

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23157/2016-1

CAPH/16/2019

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 15 JANVIER 2019

Entre

Madame A _____, domiciliée _____ (Genève), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 décembre 2017 (JTPH/481/2017), comparant par M^e Philippe EIGENHEER, avocat, Etude DGE Avocats, rue Bartholoni 6, case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B _____, domiciliée _____ (Genève), intimée, comparant par le Syndicat C _____, rue _____, Genève, auprès duquel elle fait élection de domicile,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 janvier 2019.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/481/2017 du 22 décembre 2017, reçu par les parties le 27 décembre 2017, le Tribunal des prud'hommes, après avoir rectifié la qualité de partie défenderesse en A_____ (recte: A_____; ch. 1 du dispositif) et déclaré recevable la demande formée par B_____ contre A_____ (recte: A_____; ch. 2 du dispositif), a condamné A_____ (recte: A_____) à payer à B_____ la somme brute de 15'067 fr. 21 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 juin 2015, sous déduction d'un montant net de 548 fr. (ch. 3), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), a condamné A_____ (recte: A_____) à délivrer à B_____ (recte: B_____) un certificat de travail conforme à sa pièce n° 5 déf. ainsi qu'une attestation relative aux paiements des cotisations sociales (ch. 5), a dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 31 janvier 2018 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel à l'encontre de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation. Subsidiairement, elle a conclu à ce que sa créance compensante à l'encontre de B_____ soit admise à hauteur de 548 fr. 25.
 - b.** B_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris.
 - c.** A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions.
 - d.** B_____ n'a pas fait usage de son droit de duplique.
 - e.** Les parties ont été avisées le 7 mai 2018 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.**
- a.** A_____ a exploité une blanchisserie en la forme d'une entreprise individuelle, sous la raison sociale "[Nom de famille] – Blanchisserie de _____".
 - b.** Par contrat écrit daté du 1^{er} juillet 2013, A_____ a engagé B_____ en qualité d'apprentie "aide blanchisseuse et pressing" pour une durée indéterminée dès le 1^{er} juillet 2013, moyennant versement d'un salaire horaire brut de 18 fr. Dans la rubrique intitulée "horaire", les parties ont indiqué "environ 80 heures par mois".
- Le 3 novembre 2014, A_____ et B_____ ont signé un nouveau contrat de travail pour une durée indéterminée à compter du 1er novembre 2014. Elles ont convenu que B_____ travaillerait en qualité d'aide blanchisseuse et pressing moyennant _____ un _____ salaire _____ de 20 fr. brut par heure. Dans la rubrique intitulée "horaire", les parties ont indiqué "environ 40 heures par semaine".

Le 27 octobre 2015, les parties ont convenu par écrit que l'horaire de travail de B_____ passerait de quarante heures par semaine à quatre-vingt heures par mois, ainsi que le prévoyait le contrat de travail initial du 1er juillet 2013.

c. Il ressort des décomptes mensuels de salaire que B_____ a effectué le nombre d'heures de travail suivantes :

- 92 heures en juillet 2013 pour un salaire brut de 1'887 fr. 70;
- 80 heures en août 2013 pour un salaire brut de 1'641 fr. 45;
- 64 heures en septembre 2013 pour un salaire brut de 1'313 fr. 15;
- 92 heures en octobre 2013 pour un salaire brut de 1'887 fr. 70;
- 84 heures en novembre 2013 pour un salaire brut de 1'723 fr. 55;
- 64 heures en décembre 2013 pour un salaire brut de 1'313 fr. 15;
- 80 heures en février 2014 pour un salaire brut de 1'641 fr. 45;
- 84 heures en mars 2014 pour un salaire brut de 1'723 fr. 55;
- 76 heures en avril 2014 pour un salaire brut de 1'559 fr. 35;
- 84 heures en mai 2014 pour un salaire brut de 1'723 fr. 55;
- 80 heures en juin 2014 pour un salaire brut de 1'641 fr. 45;
- 92 heures en juillet 2014 pour un salaire brut de 1'887 fr. 70;
- 20 heures en août 2014 pour un salaire brut de 410 fr. 40;
- 88 heures en septembre 2014 pour un salaire brut de 1'805 fr. 60;
- 92 heures en octobre 2014 pour un salaire brut de 1'887 fr. 70;
- 125 heures en novembre 2014 pour un salaire brut de 2'849 fr. 75;
- 132 heures en décembre 2014 pour un salaire brut de 3'009 fr. 30;
- 139 heures en janvier 2015 pour un salaire brut de 3'168 fr. 85;
- 85 heures en février 2015 pour un salaire brut de 1'937 fr. 80;
- 121 heures en mars 2015 pour un salaire brut de 2'758.60;
- 87 heures en avril 2015 pour un salaire brut de 1'983 fr. 45;
- 95 heures en mai 2015 pour un salaire brut de 2'165 fr. 75;
- 105 heures en juin 2015 pour un salaire brut de 2'393 fr. 85;
- 110.5 heures en juillet 2015 pour un salaire brut de 2'514 fr. 60;
- 37 heures en août 2015 pour un salaire brut de 843 fr. 55;
- 70 heures en septembre 2015 pour un salaire brut de 1'595 fr. 80;
- 79 heures en octobre 2015 pour un salaire brut de 1'801 fr.;
- 94 heures en novembre 2015 pour un salaire brut de 2'143 fr.;
- 66.5 heures en décembre 2015 pour un salaire brut de 1'511 fr. 50.

Ces décomptes font état des parts correspondant aux vacances (8.33%), du treizième salaire (2.08%) ainsi que des jours fériés (3.58%), comprises dans le salaire brut.

d. B_____ a contresigné les décomptes des mois de février 2014 à décembre 2015.

Selon A_____, B_____ n'a jamais contesté ce mode de rémunération.

e. Les parties et les témoins entendus par le Tribunal lors de l'audience tenue le 26 septembre 2017 ont exposé ce qui suit s'agissant des différents horaires de travail prévus dans ces contrats.

B_____ a expliqué que lorsque la seconde employée avait quitté la blanchisserie, A_____ lui avait indiqué qu'elle aurait un travail à 100%.

A_____ était au courant que B_____ travaillait pour une entreprise de nettoyage le soir, et lui avait demandé d'envisager la fin de cette activité pour effectuer les heures de fermeture de la blanchisserie. S'agissant du troisième contrat passé le 27 octobre 2015, elle a exposé qu'il fallait le comprendre en ce sens que "les 40 heures par semaine seraient abandonnées pour un nouvel horaire de 80 heures environ par mois", en précisant qu'il avait été signé lorsque la blanchisserie subissait une perte de travail. Elles avaient discuté de ces horaires avant le contrat et les avaient adoptés avant signature.

D_____, cousine de B_____ qui cohabitait avec cette dernière au moment des faits, a indiqué que B_____ travaillait pour A_____ à raison d'un 50%, et effectuait en outre des travaux de nettoyage le soir pour un autre employeur. Lorsqu'en octobre 2014, la deuxième employée qui travaillait également à 50% avait quitté la blanchisserie, le taux d'activité de B_____ avait été augmenté à 100%. Elle avait alors cessé d'effectuer les travaux de nettoyage le soir. B_____ travaillait selon les besoins d'A_____, cette dernière lui annonçant par SMS si elle devait ou non venir travailler. B_____ n'avait pas d'horaires fixes; elle travaillait parfois des jours entiers, parfois des matins ou des après-midis; certains jours, elle ne travaillait pas du tout.

Selon E_____, époux d'A_____, B_____ avait été engagée dans un premier temps à 50%, et devait, selon lui, continuer de travailler à 50%. Elle était parfois en charge de fermer la blanchisserie le soir, principalement les samedis, ces heures "s'additionnant alors aux 50%". Son épouse déterminait les horaires de B_____, celle-ci ayant un horaire fixe le matin, vers 7h30-8h00. A_____ lui indiquait ensuite le jour même ou la veille si elle devait rester ou pouvait partir, ce qui dépendait du volume de travail.

f. Par courrier du 26 novembre 2015, B_____ a émis le souhait de résilier son contrat de travail pour le 18 décembre 2015.

Elle a, par pli du lendemain 27 novembre 2015, informé A_____ de son intention de résilier son contrat de travail pour justes motifs avec effet au 18 décembre 2015, en lui reprochant de n'avoir pas respecté les contrats de travail, d'avoir annulé ses jours de travail à la dernière minute alors qu'elle n'avait pas donné son accord pour effectuer du travail sur appel et en relevant qu'elle n'avait pas l'obligation d'être en permanence à sa disposition. Son contrat du 3 novembre 2014 prévoyant quarante heures de travail par semaine, elle avait droit à son

salaires pour une activité à plein temps, de sorte qu'elle était en droit de lui réclamer la différence.

Lors de son audition par le Tribunal, elle a expliqué que sa situation était difficile en raison des horaires irréguliers et du nombre d'heures de travail inférieur à ses attentes, qui la mettaient en difficulté pour régler ses factures. Elle avait cherché un autre emploi et trouvé un poste à compter du 11 janvier 2016, de sorte qu'elle avait donné sa démission à A_____.

g. Par courriers du 29 avril 2016, puis du 4 juillet 2016, B_____ a réclamé à son employeur un certificat de travail complet ainsi que les documents nécessaires au transfert de ses avoirs de prévoyance professionnelle.

h. B_____ a retrouvé un emploi en janvier 2016.

- C. a.** Par demande du 9 novembre 2016, B_____ a assigné "[Nom de famille – Blanchisserie de _____]" en paiement de la somme de 18'386 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 juin 2015, ainsi qu'en délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation relative au paiement de ses cotisations sociales.

La somme réclamée se composait de 16'130 fr. bruts à titre de solde de salaire du 1^{er} novembre 2014 au 18 décembre 2015, de 1'343 fr. 65 bruts à titre de salaire-vacances du 1^{er} novembre 2014 au 18 décembre 2015, de 577 fr. 45 bruts à titre d'indemnités pour les jours fériés, et de 335 fr. 50 bruts à titre de treizième salaire du 1^{er} novembre 2014 au 18 décembre 2015.

b. A_____ a conclu rejet de la demande.

Elle a produit un projet de certificat de travail.

Subsidiairement, dans l'éventualité où le Tribunal devait la condamner à payer une certaine somme d'argent à son ancienne employée, elle a excipé de compensation pour le montant de 548 fr. 25.

c. Lors de l'audience tenue le 26 septembre 2017, A_____ a produit le certificat requis par B_____ concernant les avoirs relatifs à la prévoyance professionnelle. Cette dernière a dès lors retiré sa conclusion sur ce point.

d. Dans leurs plaidoiries finales orales du même jour, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives, à la suite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

- D.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a, s'agissant des points encore litigieux en appel, retenu ce qui suit:

Considérant que la réelle et commune intention des parties ne pouvait pas être déterminée compte tenu de leurs opinions diamétralement divergentes, le Tribunal a procédé à une interprétation du contrat de travail selon le principe de la confiance et a retenu qu'aux termes du second contrat signé par les parties, A_____ s'était engagée à lui assurer un travail à plein temps dès le mois de novembre 2014. L'employée n'ayant, depuis lors et jusqu'au 31 octobre 2015, effectué que 1'185.50 heures, cette dernière avait droit au versement du salaire pour 660.90 heures, correspondant à la différence entre les heures effectuées et l'horaire convenu. A_____ devait donc lui verser les sommes de 13'218 fr. à titre de salaire brut, de 1'101 fr. 06 à titre de salaire afférent aux vacances, de 473 fr. 21 à titre de rémunération afférente aux jours fériés, et de 274 fr. 94 à titre de treizième salaire, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 juin 2015. Pour la période couverte postérieure au 31 octobre 2015, le Tribunal a considéré qu'en signant le troisième contrat de travail, les parties avaient convenu de réduire l'horaire de travail pour le fixer à environ 80 heures par mois à compter de novembre 2015, que l'employée n'avait pas contesté la teneur de ce contrat, et qu'ayant effectué un nombre moyen d'heures de travail plus important, elle n'avait droit à aucune rémunération supplémentaire à ce titre.

Le Tribunal a pour le surplus considéré que les motifs avancés par l'employée pour résilier le contrat sans respecter les délais de congé n'étaient pas justifiés, de sorte qu'A_____ était en droit d'exciper de compensation à hauteur de 548 fr. 25.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance (art. 236 al. 1 et 308 al. 1 let. a CPC), rendue dans une affaire dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC). Il est donc recevable.
1.2 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).
1.3 Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont dès lors applicables. En outre, le Tribunal applique le droit d'office (art. 57 CPC).
2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir interprété le contrat conclu par les parties le 3 novembre 2014 en recourant au principe de la confiance sans avoir au

préalable recherché la réelle volonté des parties. Elle lui fait en particulier grief d'avoir considéré qu'elle devait rémunérer son employée à raison de 40 heures par semaine, en omettant de tenir compte des horaires irréguliers effectués par l'intimée et de son accord y relatif résultant de la signature des décomptes de salaire.

2.1 L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

L'employeur qui empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (art. 324 al. 1 CO).

Se trouve en demeure l'employeur qui a confié à son employé moins de travail que le nombre moyen d'heures qu'il s'était contractuellement engagé à lui confier (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag (2012), N2 ad art. 324).

2.2 Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'attacher à rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; interprétation dite subjective). Pour ce faire, le juge prendra en compte non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles était à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1; 140 III 86 consid. 4.1; 107 II 417 consid. 6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.1). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leurs volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance (interprétation dite objective). Il doit alors rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 135 III 410 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.1).

Le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu de la volonté subjective des parties est à la charge de la partie qui s'en prévaut (arrêt du Tribunal fédéral 4A_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.1)

2.3 Les parties s'opposent sur l'interprétation de la clause relative à l'horaire de travail prévue dans leur contrat du 3 novembre 2014. Dans la rubrique intitulée "horaire", elles ont indiqué "environ 40 heures par semaine".

C'est à juste titre que l'appelante reproche au Tribunal d'avoir recouru au principe de la confiance sans avoir, au préalable, procédé à l'interprétation subjective du contrat. La divergence des opinions des parties lors de la procédure ne dispense en effet pas le juge de rechercher si les circonstances du cas d'espèce permettent de déterminer quelle était la volonté réelle et concordante des parties.

Pour définir l'horaire de travail, les parties ont, dans les trois contrats successifs qu'elles ont passés, utilisé une formulation similaire en indiquant un nombre d'heures sur une période donnée avec l'adjonction du terme "environ", comme "environ 80 heures par mois" ou "environ 40 heures par semaine".

Dans le premier contrat signé le 1^{er} juillet 2013, les parties ont ainsi, dans la rubrique "horaire", indiqué "environ 80 heures par mois". Il ressort des décomptes de salaire pour les mois de juillet 2013 à octobre 2014 que l'intimée a effectué 92 heures en juillet 2013, 80 heures en août 2013, 64 heures en septembre 2013, 92 heures en octobre 2013, 84 heures en novembre 2013, 64 heures en décembre 2013, 80 heures en février 2014, 84 heures en mars 2014, 76 heures en avril 2014, 84 heures en mai 2014, 80 heures en juin 2014, 92 heures en juillet 2014, 88 heures en septembre 2014 et 92 heures en octobre 2014. Ces décomptes de salaire font ainsi ressortir que l'intimée a effectué des horaires irréguliers, variant d'un mois à l'autre, représentant sur toute la période concernée une moyenne de 82 heures de travail par mois. C'est le lieu de préciser que le Tribunal n'a, à juste titre, pas pris en considération la fiche relative au mois d'août 2014 pour établir cette moyenne, dont l'horaire réduit s'explique vraisemblablement par la prise de vacances de l'employée. L'exécution de cette clause contractuelle par les parties durant la première année de leur collaboration fait ainsi ressortir que l'appelante a confié à l'intimée du travail de manière irrégulière, parfois plus de 80 heures par mois, parfois moins, mais que l'horaire moyen pratiqué sur toute la période concernée par ces modalités contractuelles correspondait à 80 heures par mois. Ces éléments conduisent à retenir que les parties s'étaient entendues sur un horaire de travail irrégulier, mais dont le nombre moyen d'heures de travail devait atteindre l'horaire moyen exprimé dans le contrat. L'horaire stipulé dans la convention correspondait ainsi à la durée moyenne de travail que l'appelante s'engageait à confier à l'intimée et à concurrence de laquelle cette dernière promettait de demeurer à disposition de son employeur.

Par la suite, lorsqu'une autre employée a quitté la blanchisserie, les parties ont convenu d'augmenter l'horaire de travail de l'intimée en signant le deuxième contrat en date du 3 novembre 2014. Elles ont, dans ce cadre, rempli la rubrique horaire de la convention en utilisant la formulation "environ 40 heures par semaine". Aucun élément au dossier ne permet de retenir, comme le soutient l'appelante, que les parties auraient, à compter de cette date, entendu donner un autre sens aux termes utilisés jusqu'alors par les parties pour exprimer l'horaire de travail de l'intimée. Il est vrai que, comme pour la période régie par le premier

contrat, l'horaire de travail effectué par l'intimée était irrégulier et le nombre d'heures travaillées variait d'un mois à l'autre. Depuis le 1er novembre 2014 jusqu'à fin octobre 2015, l'intimée a ainsi travaillé 125 heures en novembre 2014, 132 heures en décembre 2014, 139 heures en janvier 2015, 85 heures en février 2015, 121 heures en mars 2015, 87 heures en avril 2015, 95 heures en mai 2015, 105 heures en juin 2014, 110.5 heures en juillet 2015, 37 heures en août 2015, 70 heures en septembre 2015 et 79 heures en octobre 2015. Le nombre d'heures effectuées par l'intimée sur toute cette période, soit 1'185.5 heures sur une année, correspondant à environ 23 heures de travail par semaine en moyenne, n'a pas atteint l'horaire moyen de 40 heures travail par semaine exprimé par les parties dans leur seconde convention. Le fait que l'intimée ait contresigné les décomptes de travail entre février 2014 et décembre 2015, faisant régulièrement état d'un nombre d'heures de travail inférieur à l'horaire moyen contractuellement stipulé, atteste certes du versement de la rémunération ou des heures de travail effectuées durant le mois concerné. La signature de ces fiches par l'intimée ne suffit toutefois pas, contrairement à ce que soutient l'appelante, à retenir qu'elle ait tacitement accepté de modifier le nombre moyen d'heures de travail qu'elle s'attendait à se voir confier et à hauteur duquel elle s'était engagée à rester à la disposition de l'appelante.

L'on ne saurait par ailleurs suivre l'argumentation de l'appelante lorsqu'elle soutient que les parties s'étaient entendues sur un horaire irrégulier déterminé selon les besoins de la blanchisserie, sans s'être engagées à aucun nombre minimum d'heures de travail. Dans une telle hypothèse, les parties n'auraient pas estimé nécessaire d'adapter les clauses contractuelles réglementant l'horaire de travail de l'intimée, ce qu'elles ont pourtant fait à deux reprises en novembre 2014 puis en octobre 2015.

Ces circonstances conduisent la Chambre d'appel à retenir que l'accord des parties, dans les différentes conventions qu'elles ont signées pour régler les conditions de travail de l'intimée au sein de la blanchisserie, portait sur un horaire de travail irrégulier, fluctuant d'un mois à l'autre ou d'une semaine à l'autre, mais représentant en moyenne le nombre d'heures de travail exprimé dans le contrat.

L'interprétation subjective de la convention passée par les parties le 3 novembre 2014 conduit ainsi à retenir qu'en signant ce contrat, les parties s'étaient entendues sur un horaire de travail irrégulier, variant d'une semaine à l'autre mais représentant en moyenne 40 heures de travail par semaine.

En confiant à l'intimée moins de travail que l'horaire de travail moyen stipulé par les parties par convention passée le 3 novembre 2014, l'appelante reste en demeure au sens de l'art. 324 al. 1 CO. Elle reste, partant, tenue de rémunérer son employée pour la durée moyenne de travail convenue. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a alloué à l'intimée le salaire correspondant à la différence entre

les heures de travail qu'elle a effectuées et le nombre d'heures de travail moyen que l'appelante s'est engagée à lui confier. Le calcul effectué par le Tribunal n'étant pas remis en cause, il y a lieu de confirmer la décision entreprise.

3. Au regard des diverses erreurs commises dans la transcription des noms des deux parties dans les chiffres 1, 2, 3 et 5 du dispositif du jugement, il y a lieu d'en rectifier la teneur, en ce sens que le nom de l'intimée est B_____ en lieu et place de A_____, et que le nom de l'appelante dans le ch. 5 est A_____ en lieu et place de B_____.
4. Compte tenu de la valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais judiciaires de recours (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 31 janvier 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/481/2017 rendu le 22 décembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23157/2016.

A titre préalable :

Rectifie les erreurs contenues dans les ch. 1, 2, 3 et 5 du dispositif de ce jugement, en ce sens que le nom de l'intimée est B_____ en lieu et place d'A_____, et celui de l'appelante en ch. 5 est A_____ en lieu et place de B_____.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires de recours, ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; 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.