestion des heures supplémentaires, les employés devaient remplir un tableau et la déposer dans une pelle prévue à cet effet. G_____ traitait ensuite ces formulaires en les intégrant dans un fichier de décompte d'heures dans l'ordinateur. Il éditait ensuite un deuxième fichier qui ne contenait que les heures supplémentaires à payer et qu'il remettait à A_____ pour acquittement.

Il ressort des pièces produites, notamment des fiches de salaires pour les années 2012 à 2015, que A_____ a été, certains mois, rétribué pour des "heures supplémentaires 125%".

En 2013, il a touché 5'115 fr. correspondant à 124 heures supplémentaires, et 4'702 fr. 50 correspondant à 114 heures supplémentaires en 2014.

Entendu à ce sujet, I_____, gérant de la société H_____ SARL, a déclaré qu'il était arrivé que A_____ lui adresse des heures supplémentaires le concernant et ce, à trois ou quatre reprises, pour un montant d'environ 3'000 fr./4'000 fr. par année. Ces montants avaient été payés à l'intéressé. Il n'avait pas le souvenir que celui-ci se soit adressé à lui pour réclamer le paiement d'heures supplémentaires résiduelles. Il était rarement arrivé qu'il y ait des modifications entre le fichier reçu et la fiche de salaire. Si A_____ s'était plaint d'heures supplémentaires impayées, il aurait modifié les fiches de salaire concernées et lui aurait payé les heures réclamées.

Les témoins entendus ont confirmé que A_____ travaillait beaucoup. G_____ a précisé qu'il avait lui-même effectué 350 heures supplémentaires durant sa période d'emploi, étant précisé que celles-ci lui avaient toutes été payées sans majoration, et que A_____ avait dû en effectuer autant que lui, voire même plus.

f. Dès la fin de l'année 2012, les carences managériales et organisationnelles de A_____ ont créé un climat de travail délétère.

Cette situation a engendré une vague de démissions dans le courant de l'année 2014 et des appréhensions de plus en plus tenaces auprès du personnel restant.

Les témoins J_____, ambulancière chez B_____ de 2012 à 2014, et K_____, employé chez B_____ depuis fin 2012, ont confirmé qu'il y avait eu de nombreuses démissions entre 2013 et 2014 à mettre en lien avec la mauvaise gestion de la société.

Le témoin L_____, employé chez B_____ au moment des faits, avait entendu, en cours d'emploi, des critiques à l'encontre de A_____ de la part des collaborateurs. Ces reproches portaient tant sur le comportement de l'intéressé que sur l'organisation et la gestion de la société.

Le témoin M_____, ambulancier chez B_____ de 2013 à 2015, a indiqué que A_____ lui semblait parfois débordé. L'intéressé avait à cœur de gérer au mieux son entreprise et ne pas décevoir ses employés, mais ne maîtrisait pas le domaine de la gestion.

Le témoin N_____, ambulancière chez B_____ depuis 2012, a indiqué qu'elle craignait pour son poste. Elle avait le sentiment que la société allait sombrer et les ambulanciers avaient perdu confiance en A_____.

Le témoin G_____ a déclaré que l'ensemble des employés exprimait son mécontentement de travailler trop et que, bien qu'il n'ait jamais vu A_____ harceler moralement un employé en l'isolant, en le dégradant ou en ne lui donnant pas de travail, il était effectivement très insistant pour que les employés viennent travailler vu le sous-effectif chronique dont souffrait la société.

g. Le 8 janvier 2014, une séance a eu lieu lors de laquelle le personnel a formulé des griefs à l'encontre de A_____.

Le 10 janvier 2014, A_____ a adressé aux employés un courriel intitulé "*mea culpa et explications...*", dans lequel il revenait sur ladite réunion, qui lui avait "*permis de comprendre beaucoup de choses*". Il promettait d'opérer des changements, notamment "*ne plus dire les choses sans réfléchir*", "*devenir un bon manager*" et de tenir compte de la vie privée de ses collaborateurs dans le cadre de la fixation des horaires. Il concluait son courriel en appelant à l'indulgence de ces derniers compte tenu du fait qu'il était un "*jeune manager*" tout en les assurant de ses bonnes intentions.

Le témoin G_____ a confirmé que le contenu de ce courriel résumait la situation, à savoir que A_____ ne connaissait rien en *management* et qu'il reconnaissait avoir fait des erreurs. Lors de la séance du 8 janvier 2014, il avait été demandé à A_____ de cesser de harceler les employés afin qu'ils effectuent davantage d'heures.

h. En mars 2014, G_____ a quitté la société, ce que A_____ a annoncé au personnel, par courriel du 3 mars 2014, dans lequel il a notamment indiqué que "*suite aux erreurs que j'ai faites par maladresse et méconnaissance, la confiance en a pris un sacré coup et l'envie ainsi que la motivation n'y étaient plus. A mon grand regret il y a une incompatibilité de travail ensemble d'où sa prise de décision de quitter B_____*".

Concernant ses relations avec les employés de la société, A_____ déclarait être conscient que la confiance accordée avait été "*écorchée*".

i. Le 11 mars 2014, A_____ a signé une déclaration d'intégralité du bilan de la société pour l'exercice arrêté le 31 décembre 2013.

j. Par courriel du 5 juin 2014, E_____ a rappelé à A_____ que le conseil d'administration avait décidé de cesser la participation à des concours hippiques "*car ils ne sont intéressants que pour les employés et non pas pour la société*". De

plus, cela fatiguait le personnel qui accomplissait pour cela des heures supplémentaires.

Le témoin J_____ a précisé que cette décision avait été prise notamment en raison des horaires déjà chargés des ambulanciers et afin de respecter les plannings.

Toutefois, par courriel du 10 septembre 2014, A_____ a informé l'ensemble du personnel que, contrairement à ce qui avait été annoncé à la dernière réunion, la société avait assuré quelques manifestations depuis juin. Il concluait en donnant les dates de trois manifestations prévues au mois d'octobre et invitait les intéressés à se manifester.

k. Le 1^{er} octobre 2014, B_____ a engagé F_____ en vue de seconder A_____.

Dans le cadre de son activité, F_____ a reçu plusieurs plaintes du personnel au sujet de A_____.

Entendu par le Tribunal, il a déclaré que des tensions étaient palpables entre le personnel et A_____. Les collaborateurs venaient se plaindre individuellement à lui et le contenu de leurs doléances était toujours le même, à savoir leurs difficultés de relation avec A_____.

Il a notamment reçu un courrier, non daté, adressé par M_____, dans lequel celui-ci se plaignait de A_____ dont il ressentait les ingérences et l'attitude comme une "*pression psychologique*" ainsi qu'un courrier, non daté, adressé par P_____, faisant état de différents griefs à l'encontre de A_____ et sollicitant que ce dernier respecte davantage le travail de chacun et qu'il communique de manière constructive et transparente avec le personnel.

Le témoin K_____, employé chez B_____ depuis fin 2012, a précisé, à ce sujet, que la société avait bien fonctionné pendant la première année mais que les choses avaient commencé à se dégrader au début de l'année 2014, après le départ de G_____. Il y avait des tensions entre le conseil d'administration et A_____ qui étaient ressenties par le personnel. Puis, à partir de 2014, la situation était devenue tendue également entre le personnel et A_____. Une dizaine d'ambulanciers avait quitté la société pour des raisons de travail et d'ambiance durant cette période.

l. A la fin de l'année 2014, un courrier collectif, signé par douze employés, a été adressé à F_____.

Dans ce courrier, les employés faisaient état de leur inquiétude quant à leur avenir dans l'entreprise et de leur démotivation face au climat de travail fluctuant "*au gré des déboires de A_____*".

A teneur de leur missive, les employés sollicitaient notamment la réinstauration d'un climat sain dans l'entreprise, l'octroi d'une gratification/prime "en rapport avec les efforts qui ont été fournis tout au long de cette année difficile tant sur le plan physique que psychologique" ainsi que la clarification de la situation relative aux manifestations.

S'agissant de A_____, ils indiquaient notamment que les nombreuses promesses faites par celui-ci n'avaient jamais abouti, ce qui avait engendré une perte de confiance en ce dernier, qui ne conservait plus aucune crédibilité à leurs yeux.

Selon P_____, technicien ambulancier auprès de B_____ de février 2014 à janvier 2015 entendu par le Tribunal, les tensions entre A_____ et les employés étaient telles qu'ils avaient rédigé cette lettre afin de "crever l'abcès".

m. Lors d'une réunion qui s'est tenue le 16 décembre 2014, E_____ et F_____, représentant B_____, ont résilié le contrat de travail de A_____, avec effet au 28 février 2015, en le libérant de son obligation de travailler.

n. Lors d'une séance qui s'est tenue le lendemain, en présence de tous les actionnaires, A_____ a démissionné du conseil d'administration avec effet immédiat.

o. Le 18 décembre 2014, une réunion extraordinaire a eu lieu, rassemblant le personnel de B_____ et le conseil d'administration, représenté par E_____ et F_____.

Au cours de cette séance, les employés de la société ont été informés du licenciement de A_____ à la suite de diverses plaintes dénonçant une situation d'urgence et évoquant du *mobbing*.

Il est précisé dans le procès-verbal de ladite séance, que si A_____ ne partait pas, des employés menaçaient de démissionner.

A également été évoquée lors de cette séance, la participation de A_____ et du personnel de B_____ à diverses manifestations en tant qu'ambulanciers, dont des concours hippiques et ce, en dépit des instructions données par le conseil d'administration de cesser ces activités à cause des heures supplémentaires et du manque de personnel.

Il ressort du procès-verbal que d'autres manquements dans la gestion de la société lui étaient également imputés, notamment des impayés de 100'000 fr. (assurances sociales) et des problèmes de facturation.

Le témoin L_____ a confirmé avoir participé à cette réunion lors de laquelle il avait été fait état de reproches à l'encontre de A_____.

Le témoin M_____ a également confirmé avoir participé à cette séance et ne se rappelait pas si le licenciement et/ou le comportement d'A_____ avai(ent) été évoqué(s) lors de cette réunion.

Le témoin K_____ a indiqué qu'à cette occasion, le personnel avait été informé du licenciement de A_____ en raison d'une rupture de confiance avec le conseil d'administration.

Quant au témoin P_____, il n'avait pas souvenir que des propos injurieux ou choquants aient été prononcés à l'encontre de A_____.

p. A_____ a été déclaré incapable de travailler du 19 décembre 2014 au 12 janvier 2015.

q. Par courrier du 27 janvier 2015 adressé au conseil d'administration de la société, A_____, sous la plume de son conseil, a dénoncé des propos qui avaient été tenus lors de la séance d'information du 18 décembre 2014, selon lesquels il avait été licencié pour avoir détourné à des fins privées un montant de l'ordre de 100'000 fr., avoir omis de payer les cotisations sociales et exploité la société sans s'assurer les services d'un médecin-répondant, contrairement aux prescriptions en la matière.

Le conseil d'administration était invité à se déterminer sur ces accusations.

r. Par courrier du 5 février 2015, E_____ , agissant en qualité de conseil de la société, a contesté les propos prêtés au conseil d'administration.

s. Par courrier du 10 février 2015 adressé à E_____ , le conseil de A_____ a fait savoir que son mandat n'avait pas reçu son salaire du mois de janvier 2015. Il en requérait donc le paiement tout en précisant qu'il lui communiquerait prochainement ses autres prétentions, notamment "*s'agissant des innombrables heures supplémentaires effectuées par ce dernier et reconnues par la société*".

t. Par lettre du 18 février 2015, E_____, pour B_____, a indiqué que le règlement du salaire du mois de janvier 2015 avait été retardé du fait de l'intervention de l'assurance perte de gain. Pour le surplus, la société contestait avoir reconnu d'autres heures supplémentaires que celles figurant sur les décomptes transmis par l'intéressé à la fiduciaire et qui avaient toutes été payées à bien plaisir.

u. Par courrier du 2 mars 2015 adressé à E_____ et F_____, le conseil d'A_____ a fait savoir que faute de recevoir, d'ici au 13 mars 2015, une réponse satisfaisante quant aux propos qui avaient été tenus lors de la séance du 18 décembre 2014, une plainte pénale serait déposée.

v. Dans sa réponse du 5 mars 2015, E_____ a indiqué que le contenu de la réunion précitée n'avait pas à être communiqué à A_____ dès lors qu'il s'agissait d'une séance entre le conseil d'administration et le personnel de B_____.

L'intéressé était donc invité à expliciter les éléments qui permettaient de retenir une grave atteinte à sa personnalité.

Il mentionnait également que A_____ avait entrepris des actes pénalement répréhensibles, sans toutefois indiquer qu'ils étaient à l'origine de son licenciement.

S'en sont suivis des échanges de correspondances entre les intéressés, notamment un courrier par lequel le conseil de A_____ sollicitait que lui soient indiqués les motifs ayant conduit à la résiliation du contrat de travail de son mandant.

w. En date du 16 mars 2015, B_____ a déposé une plainte pénale à l'encontre de A_____ notamment pour gestion déloyale aggravée et diffamation des administrateurs de la société.

La plainte pénale faisait notamment référence à des tentatives de déstabilisation opérées par A_____ suite à son licenciement, mais également des actes que la société considérait comme constitutifs de concurrence déloyale.

Elle englobait également des faits intervenus avant le licenciement de A_____ mais découverts a posteriori, soit une facture litigieuse et un manque de diligence dans la gestion de la distribution de produits stupéfiants.

Par ordonnance du 21 novembre 2017, le Ministère public a classé ladite procédure.

x. Le 17 mars 2015, A_____ a déposé plainte pénale pour diffamation à l'encontre de E_____ et F_____, qui avaient proféré à son encontre des accusations infondées ayant porté gravement atteinte à son honneur ainsi qu'à la considération que ses anciens collègues avaient de lui, le faisant passer pour une personne malhonnête, méprisable et menteuse.

y. Par courrier du 24 mars 2015, A_____, sous la plume de son conseil, a indiqué qu'il restait toujours dans l'attente de connaître les motifs de son congé, le silence de l'employeur à cet égard permettant de considérer le congé comme abusif. Partant, il formait opposition au congé.

z. Dans une lettre adressée le lendemain au conseil de A_____, B_____ a exposé que les motifs ayant conduit au licenciement de l'intéressé étaient ceux qui lui avaient été communiqués lors de l'entretien du 16 décembre 2014, en particulier les plaintes récurrentes et identiques du personnel, la perte de confiance du personnel et du conseil d'administration envers A_____ et la violation par ce

dernier des décisions du conseil d'administration concernant notamment la participation aux concours hippiques.

S'agissant des heures supplémentaires, B_____ a indiqué que celles-ci ne ressortaient pas des tableaux remis régulièrement par A_____ au conseil d'administration et qu'à la connaissance de E_____ et F_____, celles-ci, contrairement à ce qui avait été déclaré par A_____, n'avaient pas fait l'objet d'accords écrits du conseil, raison pour laquelle elle réclamait copie desdits décomptes et accords.

aa. Par courrier du 9 avril 2015 adressé à B_____, le conseil de A_____ a fait valoir que les motifs cités étaient différents de ceux donnés initialement et a indiqué qu'il allait saisir les tribunaux pour faire reconnaître le caractère abusif de son licenciement.

Il a également adressé un tableau contresigné par E_____ et F_____ d'où il ressortait 718 heures et 35 minutes impayées, étant précisé qu'il s'agissait d'heures supplémentaires qu'il avait accomplies en qualité d'ambulancier.

- D. a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 23 septembre 2015 et obtenu une autorisation de procéder le 13 novembre 2015, A_____ a, par demande ordinaire déposée le 29 février 2016, notamment réclamé à B_____ le paiement de 51'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et de 45'122 fr. à titre de paiement de 718 heures et 35 minutes supplémentaires majorées d'un quart, les deux sommes portant intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2015.

Dans ses écritures, A_____ a fait savoir que l'argumentation juridique était réservée à ce stade de la procédure.

En pièce 2 de son chargé, il a produit un tableau récapitulatif des heures supplémentaires qu'il avait remis aux administrateurs "*pour notification*" en date du 16 décembre 2017.

b. Dans son mémoire de réponse du 30 juin 2016, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de l'ensemble de ses conclusions, sous suite de frais et dépens.

S'agissant des heures supplémentaires invoquées, B_____ a fait valoir que A_____ exerçait une fonction dirigeante élevée puisqu'il était responsable de l'exploitation de la société, dont il était par ailleurs actionnaire et administrateur. Son salaire mensuel de 8'700 fr. avait été fixé en conséquence et il s'agissait du salaire le plus élevé de la société. Ainsi, il ne pouvait en principe prétendre à la rémunération d'éventuelles heures supplémentaires. Cela étant, B_____ avait accepté à bien plaisir de lui rétribuer ces heures. Toutefois, toutes les heures supplémentaires annoncées par A_____ durant les rapports de travail lui avaient

déjà été payées. Il n'en avait jamais annoncé d'autres, de sorte qu'il ne pouvait prétendre aujourd'hui à leur rétribution pour autant qu'elles aient effectivement été accomplies.

c. Lors de l'audience du 1^{er} mars 2017 devant le Tribunal, A_____ a notamment sollicité la remise par B_____ du planning de ses horaires pour les années 2013 et 2014 en lien avec sa prétention en paiement d'heures supplémentaires.

B_____ s'y est opposée, alléguant avoir versé l'intégralité des fiches de salaires mentionnant les heures supplémentaires de novembre 2012 à 2015, et a ajouté que A_____ annonçait lui-même ses heures supplémentaires à la fiduciaire, ce que l'intéressé a contesté.

A_____ a allégué qu'il annonçait ses heures supplémentaires à G_____, directeur adjoint. Les fiches de salaire ne contenaient par ailleurs qu'un certain nombre d'heures supplémentaires, mais pas l'intégralité de celles-ci.

d. Suite à l'ordonnance du Tribunal du 16 mars 2017, B_____ a déposé un chargé de pièces complémentaire, le 28 mars 2017, contenant les plannings des heures effectuées par A_____ en 2013 et en 2014. Dans ce chargé, figuraient également des courriels échangés entre A_____ et la fiduciaire de la société pour les années 2013 et 2014 comportant des décomptes d'heures supplémentaires adressés par l'intéressé.

e. Lors de l'audience du 5 avril 2017, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

S'agissant des heures supplémentaires, A_____ a déclaré qu'il avait établi le tableau versé sous pièce 2 de son chargé au départ de son adjoint, G_____. Pour 2013, il y était mentionné un cumul d'heures de 363.7 et pour 2014, il s'agissait de la différence entre 718.35 et 363.7. Il a confirmé que les plannings produits par B_____, sous pièce 41 et 42, ne permettaient pas de discerner les heures supplémentaires qu'il avait effectuées. C'était lui-même qui établissait les tableaux produits sous pièce 43.

f. Lors de l'audience du 3 juillet 2017, A_____ a déclaré que G_____ avait établi un tableau de ses heures supplémentaires qui était signé de sa main. Il n'avait cependant pas produit cette pièce dans la procédure.

Il a ajouté qu'il avait produit le tableau qu'il avait lui-même établi au départ de G_____. Le nombre de 363.7 heures correspondaient à un cumul des heures pour 2012 et 2013. Il a précisé que les heures supplémentaires pour 2014 apparaissaient sous le poste "différence". Les jours fériés pour 2013 figuraient dans le total des heures supplémentaires notées. Quant aux jours fériés pour 2014, ceux-ci correspondaient à 48 heures.

Il a déclaré que le conseil d'administration était informé du fait qu'il effectuait des heures supplémentaires. Il a cependant admis ne pas avoir remis le tableau précité avant le 16 décembre 2014. Il s'était abstenu de le faire afin de ne pas grever davantage la société. Il a, par ailleurs, confirmé que les heures supplémentaires ne ressortaient pas des plannings produits sous pièces 41 et 42.

g. Par actes déposés le 15 septembre 2017, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

Dans ses écritures, A_____ a réduit sa conclusion en paiement des heures supplémentaires à hauteur de 22'592 fr. correspondant à 547.7 heures.

Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions, respectivement les 22 et 29 septembre 2017.

Sur ce, la cause a été gardée à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré qu'en raison des carences managériales et organisationnelles de A_____, et de ses manquements vis-à-vis des décisions du conseil d'administration, ce dernier ainsi que l'ensemble du personnel avait perdu toute confiance en A_____ et que, dans ce contexte, l'employeur n'avait d'autre choix que de licencier celui-ci.

Pour le surplus, A_____ n'avait pas démontré que son employeur l'aurait dénigré, voire diffamé lors de l'annonce de son licenciement.

Partant, il avait échoué à démontrer l'existence de motifs abusifs de résiliation.

S'agissant des heures supplémentaires, le Tribunal a retenu que A_____ occupait une fonction dirigeante au sein de la société et que, par conséquent, il ne pouvait prétendre à la rémunération de ses éventuelles heures supplémentaires. Pour le surplus, il avait échoué à apporter la preuve lui incombant quant au principe et à la quotité des heures supplémentaires dont il réclamait le paiement.

Par conséquent, le Tribunal l'a débouté de l'entier de ses conclusions.

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1, 145 al. 1 let. a et 146 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

-
2. **2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC).

En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes de débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC).

2.3 Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC).

3. **3.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a), ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

3.2 En l'espèce, l'ordonnance de classement du 21 novembre 2017 produite par l'appelant est postérieure à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal et est donc recevable. Il en sera tenu compte dans la mesure utile.

4. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte dès lors qu'il était confronté à plusieurs motifs de congé et qu'il n'a pas déterminé pour quel motif prépondérant l'appelant avait été licencié, et si ce motif était digne de protection.

Par ailleurs, il considère que le premier juge a mal appliqué le droit en ne retenant pas que le licenciement était abusif dans la mesure où des accusations infondées, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, avaient été formulées dans le contexte de la résiliation de son contrat.

4.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux

motifs de la partie qui résilie. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situation qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, un congé peut être abusif lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 II 115 ibidem; 131 III 535 ibidem).

En revanche, un comportement de l'employeur qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.2; 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2). Ainsi, ne rend pas abusif le congé le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur, par exemple en lui reprochant d'avoir agi déloyalement et divulgué des secrets d'affaires; seules des circonstances aggravantes, comme la communication à des tiers (et non des employés) de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.3).

4.1.2 Lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur est tenu de prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin. Cette obligation repose sur l'art. 328 al. 1 CO, qui impose à l'employeur de faire en sorte que l'ambiance de travail et la qualité des relations ne soient préjudiciables ni à la qualité du travail, ni à la santé de ses employés. Cet aspect de la protection de la personnalité a pour corollaire que l'employeur ne peut procéder à un licenciement lié au caractère difficile de l'un de ses employés sans être au préalable intervenu pour tenter de remédier à la situation. A défaut d'intervention, le licenciement sera considéré comme abusif. La jurisprudence ne définit cependant pas l'ampleur des mesures à entreprendre, mais se contente d'exiger que les mesures soient adéquates : elles peuvent consister en une tentative de conciliation entre les employés concernés aux fins d'aplanir le différend ou prendre la forme de directives de l'employeur quant au comportement à adopter (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, pp. 356 ss).

L'obligation de l'employeur ne doit pas le conduire à assumer une situation inextricable, liée au caractère difficile d'un employé, qui ne peut évoluer ou qui a généré de telles rancunes que l'employeur ne puisse raisonnablement plus exiger des collègues de collaborer avec lui. Dans de telles circonstances, le licenciement

consécutif à un constat de nuisances durables sur le lieu de travail liées à un conflit interpersonnel ne constitue pas un licenciement abusif, car le motif de licenciement inhérent à la personnalité repose sur le motif justificatif qu'il porte un grave préjudice au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, lorsque l'attitude de l'employé engendre des conflits ou tensions avec plusieurs de ses collègues, attitude qui demeure inchangée malgré des remarques ou avertissements, créant une atmosphère de travail difficile, dans laquelle dits collègues menacent de démissionner (congé-pression potentiel), l'employeur est tenu de prendre les mesures tendant à rétablir un climat de travail supportable, ce qui peut justifier le licenciement de l'employé au caractère difficile (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, pp. 356 ss).

4.1.3 Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3).

Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement ; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, in SJ 1995 I p. 798 et les réf. citées ; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO).

4.1.4 Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b).

Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif et n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

4.2 En l'espèce, il ressort de la procédure, notamment du procès-verbal de la séance du 18 décembre 2014 et du courrier de l'intimée du 25 mars 2015, que l'appelant a été licenciée en raison de la perte de confiance tant du personnel que du conseil d'administration à son endroit, des plaintes récurrentes et identiques du personnel, mais aussi de la violation par l'appelant des décisions du conseil d'administration concernant notamment la participation aux concours hippiques.

De son côté, l'appelant, qui supportait le fardeau de la preuve, a allégué que son licenciement était abusif, dès lors que l'intimée avait porté atteinte à son honneur

en l'accusant d'avoir gravement violé ses devoirs d'administrateur et en relatant ces accusations à l'ensemble du personnel.

Il ressort des enquêtes que les carences de l'appelant en matière de gestion d'entreprise ont contribué à créer un climat de travail délétère, ayant suscité d'importantes inquiétudes auprès du personnel et provoquant une vague de démissions au sein de l'entreprise. Le personnel restant n'a pas cessé de faire état de craintes de plus en plus tenaces s'agissant de leur futur dans la société et s'est tourné vers l'appelant et/ou ses adjoints, à plusieurs reprises, afin de leur faire part de leur inquiétude et de leur découragement.

En début d'année 2014, l'appelant a d'ailleurs reconnu avoir commis des erreurs dans un courriel intitulé "*mea culpa*", contenant des promesses de changement. Ces promesses n'ont toutefois pas été tenues, la vague de démissions n'a pas cessé et les plaintes ont continué d'affluer.

Une plainte collective a même été adressée par l'ensemble du personnel au responsable d'exploitation de la société près d'un an plus tard, sollicitant notamment la réinstauration d'un climat sain dans l'entreprise ainsi que la clarification de la situation relative aux manifestations. Cette missive indiquait que les nombreuses promesses faites par l'appelant n'avaient jamais été tenues, ce qui avait rompu toute confiance en lui.

L'appelant était conscient de la situation dans la mesure où il a lui-même été destinataire d'une majorité de ces plaintes.

Il ressort également des enquêtes que la société a tenté de désamorcer le conflit, par l'engagement de "seconds" (G_____ et F_____) et l'organisation d'une réunion avec le personnel (8 janvier 2014), lors de laquelle il avait été demandé à l'appelant de cesser d'harcéler les employés afin qu'ils effectuent davantage d'heures. Le conseil d'administration a également rappelé à l'ordre l'appelant, notamment s'agissant des manifestations hippiques, instructions qui n'ont pas été respectées par celui-ci.

Toutefois, de par sa fonction au sein de la société, l'appelant était le seul à pouvoir réellement apaiser les tensions et réinstaurer un climat serein, ce qu'il n'a pas fait.

L'allégation de l'appelant selon laquelle le Tribunal aurait constaté de manière inexacte les faits dans la mesure où il n'a pas déterminé le motif prépondérant pour lequel il aurait été licencié, soit le fait qu'il lui était reproché d'avoir détourné des fonds de la société à des fins privées, omis de payer l'intégralité des cotisations sociales et exploité la société sans s'assurer les services d'un médecin répondant, ne convainc pas.

En effet, conformément aux principes jurisprudentiels sus-indiqués, le simple fait que l'employeur lui reproche d'avoir agi déloyalement ne suffit pas pour retenir un motif abusif.

Les diverses plaintes des employés dénonçant une situation d'urgence démontrent la réalité de la situation et les critiques adressées à l'appelant quant à la qualité de son travail étaient fondées. La confiance était déjà rompue et les manquements figurant dans le procès-verbal de la séance du 18 décembre 2014 constituaient uniquement des illustrations supplémentaires de la désorganisation dont a fait preuve l'appelant dans la gestion de la société.

La Cour constate d'ailleurs que ces faits ont, pour la plupart, été découverts après le licenciement de l'appelant, de sorte qu'ils ne pouvaient être à l'origine du congé.

S'il est vrai que des reproches ont été formulés lors de la séance du 18 décembre 2014, les témoins entendus sur ce point ont confirmé que l'intimée n'avait pas tenu de propos diffamant et/ou injurieux envers l'appelant.

Ladite séance s'inscrivait dans un contexte particulier et il importait que l'intimée fasse preuve de transparence vis-à-vis de ses employés afin de les rassurer quant au futur au sein de l'entreprise et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Par ailleurs, si l'on s'en tient au procès-verbal de la séance du 18 décembre 2014, aucune accusation n'a été portée contre l'appelant relevant du détournement de fonds ou d'une exploitation illégale de l'activité de la société.

En tout état, le fait que le Ministère public n'a, finalement, pas retenu d'infractions pénales imputables à l'appelant n'a aucune incidence dans la mesure où ce dernier aurait, de toute façon, été congédié, dès lors qu'il portait préjudice au travail dans l'entreprise et que l'ensemble du personnel dénonçait ses conditions de travail, menaçant même de démissionner.

Il apparaît, par conséquent, que l'intimée n'a pas commis de faute, ni d'atteinte illicite à la personnalité de l'appelant dans le cadre de son licenciement.

Au vu de ce qui précède, l'intimée était fondée à licencier l'appelant dès lors qu'elle était tenue de prendre les mesures tendant à rétablir un climat de travail supportable.

Pour le surplus, la Cour retient que le motif de congé invoqué par l'intimée est avéré, et admis par l'appelant, dans la mesure où il a reconnu, à plusieurs reprises, avoir manqué à ses devoirs de responsable.

Ce motif est en lien avec le rapport de travail et avec la préservation d'un climat de travail agréable dans l'entreprise, étant souligné que le comportement des

cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise.

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le congé notifié à l'appelant était fondé et reposait sur des motifs dignes de protection.

4.3 Le congé ne revêtant pas de caractère abusif, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

- 5.** L'appelant fait ensuite grief au Tribunal d'avoir considéré qu'il ne pouvait pas prétendre à la rémunération de ses heures supplémentaires, compte tenu de sa fonction dirigeante. Les heures supplémentaires alléguées ayant été effectuées en sa qualité d'ambulancier, celles-ci devaient être rétribuées.

5.1.1 L'art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1).

5.1.2 La durée habituelle du travail dans une entreprise ne vaut généralement pas pour les cadres supérieurs. On attend d'eux qu'ils fournissent des prestations un peu plus conséquentes. En principe, le cadre dirigeant ne peut donc prétendre à la rémunération des heures supplémentaires, car il a la liberté de répartir son travail et le surcroît de travail est compensé par un salaire de base plus élevé. Il est important de considérer que lorsqu'on occupe une position supérieure, ce sont avant tout l'ampleur et le poids des tâches à accomplir qui déterminent la contre-prestation de l'employeur, bien plus que la durée du travail hebdomadaire; conformément à leur degré de responsabilité et d'indépendance, les cadres supérieurs peuvent aménager leur temps de travail relativement librement. En l'absence d'une réglementation expresse du temps de travail, ils ne peuvent donc prétendre à une indemnisation pour les heures supplémentaires effectuées que lorsqu'on leur confie des tâches excédant leur cahier des charges, ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/1996 du 6 février 1997 consid. 5a et les réf. citées, publié in JAR 1998, pp. 145 ss, WYLER/HEINZER, op. cit., p. 104). La règle de l'art. 321c CO vaut cependant également pour les cadres supérieurs lorsque leur temps de travail a été déterminé contractuellement (ATF 129 III 171 consid. 2.1, JdT 2003 I 241).

Lorsque le contrat de travail ne fixe pas la durée du travail, le juge détermine à la lumière de toutes les circonstances le seuil à partir duquel l'employé dirigeant est réputé accomplir des heures supplémentaires, compte tenu du niveau des responsabilités exercées, de la liberté laissée au salarié pour gérer son temps et du

montant de son salaire (AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2^{ème} éd. 2012, n. 10 ad art. 321c CO, p. 1982).

L'art. 9 OLT 1 définit la fonction dirigeante élevée comme étant le fait de celui qui dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement les décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 104 ss). Il faut trancher la question de cas en cas, sans égard ni au titre ni à la formation reçue par la personne concernée, mais d'après la nature réelle de la fonction et en tenant compte des dimensions de l'entreprise (ATF 126 III 337 consid. 5).

5.1.3 En application de l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 102).

5.2 En l'espèce, l'appelant a créé la société, occupait le poste de responsable d'exploitation et était notamment en charge d'organiser et de superviser les différents dicastères de la société, de l'administration et du secrétariat général, des relations avec les différents intervenant et de la gestion des ressources humaines. Son cahier des charges comprenait également l'activité d'ambulancier diplômé.

Il y a ainsi lieu d'admettre qu'il occupait une position de cadre supérieur, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par les parties.

Le seul fait que l'intimée ait régulièrement versé un montant pour les heures supplémentaires ne crée aucun droit pour l'employé. Ce versement aurait alors été fait à bien plaisir.

L'appelant soutient que c'est uniquement en tant qu'ambulancier diplômé qu'il a effectué les heures supplémentaires alléguées et qu'à ce titre il pouvait prétendre à leur rémunération.

Or, il ne s'agissait pas d'une activité annexe mais d'une tâche incluse dans son cahier des charges, tel qu'il ressort de son certificat de travail, ce qui n'a pas été contesté par l'appelant. Ses fiches de salaire font état d'une prime "*chauffeur*", ce qui tend à démontrer que l'activité d'ambulancier faisait partie intégrante de ses fonctions. En tout état, l'appelant n'a pas prouvé que ces heures auraient été effectuées exclusivement en qualité d'ambulancier.

Partant, cela ne saurait justifier le paiement d'heures supplémentaires.

Reste à déterminer si celles-ci pourraient être rétribuées en raison du fait que l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée.

Sur ce point, il n'est pas contesté que l'appelant a consacré de nombreuses heures à son travail, la société étant en sous-effectif. Le fait que celui-ci a accompli un grand nombre d'heures de travail est confirmé par les témoins entendus.

Toutefois, l'intimée a déclaré que toutes les heures supplémentaires annoncées par l'appelant avaient été payées.

Il ressort effectivement des enquêtes que l'appelant a régulièrement fait parvenir à la fiduciaire des décomptes d'heures le concernant et que celles-ci ont été payées. La rétribution de ces heures supplémentaires apparaît notamment sur les fiches de salaire de l'appelant.

L'appelant n'avait jamais annoncé d'autres heures supplémentaires que celles comptabilisées et rétribuées.

Les explications confuses de l'appelant concernant le décompte qu'il a établi rétroactivement et remis aux administrateurs "*pour notification*" le 16 décembre 2014 ne convainquent pas. En effet, les heures supplémentaires alléguées y figurant n'ont jamais été avalisées par ces derniers et ne ressortent pas des plannings d'heures régulièrement établis par lui-même, et remis à la fiduciaire en charge des salaires, ce qu'il a admis. Il n'a, par ailleurs, jamais contesté la moindre fiche de salaire.

En outre, l'appelant a signé la déclaration d'intégralité du bilan de la société pour l'année 2013, dont il ne ressort pas que l'intimée était débitrice d'un quelconque montant à ce titre.

Ainsi, aucun élément ne permet de confirmer que d'autres heures supplémentaires que celles annoncées mensuellement à l'intimée aient été effectuées par l'appelant. Ce dernier ne saurait dès lors prétendre au paiement de celles-ci.

C'est donc à raison que le Tribunal a constaté que l'appelant avait échoué à apporter la preuve lui incombant tant quant au principe qu'à la quotité des heures supplémentaires alléguées.

Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point également.

6. Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 400 fr. (art. 95, 96, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant qui succombe entièrement (art. 106 CPC) et compensés avec l'avance de 400 fr. versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 29 juin 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/512/2017 rendu le 30 septembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21019/2015.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 400 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais de 400 fr. fournie par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.