

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/27328/2013-4

CAPH/124/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 23 JUILLET 2015

Entre

A_____, sise _____, Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 1^{er} décembre 2014 (JTPH/509/2014), comparant par Me Jamil SOUSSI, avocat, rue François-Bellot 1, 1206 Genève, en l'Etude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, Genève, intimé, comparant par Me Emilie CONTI, avocate, Waeber Membrez Bruchez Maugué avocats, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Etude de laquelle il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 juillet 2015.

EN FAIT

A. a. A_____, société suisse ayant son siège à _____ (GE), a pour but social le courtage en assurances et réassurances, la gestion et l'analyse de portefeuilles d'assurances, la prise de participation, l'administration et le financement de sociétés relevant du domaine de l'assurance.

b. B_____, né le _____ 1963, a été engagé par A_____ en qualité de conseiller technique à compter du 1er mai 2007 pour un salaire mensuel brut initial, versé treize fois l'an, de 8'500 fr., selon contrat de travail non daté.

c. Dans le courant de l'année 2013, certains anciens collaborateurs de A_____ ont fondé la société C_____SA, laquelle a été inscrite au Registre du commerce le 4 juillet 2013.

Cette société suisse ayant son siège à _____ (GE) a pour but social de proposer des services de courtage en assurance, de conseil en gestion des risques et d'externalisation de processus métier, ainsi que des solutions informatiques.

d. Reprochant aux fondateurs de la société C_____SA d'avoir démarché plus de trente de ses collaborateurs ainsi qu'une bonne partie de sa clientèle, A_____ a entrepris plusieurs démarches judiciaires à l'encontre de cette société et de certains de ses employés.

e. Par courrier du 29 octobre 2013, B_____ a démissionné de son poste auprès de A_____ avec effet au 31 décembre 2013 aux fins d'intégrer la société C_____SA en qualité de technicien. Son nouveau contrat de travail, signé à la fin du mois de septembre 2013, prévoyait une entrée en fonctions au 1er janvier 2014.

Au cours des derniers mois ayant précédé sa démission/licenciement, B_____ a perçu un salaire brut de 10'400 fr. de la part de A_____.

f. Le lendemain, D_____, directeur de A_____, a tenté, en vain, de le faire revenir sur sa décision.

g. Par courrier du 31 octobre 2013, remis en mains propres à B_____ le 1er novembre 2013, A_____ l'a licencié avec effet immédiat au motif qu'il n'avait pas respecté son contrat de travail.

h. Contestant fermement toute violation de ses obligations contractuelles, B_____ s'est adressé à A_____ par courrier du 4 novembre 2013. Plusieurs courriers ont ensuite été échangés entre les parties en novembre et décembre 2013.

i. Le 25 novembre 2013, A_____ a versé la somme de 11'643 fr. 50 à B_____ à titre de solde de salaire, de treizième salaire et d'indemnité pour vacances non prises en nature.

B. a. Par acte du 23 décembre 2013, déposé en vue de conciliation, B_____ a contesté son licenciement immédiat et a, notamment, réclamé de A_____ le paiement de la somme globale brute de 104'771 fr., sous déduction de la somme nette de 11'643 fr. 50.

b. Le 19 mars 2014, au bénéfice d'une autorisation de procéder du 27 janvier 2014, B_____ a, entre autres points, assigné A_____ en paiement de la somme totale de 92'991 fr. 47, plus intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1er novembre 2013, à titre de paiement de salaire, de treizième salaire, d'indemnité pour vacances non prises en nature, de part patronale des cotisations à l'institution de prévoyance, de prime d'assurance-accidents pour le mois de décembre 2013 et d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, le montant dû pour ce dernier poste ayant été estimé à 62'400 fr. B_____ requérait également la délivrance d'un certificat de travail conforme aux prescriptions légales en vigueur.

c. Dans sa réponse du 5 juin 2014, A_____ a conclu, avec suite de frais, au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Elle lui reproche d'avoir violé son devoir de loyauté en agissant dans l'intérêt de son futur employeur au détriment du sien, dès lors qu'il n'avait pas adopté un comportement adéquat en présence de mandats de clients résiliés, lesquels avaient été repris par l'équipe concurrente qu'il allait rejoindre. En outre, après avoir confirmé sa volonté de rester chez A_____ et s'être vu confier d'importants mandats, ce dernier avait, depuis plusieurs mois déjà, décidé de rejoindre la concurrence.

D_____, directeur de A_____, a déclaré au cours des enquêtes par-devant le Tribunal avoir tenté de retenir B_____ dans son équipe après l'annonce de sa démission, car son travail était très apprécié. A_____ lui faisait entièrement confiance, y compris dans la gestion de la relation client, tant des points de vue administratif que technique et commercial. B_____ jouissait d'une totale liberté dans la manière dont il conduisait son travail et comptait parmi les employés fidèles sur lesquels la société pensait pouvoir compter pour se remettre sur pieds après la constitution de la société concurrente C_____SA. D_____ s'était toutefois demandé si son futur ex-employé était capable de défendre convenablement les intérêts d'A_____ après avoir appris, au cours de l'entretien tenu consécutivement à sa démission, que celui-ci avait résilié son contrat aux fins d'intégrer la société C_____SA et que sa décision avait été prise au printemps 2013 déjà, ce d'autant plus que quelques dizaines de clients de A_____ dont ce dernier s'occupait avaient rejoint C_____SA.

d. B_____ conteste avoir décidé d'intégrer la société C_____SA au printemps 2013. Cette question n'avait du reste pas été abordée lors de l'entretien tenu consécutivement à sa démission. Il soutient avoir appris la constitution de la société C_____SA en juillet 2013 et s'être vu proposer un poste en son sein par E_____, par SMS, à la fin du mois d'août ou au début du mois de septembre 2013. Après un entretien ayant eu lieu le 22 ou 23 septembre 2013 avec la société précitée, un contrat de travail avait été signé à la fin du mois de septembre 2013, étant précisé qu'aucun contact n'avait eu lieu entre l'envoi dudit message et ledit entretien et que C_____SA n'avait pas pu l'engager à compter du 1er décembre 2013 par manque de fonds. Il avait toujours suivi les instructions internes de A_____ en cas de résiliation de mandat par l'un de ses clients et ne s'était vu confier plus de mandats qu'en raison du manque d'effectif.

C. **a.** Entendu en qualité de témoin, E_____, collaborateur de A_____ jusqu'à la fin du mois de juin 2013 puis fondateur et actionnaire de C_____SA depuis le mois de juillet 2013, a indiqué avoir approché B_____ par SMS à la fin du mois d'août 2013 et l'avoir rencontré dans les locaux de la société le 23 septembre 2013, entretien au cours duquel le contrat de travail avait été établi. B_____ n'avait pas participé à la fondation de C_____SA et aucun contact n'avait eu lieu entre la société et son futur employé entre l'envoi du message et la rencontre du 23 septembre 2013.

b. Egalement entendu, F_____, employé auprès de A_____ jusqu'au 31 août 2013 puis auprès de C_____SA depuis le 1er septembre 2013, a déclaré que B_____ n'avait pas été impliqué dans la fondation de la société C_____SA et n'avait pas été aperçu dans les locaux de C_____SA avant son entrée en fonctions, le 1er janvier 2014. B_____ n'était pas son supérieur hiérarchique.

D. Par jugement du 1er décembre 2014, expédié aux parties pour notification le jour-même et reçu le lendemain par A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée par B_____ à l'encontre d'A_____ (ch. 1 du dispositif) et condamné cette dernière à verser la somme brute de 42'449 fr. 40 ainsi que la somme nette de 18'356 fr. 50 à B_____, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1er novembre 2013 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 3), condamné A_____ à remettre à B_____ un certificat de travail conforme aux considérants (ch. 4), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5), a arrêté les frais judiciaires à 500 fr., mis à la charge d'A_____ (ch. 6), condamné en conséquence A_____ à payer à B_____ la somme de 500 fr. (ch. 7) et enfin dit qu'il ne serait pas alloué de dépens (ch. 8).

En substance, le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat était injustifié, de sorte qu'il a condamné A_____ à verser le montant brut de 42'449 fr. 40 à B_____ à titre de paiement de salaire, de treizième salaire, d'indemnité pour vacances non prises en nature et de dommage LPP. La somme

nette de 30'000 fr. a été allouée à l'employé à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, dont il convenait toutefois de déduire le montant net de 11'643 fr. 50, déjà versé, soit un solde dû de 18'356 fr. 50.

- E.** **a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 19 janvier 2015, A_____ appelle de cette décision, dont elle sollicite l'annulation complète. Elle conclut, avec suite de frais et dépens, au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions et, subsidiairement, au renvoi de la cause en première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

En substance, A_____ considère que la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée, de sorte que la requête de B_____ aurait dû être entièrement rejetée. Subsidiairement, elle considère qu'une indemnité de 30'000 fr. due à titre de licenciement injustifié est excessive.

b. Dans sa réponse du 3 mars 2015, B_____ conclut, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité des conclusions subsidiaires et, pour le surplus, au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision attaquée.

c. Les parties ont été informées par avis du 30 mars 2015 de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1.** **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (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 et 3, 145 al. 1 let. c, 209 al. 3, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires 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 *in initio* et 308 al. 1 let. a et 2 CPC).

1.2 La valeur litigieuse, de 92'991 fr. 47, étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique, de même que les maximes des débats et de disposition (art. 55, 58 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

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

1.3 La Chambre de céans revoit la cause avec un plein pourvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2.** La compétence *ratione loci* des tribunaux genevois n'est à juste titre pas remise en cause devant la Chambre de céans (art. 34 al. 1 CPC), pas plus que la compétence *ratione materiae* des juridictions prud'homales (art. 1 al. 1 let. a LTPH).

3. L'appelante soutient que le licenciement immédiat était justifié.

3.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO). Doivent notamment être considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle, qui doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les arrêts cités; arrêts du Tribunal fédéral 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 et 4A_404/2014 du 17 décembre 2014 consid. 4.1).

En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4d). En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a). Toutefois, même si son contrat contient une clause de prohibition de concurrence, le travailleur ne viole pas son devoir de fidélité, si, envisageant avec d'autres de fonder une entreprise concurrente, il entreprend des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin, pour autant qu'il ne commence pas à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou à détourner de la clientèle (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; arrêts du Tribunal fédéral 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1; 4A_404/2014 du 17 décembre 2014 consid. 4.1 et 4A_212/2013 du 10 octobre 2013 consid. 2.2).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements. C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêt du Tribunal fédéral 4C.298/2005 du 3 janvier 2006 consid. 3.1; BRUNNER/BÜHLER/WAEGER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd. mise à jour et complétée, Lausanne 2010, n. 13 ad art. 337 CO).

3.2 En l'espèce, le licenciement de l'intimé, signifié le 1er novembre 2013, s'inscrit dans un contexte particulier, puisqu'il est intervenu quelques jours après sa démission.

L'appelante justifie cette résiliation immédiate des rapports de travail par le fait qu'elle a découvert, ensuite de la démission de l'intimé, que ce dernier avait décidé d'intégrer l'équipe de sa concurrente plusieurs mois avant sa démission. En effectuant une analyse rétrospective de son travail, elle remettait ainsi en cause la capacité de l'intimé à sauvegarder fidèlement ses intérêts.

S'il est compréhensible que l'appelante se soit interrogée sur la loyauté de l'intimé après avoir découvert ses nouvelles ambitions professionnelles, elle n'a toutefois avancé aucun élément probant permettant de justifier une rupture irrémédiable du lien de confiance rendant impossible la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin de l'année 2013.

Elle s'est en effet limitée, par des considérations toutes générales, à indiquer que l'intimé n'avait pas adopté un comportement adéquat à la réception de la résiliation de mandats dont il s'occupait, sans toutefois expliquer en quoi avait consisté dit comportement et quelle aurait dû être l'attitude correcte à adopter. Elle a également insisté sur le fait que l'intimé avait décidé de rejoindre sa principale concurrente au printemps 2013 déjà, or, cet élément a été contesté par le principal intéressé, dont la thèse a été corroborée par l'un des témoins.

Le simple fait que l'intimé était toujours employé auprès de l'appelante au moment de la conclusion de son nouveau contrat de travail et que plus d'un mois se soit écoulé entre la conclusion de ce contrat et sa démission ne suffisent pas, à eux-seuls, à justifier un licenciement immédiat. Il aurait fallu établir, preuves à l'appui – ce que n'a pas fait l'appelante –, que l'intimé a, pendant cette période, procédé contrairement aux intérêts de l'appelante et délibérément agi en faveur de son nouvel employeur et donc en défaveur de l'appelante.

Il ressort cependant au contraire du dossier que l'appelante était pleinement satisfaite du travail de l'intimé jusqu'à ce qu'elle apprenne qu'il démissionnait aux fins d'intégrer l'équipe de sa concurrente. Ce n'est qu'ensuite de cette découverte que l'appelante a changé d'avis sur l'intimé, lui reprochant des manquements à ses obligations contractuelles dont elle ne s'était jamais plaint auparavant. Or, le fait que l'appelante ait confié d'importants mandats à l'intimé après la constitution de la société C_____SA en juillet 2013 et qu'elle ait tenté de le conserver en son sein après avoir reçu sa démission tendent à prouver que le travail de l'intimé était de qualité et grandement apprécié, ce même pendant les mois où il aurait – selon la thèse adoptée par l'appelante – déjà pris la décision de quitter la société.

En tout état de cause, les témoignages ont permis d'établir que l'intimé n'a pas participé à la création de la société C_____SA et n'y a été engagé qu'en qualité de technicien. Il n'a en outre été abordé par C_____SA qu'à la fin du mois d'août

2013, n'a eu aucun contact avec son nouvel employeur jusqu'au 23 septembre 2013 et n'a pas été vu dans les locaux de C_____SA avant sa prise de fonctions le 1^{er} janvier 2014. Il n'a, du reste, pas été allégué que l'intimé aurait exercé ses deux activités en parallèle, aurait démarché des collaborateurs de l'appelante ou sa clientèle, aurait informé les clients de l'appelante de sa future démission ou leur aurait demandé de prendre contact avec lui.

Partant, l'appelante n'a ni établi à satisfaction de droit les prétendus manquements de l'intimé à ses obligations contractuelles, ni, *a fortiori*, que ceux-ci étaient propres à détruire définitivement la confiance qu'impliquaient les relations de travail ou à les ébranler de telle façon que leur poursuite ne pouvait plus en être raisonnablement exigée jusqu'à la fin du mois de décembre 2013.

Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a retenu que la résiliation avec effet immédiat était intervenue de manière injustifiée.

Le grief de l'appelante, mal-fondé, sera ainsi rejeté.

4. Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO), ainsi qu'à une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée (art. 337c al. 3 CO).

En seconde instance, l'appelante s'est limitée à se plaindre du montant de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée et n'a plus remis en cause la somme brute de 42'449 fr. 40 qu'elle a été condamnée à verser en première instance à son ancien employé à titre de salaire, treizième salaire, indemnité pour vacances non prises en nature et réparation du dommage LPP. Elle n'a également plus remis en cause la délivrance d'un certificat de travail complet et conforme aux prescriptions légales en vigueur.

Faute de conclusions subsidiaires sur ces points et dès lors sans contestation en appel de ces points, la Cour limitera son examen à la question de l'indemnité due au sens de l'art. 337c al. 3 CO, étant précisé que la déduction de la somme de 11'643 fr. 50 opérée sur le montant de l'indemnité due à ce titre n'est également plus contestée en seconde instance.

5. L'appelante considère qu'une indemnité de 30'000 fr. suite au licenciement immédiat injustifié est excessive.

5.1 En cas de licenciement immédiat injustifié, l'employé a droit, en sus du salaire pendant le délai de congé (art. 337c al. 1 CO), à une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO. Cette disposition prévoit que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité doit être soigneusement

distinguée des droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO et s'ajoute à eux (ATF 120 II 209 consid. 9b p. 214). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 120 II 209 consid. 9b).

Bien que cela ne ressorte pas de l'art. 362 CO, la doctrine admet que cette indemnité revêt un caractère relativement impératif (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} édition, intégralement revue et complétée, Berne 2014, p. 612; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 12 ad art. 337c CO).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.2 et 4A_660/2010 du 11 mars 2011 consid. 3.2; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations, vol. I, 2e éd. 2012, n° 12 ad art. 337c CO). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

5.2 En l'occurrence, la faute de l'appelante doit être considérée comme relativement grave, tant son comportement et son attitude après la découverte des nouvelles ambitions professionnelles de l'intimé dénotent d'un manque d'égards et de considération envers ce dernier, quand bien même son travail lui avait donné entière satisfaction.

Il ressort en effet de la procédure que l'intimé a convenablement accompli ses tâches pendant toute la durée des rapports de travail, à savoir pendant plus de six ans, et qu'il apparaissait aux yeux de l'appelante comme un excellent élément qu'elle a tenté de conserver en son sein après sa démission.

Le licenciement immédiat et les critiques formulées par l'appelante à l'encontre de l'intimé après avoir appris que ce dernier allait intégrer l'équipe de sa concurrente apparaissent ainsi purement chicaniers, de totale mauvaise foi et en parfaite contradiction avec les bons rapports de travail entretenus entre les parties pendant plus de six ans. Les agissements de l'appelante – résultant vraisemblablement de l'important conflit l'opposant à sa société rivale –, ont ainsi porté atteinte aux droits de la personnalité de l'intimé, notamment à sa réputation, ce dernier ayant, malgré lui, pâti de ce litige.

L'intimé est toutefois employé auprès de l'entreprise C_____SA depuis le 1er janvier 2014, de sorte que les effets économiques du congé sont inexistants, ce d'autant plus que l'intimé avait lui-même démissionné de son poste et que son

nouveau contrat de travail avait déjà été signé au moment de sa démission et de son licenciement.

Il découle de ce qui précède qu'une indemnité de 15'000 fr. est, compte tenu de toutes les circonstances, justifiée, notamment eu égard au maximum légal fixé à six mois de salaire. Au vu de l'absence d'impact économique du licenciement injustifié, la fonction essentielle de l'indemnité est punitive, de sorte qu'à ce titre le paiement d'un montant équivalent à 1,5 mois de salaire environ apparaît adéquat.

La décision entreprise sera dès lors modifiée en ce sens.

6. L'appelante qui succombe en majeure partie, sera condamnée aux frais d'appel, arrêtés à 1'000 fr. (art. 106 al. 1, 114 let. c CPC; art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC) et compensés partiellement par l'avance de frais effectuée par cette dernière, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Elle sera condamnée à payer le solde de 500 fr. à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 96 CPC; art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 19 janvier 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/509/2014 rendu le 1er décembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27328/2013-4.

Au fond :

L'admet partiellement.

Annule le ch. 2 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ce point :

Condamne A_____ à payer à B_____ la somme brute de 42'449 fr. 40 avec intérêt à 5 % dès le 1er novembre 2013 ainsi que la somme nette de 3'356 fr. 50 avec intérêts à 5 % dès le 1er novembre 2013.

Confirme le jugement querellé pour le surplus.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000 fr.

Les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés à hauteur de 500 fr. par l'avance de frais opérée par cette dernière, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne en conséquence A_____ à verser un montant de 500 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président :

Cédric-Laurent MICHEL

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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