



E\_\_\_\_\_ SA  
**Dom élu** : Me Sylvie MATHYS  
Cour des Bastions 15  
1205 Genève

T\_\_\_\_\_ **Dom. élu** : SYNDICAT SIT  
Rue des Chaudronniers 16  
Case postale 3287  
1221 Genève 3

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 4 juin 2008

M. Daniel DEVAUD, président

Mmes Suzanne BORGSTEDT VOGT et Lucile DUMONT-DIT-VOITEL,  
juges employeuses

MM. Mohammad-Ali DAFTARY et Victor TODESCHI, juges salariés

Mme Sandrine CUENAT SHACIRI, greffière d'audience

**EN FAIT**

**A. a.** E\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme dont le siège est à Genève et dont le but social est l'exploitation de salons de coiffure et de soins esthétiques, ainsi que la fabrication et la commercialisation de produits s'y rapportant.

E\_\_\_\_\_ SA est liée par un contrat de franchise avec A\_\_\_\_\_ qui oblige les coiffeurs travaillant pour celle-ci à se former à la méthode de coupe de cheveux A\_\_\_\_\_.

**b.** T\_\_\_\_\_ a travaillé pour E\_\_\_\_\_ SA du 1<sup>er</sup> mars 2005 au 31 juillet 2006 en qualité de coiffeuse à mi-temps soit, le jeudi de 13 h 00 à 19 h 00, le vendredi de 10 h 00 à 19 h 00 et le samedi de 9 h 00 à 16 h 00. Son salaire mensuel brut s'élevait à 2'000 fr. par mois.

**c.** En vertu de l'article 7 du contrat de travail, T\_\_\_\_\_ s'engageait à suivre un programme de formation auprès de l'école de coiffure, B\_\_\_\_\_, dirigée par A\_\_\_\_\_, comprenant deux stages par an effectués en France, et dont le prix, l'hébergement et les frais de voyage étaient pris en charge par l'employeur ainsi qu'un entraînement par mois se déroulant au salon de coiffure à Genève.

L'article 8 du contrat précisait que si l'employé quittait la société avant trois ans révolus, il devait rembourser la totalité des frais des stages engagés par la société. Dans le cas où l'employé mettait fin au contrat avant cinq ans, le remboursement de la moitié des frais concernant la collection en cours lui était alors demandé.

Selon l'article 11 du contrat de travail intitulé "Clause de non-concurrence", T\_\_\_\_\_ s'engageait expressément à n'exercer aucune activité directement ou indirectement à quelque titre que ce soit pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de ses activités, auprès d'un salon de coiffure hommes, dames, mixte ou portant le label A\_\_\_\_\_ situé dans un rayon de 500 mètres à vol d'oiseau.

Dans le même contrat, figurait aussi un autre article 11 intitulé "Avenant au contrat de travail, "Clause de non-concurrence", selon lequel, à l'expiration du contrat de travail pour quelle cause que ce soit, il était convenu que T\_\_\_\_\_ s'engageait à ne pas divulguer, à la clientèle du salon, sa future adresse professionnelle, par quelque moyen que ce soit. Le non respect de cette clause entraînerait une amende conventionnelle de 4'000 fr. selon l'article 51.1 de la convention collective nationale des coiffeurs.

**d.** Du lundi 7 au mercredi 9 novembre 2005, T\_\_\_\_\_ a suivi un premier stage dont les frais d'hébergement et de déplacement se sont élevés à 221 fr. (138.40

euros). Pour le deuxième stage qui s'est déroulé du lundi 20 au mercredi 22 mars 2006, les frais étaient de 245 fr. (153.80 euros). A ces montants, s'ajoutait le coût annuel de la formation à hauteur de 1'120 fr. (700.- euros), soit un total de 1'586 fr.

e. Par courrier recommandé du 30 mai 2006, T\_\_\_\_\_ a démissionné pour le 31 juillet 2006.

f. Par courrier du 31 juillet 2006, E\_\_\_\_\_ SA a indiqué à T\_\_\_\_\_ mettre à sa charge les frais de stages à hauteur de 1'586 fr. (*recte* : 1'586.80 fr.), conformément à l'article 8 du contrat de travail. Après imputation dudit montant sur son salaire du mois de juillet 2006, elle lui a versé 168 fr., pour solde de tout compte.

g. Par lettre du 12 septembre 2006 adressée à E\_\_\_\_\_ SA, T\_\_\_\_\_ s'est opposée au prélèvement de 1'586 fr. 80 sur son salaire du mois de juillet 2006 et en a réclamé le remboursement ainsi que le paiement de sa journée effectuée le 31 décembre 2005.

**B.** a. Par demande du 27 mars 2007, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ SA en paiement de 2'972 fr 34, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2006. Ladite somme se décompose comme suit:

- fr. 1'586.80 à titre de frais de formation retenus sur le salaire du mois de juillet 2006;
- fr. 1'108.54 à titre de salaire non versé durant six jours de formation;
- fr. 277.00 à titre de salaire pour un jour travaillé en date du 31 décembre 2005.

b. En réponse, E\_\_\_\_\_ SA a contesté intégralement les conclusions de son ancienne employée et a conclu à son déboutement.

c. Dans son jugement du 7 novembre 2007, le Tribunal des prud'hommes a retenu qu'eu égard au principe de l'équité, que seule la somme de 686 fr., sur l'ensemble des frais de formation à hauteur de 1'586 fr. 80, pouvait être imputée à T\_\_\_\_\_ sur son salaire. Le Tribunal a considéré qu'T\_\_\_\_\_ avait droit au versement de son salaire afférant aux 6 jours de formation effectués du 7 novembre au 9 novembre 2005 et du 20 mars au 22 mars 2006, le Tribunal ayant considéré le temps consacré à la formation comme du temps de travail. L'appelante avait admis que le personnel occupé à plein temps était rémunéré normalement, sans qu'aucune déduction ne soit faite sur leur salaire. Le Tribunal a également estimé qu'T\_\_\_\_\_ pouvait prétendre au paiement de son salaire pour la journée non travaillée du 31 décembre 2005, soit à 183 fr. 90 dès lors que rien dans le dossier n'indiquait qu'il existait une assurance perte de gain.

- C. a. Par acte du 10 décembre 2007, E\_\_\_\_\_ SA appelle de ce jugement du 7 novembre 2007 et expédié pour notification par pli recommandé le 8 novembre 2007.

L'appelante conclut à l'annulation dudit jugement et au déboutement des conclusions de T\_\_\_\_\_ en raison d'une appréciation erronée des faits de la cause et d'une mauvaise application de la loi. Elle estime que le Tribunal a considéré, à tort, qu'elle devait la somme nette de 900 fr. 80 et la somme brut de 1'287 fr. 35 avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006.- à T\_\_\_\_\_.

b. T\_\_\_\_\_ n'a pas répondu à l'appel de E\_\_\_\_\_ SA dans le délai imparti.

c. La Cour a procédé à une comparution personnelle des parties le 1<sup>er</sup> avril 2008.

Lors de cette audience, T\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement entrepris. Elle a indiqué avoir travaillé pendant 7 ans de suite dans deux salons de coiffure dont 5 ans chez C\_\_\_\_\_. Elle a ensuite travaillé à mi-temps pour pouvoir s'occuper de ses enfants de 1996 à 1999. De 1999 à 2003, T\_\_\_\_\_ a cessé de travailler. Puis, elle a repris une activité en qualité de coiffeuse pendant un an et demi auprès de D\_\_\_\_\_ avant de commencer à travailler pour E\_\_\_\_\_ SA.

T\_\_\_\_\_ a ajouté qu'elle avait bien travaillé le 31 décembre 2005, contrairement à ce qu'avait retenu les premiers juges et qu'elle avait reçu la totalité de son salaire du mois de décembre 2005.

T\_\_\_\_\_ a mentionné que F\_\_\_\_\_ ne lui avait pas précisé que les heures de stage effectuées en-dehors du salon ne lui seraient pas payées.

Selon l'intimée, G\_\_\_\_\_ ne lui a donné aucune indication sur le coût de la formation, même de façon approximative.

Concernant les circonstances de son engagement, T\_\_\_\_\_ indiquait qu'elle avait, au préalable, rencontré F\_\_\_\_\_ qui lui avait donné des informations générales sur le travail. Lors d'une seconde journée, T\_\_\_\_\_ était venue travailler afin que F\_\_\_\_\_ puisse apprécier ses aptitudes professionnelles. C'était lors de cette seconde journée qu'T\_\_\_\_\_ avait rencontré G\_\_\_\_\_ et qu'elles avaient discuté des conditions salariales. T\_\_\_\_\_ avait signé son contrat de travail quelques jours avant de commencer son activité en présence uniquement de F\_\_\_\_\_. T\_\_\_\_\_ indiquait encore qu'à cette occasion, elle n'avait posé aucune question et que F\_\_\_\_\_ n'avait fait aucun commentaire.

Lors de cette même audience, G\_\_\_\_\_, en contradiction avec les déclarations de T\_\_\_\_\_, indiquait que les deux entretiens d'embauche s'étaient déroulés sur la même demi-journée et que le contrat avait été signé à l'issue de ces entretiens sans la présence de F\_\_\_\_\_.

Elle mentionnait avoir informé T\_\_\_\_\_ de manière approximative sur le coût de sa formation dans la mesure où ses coûts variaient d'année en année. H\_\_\_\_\_ avait estimé ses coûts à 1'500 fr. à 2'000 fr. par année. Elle précisait que c'était la seule et unique question que T\_\_\_\_\_ avait posée avant de signer son contrat.

Au terme de l'audience, la Cour de céans a gardé la cause à juger.

### **EN DROIT**

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. **2.1** A teneur des articles 356 et suivants CO, les clauses normatives d'une convention collective n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'article 356b CO. La convention peut toutefois être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT ; RS 221.215.311), auquel cas ses clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En dehors de ces cas, les rapports entre parties sont régis par le contrat individuel et la loi, éventuellement un contrat-type, mais pas par la convention collective, et ce même si celle-ci contient une clause faisant obligation aux employeurs liés par elle d'appliquer ses dispositions normatives à tous leurs employés, qu'ils soient membres d'une association de travailleurs ou non (ATF 123 III 129, consid. 3 ; ATF 102 Ia 16 = JdT 1977 I, p. 256 ; ATF 98 Ia 563 = JdT 1974 I, p. 657 ; FF 1954 I 156).

Par arrêtés d'extensions successifs, le Conseil fédéral a étendu le champ d'application de la Convention collective nationale des coiffeurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, de sorte que tous les rapports de travail sont obligatoirement soumis à la Convention dès cette date et ce jusqu'au 31 décembre 2006.

**2.2** En l'occurrence, l'intimée ayant été employée en date du 1<sup>er</sup> mars 2005 au sein de E\_\_\_\_\_ SA, en tant que coiffeuse, la convention collective nationale des coiffeurs est applicable aux parties.

- 3. 3.1** L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. L'alinéa 3 précise que les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou parties de ses frais sont nuls (327a CO).

En principe, les frais inhérents à des cours de formation intervenant sur directive expresse de l'employeur constituent des frais qui doivent impérativement être remboursés par l'employeur.

Il convient de distinguer entre les frais de formation qui servent uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise (Einarbeitung) et les frais payés par l'employeur pour une formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail. En effet, si l'employeur ne saurait en aucun cas mettre à la charge du travailleur les frais liés au premier type de formation, il en va différemment pour les frais liés à une formation relevant de la seconde catégorie. Ainsi, même si l'employeur s'est engagé à prendre en charge les frais liés à une véritable formation continue excédant les besoins spécifiques de l'entreprise, il peut en demander le remboursement, à condition que cela ait été stipulé contractuellement avant la fréquentation du cours, que le montant du remboursement ait été fixé, que la période durant laquelle une éventuelle résiliation engendre une obligation de restitution ait été déterminée, et enfin, que la clause de restitution n'entrave pas de manière excessive la liberté personnelle du travailleur de résilier le contrat durant des années pour motifs économiques (WYLER, Droit du travail, p. 289).

Le juge peut cependant réduire une telle clause en tenant compte de la lourdeur de la limitation au droit de donné le congé, de l'intérêt de l'employeur à ce que le travailleur reste à son service jusqu'à la fin de la période de rentabilisation des frais de formation, ainsi que du dommage que le premier subit si tel n'est pas le cas (FAVRE, MUNOZ, TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, CAPH 04.03.1997, JU-TRAV 1998 p. 23).

L'employeur accordera au travailleur le temps nécessaire pour participer à des cours de perfectionnement professionnel pour autant que les parties l'aient convenu et que l'employeur ait donné son accord. L'employeur n'est tenu de participer aux frais de cours et à la perte de salaire que pour autant que cela ait été convenu entre les parties (Art. 35. 2 convention collective nationale des coiffeurs).

Selon l'article 4 CC, le juge applique les règles du droit et de l'équité lorsque la loi réserve son pouvoir d'appréciation ou qu'elle le charge de prononcer en tenant compte soit des circonstances, soit des justes motifs. En appliquant les règles du droit et de l'équité, le juge doit apprécier d'une manière objective tous les éléments pertinents et rechercher la solution adéquate aux circonstances spéciales du cas particulier (ATF 101 Ia 545 JT 1976 I 605). La pondération des intérêts en présence relève du pouvoir d'appréciation du juge (SJ 1998 301).

**3.2** En l'espèce, l'article 7 du contrat de travail prévoyait un programme obligatoire de formation selon la méthode A\_\_\_\_\_ pour tous les collaborateurs de l'appelante.

L'article 8 du contrat précisait que, si l'employé quittait la société avant trois ans révolus, il devait rembourser la totalité des frais de stages engagés par la société. Dans le cas où l'employé mettait fin au contrat avant cinq ans, le remboursement de la moitié des frais concernant la collection en cours lui était alors demandé.

La formation requise par l'appelante découle, selon ses propres dires, de son contrat de franchise qui exige que les coiffeurs travaillant à son service soient formés à la méthode A\_\_\_\_\_. Ainsi, la formation exigée sert uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas lui réclamer les frais de ladite formation.

De plus, la limitation au droit de donner le congé découlant de l'article 8 du contrat de travail apparaît excessive dans la mesure où T\_\_\_\_\_ possède une expérience de coiffeuse de plus de 10 ans auprès de divers enseignes. De ce fait la période de rentabilisation de ses frais de formation devait s'avérer inférieure à trois ans.

Enfin, aucun montant concernant les frais de formation n'est mentionné dans le contrat. L'appelante n'a pas non plus démontré avoir communiqué à l'intimée les montants relatifs à ces frais. Il ressort clairement des déclarations de l'intimée et de celles de I\_\_\_\_\_ que ces montants n'avaient pas été discutés.

La Cour relève par ailleurs que le contrat de travail contient deux articles 11 prohibant de faire concurrence, le premier interdisant à l'intimée l'exercice de la profession pour une durée de trois ans dans un rayon de 500 mètres à vol d'oiseau, le second prévoyant la non-divulgaration de sa future adresse personnelle à la clientèle du salon sous peine d'une amende conventionnelle de 4'000 fr. qui

restreignent également fortement la liberté économique de l'intimée après la fin des rapports de travail.

La présence, en outre, dans le contrat de deux clauses portant le même intitulé mais ayant un contenu différent, sans que les parties ne le relèvent, corrobore les explications de l'intimée selon lesquelles la signature du contrat a eu lieu sans discussion.

Pour sa part, le Tribunal des prud'hommes a estimé que la clause prévue à l'article 8 du contrat entre l'appelante et l'intimée entraînait une limitation excessive du droit de résilier de cette dernière, surtout en comparaison des coûts totaux de la formation au salaire mensuel de l'intimée.

Compte tenu de tous ces éléments, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que seul 686 fr., sur l'ensemble des frais de formation à hauteur de 1'586 fr. 80, pouvait être imputé sur le salaire de l'intimée.

4. L'appelante conteste encore devoir fr. 1'103.45 en contrepartie du temps consacré à la formation à la méthode de coupe A\_\_\_\_\_.

**4.1** Le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail (13 al. 4 OLT1).

Il ressort de l'article 7 du contrat de travail et des enquêtes que les collaborateurs engagés à plein temps sont envoyés en stage deux fois par an et sont rémunérés normalement sans qu'aucune déduction ne soit faite sur leur salaire.

**4.2** Dès lors, comme l'a retenu le Tribunal des prud'hommes, le temps consacré à ces stages de formation doit être considéré comme du temps de travail au sens de l'article 13 al. 4 OLT1 et être rétribué.

L'appelante se verra ainsi condamner à payer le montant de fr. 1'103.45 à l'intimée pour les 6 jours de formation effectués du 7 novembre au 9 novembre 2005 et du 20 mars au 22 mars 2006 (2000 x 2/21.75 x6).

5. L'appelante conteste enfin devoir la somme de fr.183.90 à l'intimée pour la journée du 31 décembre 2005.

**5.1** En vertu de l'article 1 al. 1 de la Loi cantonale genevoise sur les jours fériés, Genève compte le 31 décembre comme jour férié.

A teneur de l'article 27 al. 2 de la CCT nationale des coiffeurs, si le salarié doit travailler le dimanche ou pendant les jours fériés, les articles 19, 20 et 20a de la Loi fédérale sur le travail sont applicables.

Or, l'article 19 al. 3 LT prévoit que, l'employeur accorde une majoration de salaire de 50% à son employé qui travaille un jour férié.

Selon l'article 324a al. 1<sup>er</sup> CO, l'employeur doit verser au travailleur, pour un temps limité, le salaire durant une incapacité de travail non fautive, telle que la maladie, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO), puis, conformément à l'échelle bernoise généralement appliquée à Genève, d'un mois dès la deuxième année de service, de deux mois pour la troisième et la quatrième année de service, de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service (WYLER, Droit du travail, p. 227 ; AUBERT, Code des obligations I, Commentaire romand, § 38 *ad* art. 324a CO, p. 1711).

Un accord écrit, un contrat type de travail une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a CO).

Selon l'article 43 de la convention collective nationale des coiffeurs, l'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières pour les travailleurs appropriés, y inclus les travailleurs temporaires. L'assurance d'indemnité journalière maladie doit prévoir les prestations et conditions minima suivantes, des indemnités journalières de 80 % du salaire brut; pour les salariés soumis à l'AVS, le salaire déclaré à l'AVS compte comme salaire brut, le versement d'une indemnité journalière pendant 730 jours par cas.

L'équivalence entre un système conventionnel et la norme légale de l'article 324a al. 1 CO doit s'examiner à la lumière de divers critères, tels que la relation entre l'indemnité journalière et le salaire de l'employé, le taux de la cotisation et sa répartition entre l'employé et l'employeur, la durée de la protection, etc.

La question de cette équivalence - difficile à résoudre, et dont les solutions possibles demeurent controversées en doctrine (SJ 1982 p. 574) - ne se pose toutefois plus guère en pratique, car souvent les employeurs concluent une assurance destinée à couvrir le personnel contre le risque d'une perte de gain en cas de maladie; cet usage garantit largement l'équivalence des prestations exigée par la loi, puisque les assurances couvrent généralement l'employé durant 720 jours sur une période de 900 jours (BRUNNER / BUHLER / WAEBER, Commentaire du contrat de travail, Lausanne, p. 79 n° 18).

Enfin, selon l'article 8 du Code civil (ci-après CC), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a; HOHL, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette disposition le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a).

**5.2** En l'espèce, l'intimée a déclaré avoir travaillé en date du 31 décembre 2005 malgré le certificat médical remis à son employeur attestant de son incapacité de travail du jeudi 29 décembre 2005 au 31 décembre 2005 inclus. L'appelante a formellement contesté la présence de l'intimée à son poste de travail ce jour-là.

Le Tribunal a considéré à bon droit que l'intimée ne s'était pas rendue à son travail le 31 décembre 2005. Cependant étant au bénéfice d'un certificat médical, l'intimée pouvait prétendre au paiement de son salaire, sans toutefois bénéficier de la majoration de 50%, n'ayant effectivement pas travaillé ce jour-là.

Or, lors de l'audience de comparution personnelle du 1<sup>er</sup> avril 2008, T\_\_\_\_\_ a reconnu avoir touché la totalité de son salaire du mois de décembre 2005, y compris le salaire du 31 décembre 2005. Dès lors, aucun montant n'est dû à l'intimée en application de la convention collective nationale des coiffeurs pour la journée du 31 décembre 2005.

**6.** En résumé, l'appelante sera condamnée à payer à l'intimée:

- la somme nette de fr. 900.80 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006;
- la somme brute de fr. 1'103.45 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006.

Par souci de clarté, le dispositif du jugement sera annulé et réformé en conséquence.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

**A la forme :**

- Reçoit l'appel déposé par E\_\_\_\_\_ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu suite à la délibération du 7 novembre 2007 et notifié aux parties le 8 novembre 2007 en la cause n° C/6304/2007 - 3.

**Au fond :**

- Annule ce jugement.

**Cela fait, et statuant à nouveau**

- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme nette de fr. 900.80 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006;
- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 1'103.45 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006;
- Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles;
- Déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

Le président