



E \_\_\_\_\_

**Dom. élu:**

Me Jean-Luc MARSANO  
Boulevard James-Fazy 3  
1201 GENEVE

**Partie appelante**

T \_\_\_\_\_

**Dom. élu:**

Me Florian BAIER  
Rue Saint-Laurent 2  
1207 GENEVE

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 14 septembre 2010

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Alexandre DE GORSKI et Thierry ULMANN, juges employeurs

Mmes Béatrice BESSE et Isabelle MAZZEI, juges salariées

M. Olivier SIGG, greffier d'audience

### EN FAIT

La Cour d'appel est saisie d'un appel et d'un appel incident à l'encontre du jugement TRPH/828/2009, rendu le 3 novembre 2009 et notifié aux parties par plis du 17 décembre 2009. A teneur de ce jugement, le Tribunal des prud'hommes, groupe 5, après avoir rectifié les qualités de la partie défenderesse "A\_\_\_\_, E\_\_\_\_" (l'employeur) en "E\_\_\_\_", a *sur le fond* condamné cette dernière à verser à T\_\_\_\_ (l'employée) fr. 5'881.- net et fr. 21'288.80 brut. Le Tribunal a enfin invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles et débouté les parties de toute autre conclusion.

E\_\_\_\_, appelante principale par acte expédié le 18 janvier 2010, conclut, ce jugement étant mis à néant et T\_\_\_\_ étant déboutée de toutes ses conclusions, *principalement* au renvoi de la cause au Tribunal afin qu'il lui soit imparti un délai pour déposer un mémoire après enquêtes, *subsidièrement* la condamnation de T\_\_\_\_ à lui verser fr. 15'366 fr. avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2009, date moyenne, le tout avec suite de dépens.

T\_\_\_\_, intimée, conclut au rejet de l'appel principal et, par voie d'appel incident, la condamnation de E\_\_\_\_ à lui payer, en sus des montants alloués, fr. 3'618.60 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2009 et fr. 25'724.- avec intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2009. E\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel incident.

Les éléments suivants résultent du dossier, ainsi que de la procédure pénale P/6187/2009, dont la Cour a ordonné l'apport:

- A. E\_\_\_\_ exploite à Genève, en entreprise individuelle inscrite au Registre du commerce sous la raison sociale "A\_\_\_\_, E\_\_\_\_", une école privée spécialisée dans les formations pour adultes en programmation neurolinguistique (PNL) et domaines connexes.

T\_\_\_\_ et E\_\_\_\_ sont entrées en contact à la suite d'une offre d'emploi que la seconde nommée avait publiée sur le site internet Job-up.ch et dont le texte exact ne résulte pas du dossier, mais qui mentionnait qu'il s'agissait d'un poste d'assistante administrative nécessitant des compétences administratives et juridiques.

Lors des discussions préalables à l'engagement, T\_\_\_\_ a remis à E\_\_\_\_ un curriculum vitae faisant état des formations suivantes: "LMD Licence 1 in Law, University Paris I Panthéon, Sorbonne", "Vocational validation certificat (HNC Level) Lycée Pau pain levé" et "Vocational sales force certificat aptitude (O level)". Ce

curriculum vitae fait également état, en particulier, d'un emploi de courte durée d'assistante juridique exercé début 2006 dans une étude parisienne spécialisée en matière de propriété intellectuelle et artistique. Aucun document n'y était joint.

T\_\_\_\_\_ a alors eu, en particulier, deux entretiens avec E\_\_\_\_\_ ; lors du second d'entre eux, cette dernière a insisté sur la formation "juridique et autres" et a demandé à en recevoir les certificats. Après avoir soutenu le contraire dans ses écritures, T\_\_\_\_\_ a admis devant la Cour d'appel ne pas lui avoir alors dit qu'en réalité elle n'était pas titulaire d'une licence en droit et mais uniquement en cours de formation, ce qui, pour elle, résultait de la mention "licence 1".

Elle a également eu en tous cas un entretien avec B\_\_\_\_\_, alors directrice adjointe de l'entreprise et titulaire d'un DESS en droit obtenu dans une université parisienne; celle-ci l'a interrogée sur sa formation, notamment universitaire, et T\_\_\_\_\_ lui a affirmé qu'elle disposait d'une formation "plus ou moins" similaire à la sienne. La manière dont la licence en droit était libellée dans le c.v. ne l'a pas interpellée, car elle n'était pas coutumière de l'appellation anglaise de tels diplômes. L'important était que T\_\_\_\_\_ ait un diplôme universitaire, une licence en droit étant "un plus", notamment au niveau de la rédaction de contrats, dont elle souhaitait se décharger. T\_\_\_\_\_ ne lui a alors pas indiqué qu'en réalité elle n'était pas licenciée en droit, mettant au contraire ce diplôme en valeur (tém. B\_\_\_\_\_)

T\_\_\_\_\_ a ensuite remis à E\_\_\_\_\_, à la demande insistante de cette dernière, dans un premier temps un "certificat de scolarité", soit un document attestant de son inscription à la Sorbonne pour l'année académique 2005/2006; dans un deuxième temps, à une date indéterminée entre mars et juin 2008, elle lui a communiqué, sur une seule feuille A4, les photocopies d'un document intitulé "license, Grade de license, License's degree, mention droit privé", de l'Université Paris I de la Sorbonne et d'un "Brevet de technicien supérieur" délivré par l'académie de Lyon.

Ces documents étaient en réalité des faux: T\_\_\_\_\_ a en effet reconnu que la "license" susmentionnée lui avait été remise, par jeu, par des collègues de travail et qu'elle avait elle-même forgé le "brevet" à partir de documents préexistants. Pour ces faits, T\_\_\_\_\_ a été reconnue coupable de faux dans les certificats (art. 252 CP) par Ordonnance de condamnation du Procureur général du 12 avril 2010 et condamnée à 10 jours-amende d'une valeur de 30 fr. chacun, avec sursis durant trois ans. Le Procureur général a en revanche renoncé à retenir la prévention d'escroquerie, le faux étant qualifié de "grossier".

Devant les premiers juges, T\_\_\_\_\_ a expliqué "n'avoir pas compris" pourquoi E\_\_\_\_\_ lui réclamait une copie de ses diplômes; comme cette dernière recherchait

quelqu'un avec des compétences juridiques, elle lui avait remis ses "certificats de scolarité" en sus de son faux diplôme. Devant la Cour, elle a ajouté avoir agi ainsi car elle avait vainement cherché du travail et qu'elle ne voulait pas perdre ce poste après les trois mois d'essai.

- B. Le 28 février 2008 et consécutivement aux entretiens mentionnés ci-dessus, les parties ont signé une "promesse d'embauche", soumise à l'obtention par T\_\_\_\_\_ d'un permis de travail en Suisse, à teneur de laquelle cette dernière était engagée chez A\_\_\_\_\_ dès le 3 mars 2008 avec une période d'essai de trois mois, en qualité d'assistante administrative et de formation à 80% (soit 33h30 par semaine, du lundi au vendredi de 10h30 à 18h., y compris une pause de 50 minutes pour le déjeuner). Le salaire annuel brut convenu était de fr. 64'480.-, versé en treize mensualités de fr. 4'960.- et l'employée disposait de quatre semaines de vacances par année.

Le 30 juin 2008, les parties ont ensuite remplacé cette "promesse d'embauche" par la signature d'un contrat de travail de durée indéterminée, courant dès le 3 mars 2008. T\_\_\_\_\_ était ainsi engagée comme "responsable administrative et formations", moyennant un salaire mensuel brut, versé treize fois l'an, de fr. 4'960.- pour une activité à 80% et de fr. 6'200.- pour une activité à 100%. Sous réserve de modification, le taux d'activité de l'employée était de 80% du 3 mars au 30 juin 2008 (ou 33h30 par semaine) et de 100% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (42h par semaine). Entre autres dispositions, l'employée bénéficiait d'une assurance perte de gain versant 80% de son salaire dès le 31<sup>ème</sup> jour d'absence consécutif pour cause de maladie, ceci pendant une durée maximale de 720 jours. Enfin, à partir du 13<sup>ème</sup> mois d'activité, le délai de congé était de trois mois.

Le 14 octobre 2008, T\_\_\_\_\_ a réclamé un "réajustement" de son salaire, en se prévalant de renseignements qu'elle avait obtenus en remplissant un questionnaire sur le site internet de l'OGMT (Observatoire genevois du marché du travail, dépendant de l'Office cantonal de la statistique), dans lequel elle avait indiqué avoir une formation universitaire et travailler comme cadre moyen, de manière indépendante, dans un secteur commercial et administratif. Son salaire mensuel brut a alors été porté à fr. 5'144.80 pour un taux d'activité maintenu à 80% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, soit une augmentation de fr. 154.80.

- C. Pendant la durée de l'engagement de T\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ était géré par D\_\_\_\_\_, directrice générale adjointe.

E\_\_\_\_\_, alors gravement atteinte dans sa santé, ne venait que rarement dans les locaux et déployait pour le surplus son activité depuis chez elle, en particulier par le biais d'e-mails.

D. T\_\_\_\_\_ a toujours été rétribuée pour un taux d'activité de 80%, soit 33,5 heures hebdomadaires, à l'exception de la première semaine de juillet 2008, travaillée à 100% et pour laquelle la différence d'heures effectuées a été rémunérée comme heures supplémentaires.

Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2008, T\_\_\_\_\_ n'a plus travaillé le mercredi après-midi.

Entendue par le Tribunal, T\_\_\_\_\_ a déclaré avoir alors régulièrement travaillé de 9h à 12h30 et de 13h à 19h30 ou 20h, sauf le mercredi où elle finissait à 12h30. Dans son acte d'appel, elle a fait valoir, en se référant à un "horaire de base" de 8h25 quotidiennes et à l'art. 4 du contrat de travail (lequel fait toutefois état d'un horaire quotidien de 8h10, soit 9h à 18h avec une pause de 50 minutes à midi), qu'elle réclamait en réalité la rémunération pour les 3,5 heures travaillées chaque mercredi. Enfin, à l'audience devant la Cour, elle a affirmé avoir fréquemment travaillé après 18h.

T\_\_\_\_\_ a également expliqué avoir listé ses activités heure par heure sur des tableaux remis à E\_\_\_\_\_ et que celle-ci lui avait régulièrement promis que ses heures supplémentaires seraient compensées; elle a en outre affirmé avoir discuté de cette question avec l'appelante en octobre 2008.

Selon E\_\_\_\_\_, il avait été convenu que dès le 1<sup>er</sup> septembre 2008, T\_\_\_\_\_ serait libre d'organiser ses 33,5 heures de travail hebdomadaires à sa guise entre 9h et 18h, avec congé le mercredi après-midi, à charge pour elle de s'organiser avec ses collègues pour qu'il y ait une permanence au secrétariat. Elle ne lui avait jamais demandé de faire des heures supplémentaires ou de travailler au-delà de 18h, sauf à une reprise en octobre 2008, ces heures ayant alors été compensées par un congé le lendemain.

Dans son e-mail du 8 février 2009, elle a indiqué à T\_\_\_\_\_ que son horaire de travail était le suivant pour la semaine du 9 au 15 février 2009: 9h à 12h et 13h 30 à 17h30, sauf le mercredi où il était de 9h à 12h30 (soit 31.5 heures en totalité). Aucune autre pièce ne fait état de discussions au sujet de l'horaire de travail ou d'éventuelles heures supplémentaires.

Selon le témoin C\_\_\_\_\_ (collègue et amie de T\_\_\_\_\_, qui a travaillé avec elle depuis septembre 2008 et qui est en litige avec A\_\_\_\_\_ à la suite de son licenciement en février 2009), il arrivait à T\_\_\_\_\_ d'être encore là à 18h lorsqu'elle-même partait jusqu'à fin décembre 2008 et, dès janvier 2009, elle partait entre 17h30 et 18h; elle prenait rarement une pause complète à midi et elle mangeait en 15 à 20 minutes. Selon D\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ arrivait souvent à 9h30 et partait à 18h, "parfois

une demi-heure plus tard". Toutefois, "cela ne suffisait pas à compenser le temps qu'elle consacrait en journée à des activités personnelles sur internet ou à monter des dossiers pour se mettre elle-même en valeur"; elle-même ne lui avait jamais demandé d'accomplir des heures supplémentaires et T\_\_\_\_\_ ne lui a ni remis de décomptes, ni réclamé de rémunération à ce titre (tém. B\_\_\_\_\_).

- E. D\_\_\_\_\_ a été très déçue par les compétences de T\_\_\_\_\_, notamment lorsqu'elle a fonctionné comme son assistante dans des projets de marketing à l'égard de grandes entreprises, ainsi qu'en anglais; dès la fin de l'automne 2008, elle avait de ce fait renoncé à la solliciter comme assistante dans le cadre de ses nouveaux projets, celle-ci lui ayant de plus déclaré être débordée par ses autres tâches et elle-même pensant qu'en réalité cela ne l'intéressait pas. Elle n'a jamais vu E\_\_\_\_\_ la malmenner ou lui donner des instructions contradictoires.

E\_\_\_\_\_, éloignée à cette époque de l'institut en raison d'une grave maladie, a reçu des "retours très positifs" de clients au sujet de la qualité de leurs contacts avec T\_\_\_\_\_. Elle n'a pas discuté de la qualité des prestations de cette dernière avec B\_\_\_\_\_, qui s'abstenait au demeurant de lui parler de sujets susceptibles de lui créer des soucis. En avril et mai 2008, elle a par e-mails (dont certains étaient adressés non seulement à T\_\_\_\_\_, mais également à D\_\_\_\_\_ et à son mari F\_\_\_\_\_, relevé des erreurs dans un mailing publicitaire pour des ateliers et indiquant le nom des clients en violation du principe de confidentialité, dans des dates de cours communiquées à certains clients, ainsi que des manquements dans le suivi des procédures et les enregistrements de données. Elle a également fait part à une tierce personne (tém. G\_\_\_\_\_) qu'elle était lassée de devoir continuellement corriger les erreurs de l'intimée.

Aucun avertissement formel n'a été donné à T\_\_\_\_\_ en relation avec la qualité de son travail.

Le témoin C\_\_\_\_\_, après avoir affirmé n'avoir entendu que des louanges au sujet du travail de T\_\_\_\_\_, a toutefois déclaré avoir entendu une conversation au sujet de revendications salariales laquelle avait été précédée de reproches depuis octobre 2008 environ. Elle-même recevait alternativement des remerciements et des reproches pour son travail, ce qui était également le cas de T\_\_\_\_\_. La situation s'était "durcie" après la conversation téléphonique au sujet du salaire: alors qu'avant, les reproches étaient formulés de manière gentille, ensuite "le ton s'était durci" avec T\_\_\_\_\_, ainsi qu'avec elle-même, E\_\_\_\_\_ leur faisant des reproches au sujet d'instructions qu'elle avait données et qui pourtant avaient été suivies à la lettre. Selon elle, "le climat était devenu insupportable".

Dans l'ensemble, que ce soit 2008 ou en 2009, les directives de E\_\_\_\_\_ figurant au dossier sont données par e-mails ou au moyen de mots manuscrits, dont la formulation est parfois sèche, sans toutefois apparaître comme humiliante et/ou dévalorisante. Si un agacement certain transparaît dans les derniers d'entre eux, d'autres, envoyés encore au début février 2009, sont rédigés sur un ton cordial et contiennent des remerciements ou des félicitations; d'autres enfin s'insèrent dans un échange ayant trait à un déplacement professionnel: E\_\_\_\_\_ s'y excuse de son attitude et remercie T\_\_\_\_\_ de lui avoir donné l'occasion de dissiper un malentendu.

Le témoin G\_\_\_\_\_, consultant de l'entreprise, a déclaré que E\_\_\_\_\_ était "efficace et pointue" et qu'elle n'avait pas pour habitude de changer d'avis sans raison.

T\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail totale du 10 au 15 juillet 2008, puis du 11 novembre au 22 décembre 2008. Elle a en outre pris des vacances en août 2008, sans que les dates exactes de celles-ci ne soient précisées.

- F. Les 23 et 25 janvier 2009, E\_\_\_\_\_ a informé T\_\_\_\_\_ qu'en raison d'une erreur de calcul, l'impôt à la source avait été prélevé au taux de 0.5% au lieu de 3.5%; un correctif devait ainsi être effectué, de sorte qu'un montant supplémentaire de fr. 1'614.10 (correspondant à l'impôt à la source encore dû) serait retenu sur son salaire. Par e-mail du 26 janvier 2009, T\_\_\_\_\_ a répondu qu'elle allait soumettre ce dossier à la personne compétente et qu'elle ne prendrait aucune décision sans son accord.

Le lendemain mardi 26 janvier 2009, elle a, par e-mail expédié à 11h44, informé E\_\_\_\_\_ qu'elle prenait l'après-midi même de congé, ainsi que le lendemain matin, car elle devait consulter son comptable et son avocat. E\_\_\_\_\_ lui a alors reproché de s'être absentée de son travail sans l'en informer oralement au préalable, ce qui avait désorganisé le travail de ses collègues pour les deux jours en question et d'avoir abandonné son poste de travail sans son accord et sans raison majeure, situation qui ne devait pas se renouveler.

Par courrier du 4 février 2009 de son avocat, T\_\_\_\_\_ a contesté le taux de l'impôt à la source utilisé, celui-ci devant être selon elle à 2.85% et non à 3.5%, soit une différence de fr. 627.33 en sa faveur; à cela s'ajoutaient les nombreuses heures supplémentaires de travail effectuées donnant droit à une rémunération (fr. 3'618.60 brut) et le préjudice subi en raison d'un *mobbing*.

Le 8 février 2009, E\_\_\_\_\_, se référant au "climat de reproches régnant au sujet de son management", a adressé par mail à T\_\_\_\_\_ une liste précise des tâches à accomplir durant la semaine du 9 au 15 février, lui souhaitant une "belle collabora-

tion" et une "bonne semaine". En particulier, il fallait revoir "l'ensemble des procédures" et formuler des propositions pour les simplifier et en "élever la fiabilité et la qualité", ceci pour d'éviter que des erreurs (dont un certain nombre était mentionné) ne se reproduisent. Il fallait de même établir un tableau des tâches à accomplir et mentionner, au regard de celles-ci, qui était responsable de leur accomplissement, enfin proposer des améliorations du site internet. Des instructions précises étaient également données en relation avec l'ouverture du courrier et la transmission des factures.

Le 9 février 2009, E\_\_\_\_\_ a adressé un autre mail à T\_\_\_\_\_, en relation avec une procédure "winBiz", lui reprochant d'avoir téléphoné à un responsable pour lui poser des questions au sujet de ladite procédure, alors que tout lui avait déjà été expliqué précédemment; il lui était demandé si elle avait rentré dans un fichier les renseignements donnés et elle était priée de vérifier avec sa collègue toutes les étapes de ladite procédure pour voir si celle-ci était bien complète.

Par mail du 13 février 2009, E\_\_\_\_\_ a reproché au "secrétariat" son manque de professionnalisme pour des erreurs commises en relation avec l'envoi de deux factures. Elle attendait des explications, l'envoi "sans commentaires" d'un fichier "re-cap. OCE" et se disait épuisée de ne pouvoir déléguer sans contrôle.

Dès le 14 février et jusqu'au 31 mars 2009 inclus, T\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail pour cause de maladie, incapacité attestée par certificat médical signé d'un médecin généraliste. Selon la psychologue consultée préalablement le 10 février 2009, elle était épuisée physiquement et psychiquement en raison d'une situation professionnelle lui "faisant vivre un harcèlement moral" et présentait les symptômes d'un début de dépression (tachycardie, anxiété, troubles du sommeil et asthénie importante (fatigue ++)).

- G. Le 17 février 2009, après un entretien téléphonique avec l'Université de Paris I Panthéon - Sorbonne, E\_\_\_\_\_ a sollicité de cette institution la confirmation écrite de ce que la licence en droit remise par T\_\_\_\_\_ était un document falsifié, confirmation qui lui a été donnée par courrier du 4 mars 2009.

Dans l'intervalle, soit par courrier du 25 février 2009 de son avocat, E\_\_\_\_\_ a déclaré résilier le contrat de travail de T\_\_\_\_\_ avec effet immédiat, au motif qu'elle venait de découvrir, après investigations, que celle-ci n'avait jamais obtenu de diplôme auprès de la Sorbonne, malgré les pièces qu'elle avait fournies et sur la base desquelles elle avait été engagée. L'employée était priée de lui communiquer, sous huitaine, les originaux des diplômes dont elle s'était prévalu lors de son engagement.

Le 6 mars 2009, T\_\_\_\_\_ a contesté les motifs de son licenciement et refusé de remettre à E\_\_\_\_\_ les originaux sollicités, "ceux-ci étant pour partie encadrés et ne se trouvant pas à son domicile". Elle disait en revanche joindre à son courrier des "duplicatas" des diplômes contestés, parmi d'autres pièces.

- H. Pour la période du 1<sup>er</sup> au 25 février 2009, T\_\_\_\_\_ a reçu à fin mars 2009, à titre de salaire, fr. 4'572.50 brut, 13<sup>ème</sup> salaire compris, soit fr. 2'294.- net, après déduction de fr. 1'500.- net retenus en compensation partielle "des montants dus en vertu du faux dans les titres", E\_\_\_\_\_ expliquant que T\_\_\_\_\_ avait obtenu au moyen de ce document un salaire supérieur à celui qui aurait été le sien en l'absence de licence universitaire.

Pour la période courant du 1<sup>er</sup> au 31 mars 2009, la Zurich Assurances a versé à E\_\_\_\_\_ fr. 4'381.- d'indemnités journalières en couverture de l'incapacité de travail à 100% de T\_\_\_\_\_ pour la période du 1<sup>er</sup> au 31 mars 2009. Ultérieurement, elle a perçu des allocations chômage représentant en totalité euros 5'631,01 pour la période courant du 5 mai au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

- I. La présente demande en paiement a été déposée le 6 avril 2009, T\_\_\_\_\_ réclamant à "A\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_" paiement de fr. 71'745.93, se décomposant comme suit :

- fr. 627.33                      rectificatif d'impôts à la source 2008 ;
- fr. 1'500.-                      solde de salaire février 2009 ;
- fr. 3'618.60                    heures supplémentaires ;
- fr. 26'400.-                    indemnité pour licenciement abusif ;
- fr. 13'200.-                    salaire pendant le préavis de trois mois ;
- fr. 8'800.-                      dommages-intérêts ;
- fr. 8'800.-                      "lésion corporelle" ;
- fr. 8'800.-                      "tort moral et atteinte à la personnalité".

En substance, T\_\_\_\_\_ a fait valoir que pendant les premiers mois d'activité, la défenderesse paraissait pleinement satisfaite de son travail. Elle avait reçu des courriels positifs et son salaire avait été augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les relations avec E\_\_\_\_\_ s'étaient détériorées au début de l'année 2009, en raison du problème relatif au taux de l'impôt à la source applicable. Elle avait fait l'objet de *mobbing* et son contrat avait été ensuite résilié, ceci en réponse aux prétentions qu'elle faisait valoir en relation avec l'impôt à la source et sous le prétexte fallacieux concernant la validité de ses diplômes.

E\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de la demande avec suite de dépens et d'amende de procédure. A titre reconventionnel, elle a réclamé la condamnation de T\_\_\_\_\_ à lui rembourser fr. 15'366.-, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, à

titre de remboursement de salaire versé en trop. En effet, elle avait engagé T\_\_\_\_\_ en raison de la licence en droit et de l'expérience de *legal assistant* mentionnées dans son c.v. et le salaire avait été fixé en conséquence. T\_\_\_\_\_ avait de plus commis de nombreuses erreurs dans son travail, enfreint des règles de confidentialité et montré de graves carences sur le plan de ses connaissances et de son raisonnement juridique. L'Université de la Sorbonne lui avait appris par téléphone que T\_\_\_\_\_ n'y avait obtenu aucun diplôme; elle avait demandé confirmation écrite de ce fait le 17 février 2009, résilié le contrat de travail avec effet immédiat par courrier du 25 du même mois et déposé plainte pénale pour faux dans les titres et escroquerie.

J. Le jugement attaqué retient en substance ce qui suit:

*Sur la demande principale:*

- La Juridiction des prud'hommes n'était pas compétente pour statuer sur le taux de l'imposition à la source et la conclusion tendant au paiement de fr. 627.33 à ce titre était irrecevable.

- La prétention en paiement de fr. 3'618.60 à titre de rémunération pour heures supplémentaires était infondée, la preuve de telles heures n'étant pas rapportée, le témoin C\_\_\_\_\_ n'ayant pas confirmé avoir téléphoné à sa collègue après 18h.

- En revanche, la prétention en paiement de fr. 1'500.- à titre de solde de salaire pour février 2009 devait être admise; cette retenue sur le salaire avait en effet été effectuée en remboursement partiel du dommage que l'employeur alléguait avoir subi en raison de la présentation de faux diplômes, dommage dont l'existence n'était toutefois pas établie.

- La résiliation immédiate du contrat de travail, fondée sur la présentation d'un faux diplôme, était tardive, l'employeur ayant notifié cette résiliation plusieurs jours après avoir téléphoniquement appris que l'employée n'était titulaire d'aucun diplôme délivré par l'Université de la Sorbonne; au demeurant, la falsification aurait pu être constatée au début de l'engagement, le diplôme comportant la mention « Licence » au lieu de « Licence ». A cela s'ajoutait que dans l'ensemble la défenderesse avait été satisfaite du travail de la demanderesse pendant l'engagement, qu'aucun reproche ne lui avait été fait jusqu'au moment où les relations s'étaient tendues peu avant la fin des rapports de travail. L'employée pouvait ainsi prétendre à ce qu'elle aurait gagné pendant le délai de congé, lequel, compte tenu de la période de protection de 90 jours découlant de l'incapacité de travail du 14 février jusqu'au 31 mars 2009 et du délai de congé contractuel de trois mois, venait à

échéance le 31 juillet 2009, ce qui représentait fr. 709.60 brut pour février 2009 (fr. 5'144.80/21.75 x 3j), fr. 4'381.- net au titre des indemnités journalières pour mars 2009), et fr. 20'759.20 brut pour les salaires d'avril à juillet 2009 (4 x fr. 5'144.80). Il incomberait à l'employée de rembourser sa Caisse de chômage des montants reçus de celle-ci pendant la période concernée. En revanche, aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne serait allouée à l'employée, qui avait présenté un faux diplôme et avait fait montre de désinvolture en s'absentant *sua sponte* de son travail le 27 février 2009.

- Le contrat de travail ayant été résilié de manière immédiate, le Tribunal pouvait se dispenser d'examiner si cette résiliation représentait un caractère abusif.

- La conclusion tendant à l'octroi d'une réparation morale de fr. 26'400.- pour atteinte à la personnalité serait rejetée, aucune atteinte de ce type n'étant établie.

- Aucune condamnation aux dépens ne serait prononcée, la demande n'étant pas téméraire (art. 76 al. 1 LJP). De même, rien ne justifiait le prononcé d'une amende de procédure.

*Sur la demande reconventionnelle:*

- La conclusion reconventionnelle tendant au remboursement de fr. 15'366.- à titre de salaire versé en trop n'était pas fondée ; l'employée avait en effet été engagée en tant qu'assistante administrative et non de juriste, moyennant un salaire librement consenti, et avait donné satisfaction dans son travail. Il n'était pas établi qu'un diplôme de juriste était exigé lors de la conclusion du contrat de travail ou qu'il était déterminant pour l'engagement de la demanderesse, ni que le salaire de celle-ci avait été fixé en tenant compte d'une éventuelle qualification juridique. Enfin, l'existence d'un préjudice n'était pas prouvée.

K. Devant la Cour, E\_\_\_\_\_ reproche aux premiers juges d'avoir violé son droit d'être entendue, en ne lui permettant pas de déposer une écriture après enquêtes. Elle conteste en outre le caractère tardif de la résiliation immédiate du contrat de travail, intervenue avant même qu'elle ne reçoive la confirmation écrite des renseignements obtenus téléphoniquement de la Sorbonne. Elle reprend en outre ses conclusions reconventionnelles, faisant valoir que si elle avait su que l'employée n'était pas licenciée en droit, elle lui aurait octroyé un salaire de 25% inférieur.

T\_\_\_\_\_ soutient pour sa part que les réels motifs du licenciement immédiat sont à mettre en lien avec les prétentions légitimes qu'elle a fait valoir en se renseignant auprès d'un comptable et d'un avocat, en réclamant le remboursement de l'impôt à

la source prélevé à tort, enfin en sollicitant des renseignements de son employeur au sujet de la question précitée, de ses horaires et de la protection de sa personnalité. A cela s'ajoutait que la décision de prélever en une fois un rétroactif important d'impôt à la source (de surcroît injustifié) l'avait placée dans une situation difficile alors qu'elle devait assumer seule son entretien et celui d'un enfant, que l'appelante avait conservé par devers elle les prestations de l'assurance perte de gain, que ses heures supplémentaires ne lui avaient pas été rémunérées et qu'aucun des reproches relatifs à la qualité de son travail n'était démontré. Une indemnité correspondant à cinq mois de salaire (soit fr. 25'724.- net) pour licenciement immédiat injustifié devait dès lors lui être allouée. En raison des heures effectuées (soit 3h30 hebdomadaires en trop, correspondant au mercredi matin) elle avait de fait travaillé 88,3% en lieu et place de 80%, ce qui lui donnait droit à un complément de salaire de fr. 7'419.- pour toute la durée de l'engagement, montant toutefois réduit à fr. 3'618.60 brut pour tenir compte des conclusions articulées de ce chef en première instance.

Les arguments des parties seront pour le surplus repris ci-après dans la mesure utile.

### **EN DROIT**

1. L'appel principal et l'appel incident ont été formulés dans le délai et la forme prescrite.

Ils sont dès lors recevables.

La Cour dispose d'une cognition complète.

2. L'appelante principale se plaint à tort d'une violation de son droit d'être entendue, au motif qu'elle n'a pas pu déposer à la procédure une écriture après enquêtes.

D'une part en effet, la loi genevoise sur la Juridiction des prud'hommes ne prévoit pas le dépôt d'une écriture après enquêtes, l'instruction se faisant tout entière à l'audience et les parties ayant alors la possibilité de s'exprimer oralement sur le résultat des probatoires à l'issue de ceux-ci. Par ailleurs, l'appelante a eu loisir de se prononcer sur l'ensemble de la procédure de première instance devant la Cour, au-

torité qui réexamine la cause avec un plein pouvoir d'examen tant en fait qu'en droit. L'éventuelle violation du droit d'être entendue de l'appelante qui aurait selon elle été commise en première instance a ainsi été guérie et un renvoi de la cause aux premiers juges pour ce motif n'est pas justifié.

Pour le surplus, il s'impose de traiter, sans les distinguer, l'appel principal et l'appel incident, les questions soulevées ne pouvant pas toujours être dissociées les unes des autres.

3. L'intimée ne reprend pas dans son appel incident sa conclusion tendant au remboursement de fr. 627.33 à titre d'impôt à la source prélevé en trop, que les premiers juges ont déclarée irrecevable, ce qui dispense la Cour de revoir cette question.
4. Les parties disputent du caractère justifié ou injustifié du licenciement immédiat notifié par courrier du 25 février 2009 et motivé par le fait que l'appelante venait d'apprendre que l'intimée n'avait en réalité jamais obtenu le diplôme universitaire dont elle s'était prévalu s'était lors de l'engagement.

**4.1** Les premiers juges ont correctement rappelé que l'employeur, comme le travailleur, peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1<sup>er</sup> CO), soit pour des 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive, à savoir lorsque les faits invoqués à l'appui de celle-ci ont entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail; seul un manquement particulièrement grave du travailleur (en particulier de son devoir de fidélité) justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351, consid. 4; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25, consid. 3; 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Plus spécifiquement, une infraction pénale perpétrée au détriment de l'employeur constitue sauf exception un juste motif de résiliation immédiate, sans nécessité d'un avertissement préalable (ATF 117 II 560, JdT 1993 I 148 cons. 3/b; 116 II 145, JdT 1990 I 581; 101 Ia 545 c. 2c).

L'employeur (comme le travailleur) qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, soit après un bref temps de réflexion, une trop longue attente permettant de présumer que l'employeur ne considère pas le lien de

confiance entièrement rompu. La durée du délai de réflexion dépend des circonstances, un à trois jours étant en principe considéré comme approprié. Un délai plus long est cependant admissible en cas de circonstances particulières (ATF 130 III 28, consid. 4.4).

**4.2** En l'espèce, l'employeur a invoqué comme motif de licenciement immédiat le fait qu'elle venait d'apprendre de l'Université de la Sorbonne que l'intimée n'avait en réalité jamais obtenu la licence en droit dont elle se prévalait. Par la suite, après avoir derechef soutenu par courrier de son conseil du 6 mars 2009 qu'elle était bel et bien détentrice d'un tel diplôme, l'intimée a fini par admettre non seulement qu'elle n'avait jamais terminé une telle formation, mais encore que les deux diplômes présentés en photocopie à son employeur en début d'engagement étaient des faux, faits pour lesquels elle a ultérieurement été condamnée pénalement. La découverte par l'employeur de la tromperie de l'intimée, qui s'était prévalu d'une formation universitaire inexistante non seulement lors de l'engagement, mais également lors de la demande d'augmentation (ou réajustement) de salaire formulée en octobre 2008, était manifestement de nature, par le manque de loyauté et d'honnêteté qu'ils révélaient, à rompre le rapport de confiance inhérent au rapport de travail. Les faits invoqués constituaient dès lors un juste motif de licenciement immédiat.

Il ne saurait être fait grief à l'appelante de n'avoir pas décelé par elle-même que la licence en droit dont la photocopie lui avait été remise était en réalité un faux, compte tenu en particulier de la qualité de la photocopie et du fait que le diplôme semblait être en partie rédigé en anglais; à cet égard, il doit être relevé que le conseil d'alors de l'appelante n'a pas davantage décelé le faux en question et a longtemps prétendu qu'il s'agissait d'un diplôme authentique. Il n'est en outre pas établi que l'appelante aurait appris avant le téléphone qu'elle a eu avec le secrétariat de l'Université de la Sorbonne le 17 février 2009 que l'intimée n'était pas titulaire du diplôme en question. Nantie de cette information orale, il ne lui saurait être reproché ni d'avoir alors souhaité obtenir une confirmation écrite de ce fait (confirmation sollicitée le même jour), ni d'avoir voulu consulter son avocat avant d'invoquer cette circonstance à l'appui d'un licenciement immédiat. A cela s'ajoute que l'appelante était, à cette période, gravement atteinte dans sa santé (elle suivait une chimiothérapie) et que l'intimée était également en incapacité de travail, ce qui rendait tout entretien immédiat difficile. Dans ces conditions spécifiques, le délai d'une semaine séparant le téléphone du 17 février 2009 de l'expédition de la lettre de licenciement le 25 du même mois est admissible, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

L'appelante pouvant se prévaloir d'un motif de licenciement immédiat, point n'est besoin d'examiner si, comme le soutient l'intimée, le licenciement serait abusif pour avoir été donné en représailles de prétentions découlant du contrat de travail que l'intimée faisait valoir de bonne foi, notamment en relation avec un taux d'imposition à la source trop élevé. Peu importe également à cet égard que les rapports entre les parties se soient dégradés et qu'une partie des mails adressés à l'intimée aient été rédigés d'une manière plus sèche en 2009 qu'en 2008. Il suffit en effet de constater qu'au moment où le licenciement a été notifié, le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail était définitivement rompu et que le motif invoqué, qui a conduit à la condamnation pénale de l'intimée, n'est pas anodin et ne peut être qualifié de prétexte.

L'intimée ne peut ainsi prétendre ni au paiement de son salaire pendant le délai de congé (courant comme l'ont retenu les premiers juges jusqu'à fin juillet 2009), ni au paiement d'une indemnité au sens de l'art. 377c al. 3 CO.

Dans son mémoire devant la Cour, l'intimée indique renoncer à réclamer une indemnité pour violation de ses droits à la personnalité et ne réclamer aucune indemnité autre que celle découlant de l'art. 337 c al. 3 CO. Pour être complète, la Cour relèvera toutefois que l'intimée échoue à démontrer avoir été victime d'un *mobbing*. Certes, l'appelante n'a pas fait montre de diplomatie en retenant du salaire de l'intimée, en une fois, une somme relativement importante au titre d'arriéré d'impôt à la source, à la fin du mois de janvier 2009; toutefois, il n'a pas été démontré qu'elle aurait alors agi de manière délibérée, en particulier pour pousser l'intimée à la démission. Par ailleurs, même si les relations entre les parties se sont dégradées et si, en février 2009, la formulation de certaines instructions données par e-mails à l'intimée laissent transparaitre l'agacement de l'appelante, il apparaît que cette dernière a par ailleurs, durant la même période, également remercié l'intimée pour certains des travaux accomplis; l'existence d'instructions contradictoires régulières n'est d'autre part pas spécifiquement établi.

Enfin, si le 10 février 2009, l'intimée a consulté une psychologue qui a constaté des symptômes de stress et d'un début de dépression à mettre en relation avec les conditions de travail de l'intimée, ladite psychologue n'a pas confirmé son attestation écrite sous serment et n'a pu de ce fait être interrogée sur les éléments qui, en dehors des déclarations de l'intimée elle-même, l'avaient conduite à admettre l'existence d'un tel lien de causalité; enfin, aucun certificat médical ultérieur n'a été produit mentionnant les causes de l'incapacité de travail survenue depuis le 14 février 2009. En l'absence d'une violation établie des droits de la personnalité de

l'appelante, aucune indemnité fondée sur l'art. 328 CO ne saurait ainsi lui être allouée.

5. L'intimée reprend devant la Cour ses conclusions tendant au paiement de fr. 3'618.60, soutenant avoir régulièrement travaillé au taux de 88,30% alors qu'elle percevait le salaire convenu pour un taux de travail de 80%.

**5.1** Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaires dont il réclame le paiement. Toutefois, s'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires qu'il a effectuées, le juge peut appliquer par analogie l'article 42 alinéa 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (ATF 126 III 337, SJ 2000 I 629). Le juge doit cependant se montrer strict dans le recours à cette disposition: d'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable; d'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. A cet égard, les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas; si en revanche des relevés journaliers ou mensuels ont été fournis à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (CAPH C. c/ G. du 20.10.1993 en la cause no VI/853/92 ; KNEUBÜHLER/DIENST, *Übertunden in Arbeitsrecht in der Verbands-praxis*, 1993, p. 147-148-161 et réf. citées).

**5.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée devait, pour un taux de travail de 80%, effectuer 33.5 heures hebdomadaires, réparties sur cinq jours, soit du lundi au vendredi et que, nonobstant la signature du second contrat signé le 30 juin 2008 prévoyant un travail à 100% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2008, elle a continué à travailler à 80%, sauf la première semaine du mois de juillet, les heures alors accomplies en sus de son 80% étant alors régulièrement rémunérées.

Dès le 1er septembre 2008, son horaire a été modifié, son temps de travail de 33.5h étant dorénavant être réparti entre 9h30 et 18h les lundis, mardis, jeudis et vendredis, auxquels s'ajoutaient trois heures travaillées de 9h30 à 12h30 le mercredi matin. Enfin, pour la semaine du 9 février 2009, son horaire devait être le suivant, à teneur du mail de l'appelante: 9h30-12h30 et 13h30 à 17h30, sauf le mercredi, où il était de 9h30 à 12h30.

L'intimée a, en première instance, affirmé avoir régulièrement travaillé de 9h à 12h30 et de 13h à 19h30 ou 20h (sauf le mercredi où elle travaillait de 9h30 à 12h30), le travail effectué au-delà de 18h fondant alors sa prétention en paiement. Dans son acte d'appel, elle déclare cependant réclamer la rémunération des heures effectuées le mercredi matin, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2009; enfin, à l'audience devant la Cour, elle persiste à affirmer avoir régulièrement travaillé au-delà de 18h. En revanche, à aucune reprise, l'intimé n'a fait valoir qu'elle venait travailler avant l'heure d'arrivée prescrite.

Sur le sujet, il sied tout d'abord de relever que les heures supplémentaires accomplies en juillet 2008 ont été régulièrement rémunérées, que l'intimée n'a commencé à travailler le mercredi matin qu'à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2008, qu'aux dires non contestés de l'appelante, cette dernière ne l'a requise de travailler qu'une fois jusqu'à 21h., les heures supplémentaires alors accomplies ayant toutefois été compensées par un congé équivalent le lendemain, enfin qu'aucune autre demande de travail au-delà des heures prévues n'est établie.

La présence régulière de l'intimée au bureau après 18h n'a pour le surplus pas été confirmée par le témoin C\_\_\_\_\_, laquelle a de surcroît déclaré que, dès janvier 2009, l'intimée partait entre 17h30 et 18h. Le témoin B\_\_\_\_\_ a enfin attesté que l'intimée repartait la plupart du temps vers 18h et "parfois une demi-heure plus tard".

S'agissant de la pause de midi, aucun élément ne vient attester que celle de l'intimée aurait été régulièrement écourtée, en tous cas pour la période précédant l'engagement du témoin C\_\_\_\_\_, soit avant septembre 2008. Pour la période ultérieure, ce témoin a déclaré qu'il était rare que l'intimée prenne l'entier de sa pause, se contentant de manger en 15 ou 30 minutes, sans autres précisions.

Enfin, aucun relevé détaillé des heures supplémentaires prétendument accomplies n'a été produit à la procédure, alors même que l'intimée affirme en avoir établis et les avoir soumis à l'appelante.

En définitive, procédant à la libre appréciation des preuves, laquelle tient compte avec réserve du témoignage C\_\_\_\_\_, cette dernière étant en conflit judiciaire avec appelante, la Cour tient pour acquis qu'en 2008, l'intimée a travaillé quatre jours par semaine de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 18h, et le mercredi de 9h30 à 12h30 soit 33h et en 2009 environ une heure hebdomadaire de moins, puisqu'elle partait "entre 17h30 et 18h". Certes, l'intimée a déclaré que les heures supplémentaires étaient "habituelles" dans l'entreprise et produit à la procédure des demandes en

justice d'autres employés réclamant une rémunération de ce fait, datées toutefois de 2006; celles-ci ne lui sont ainsi d'aucun secours.

De plus, l'intimée eût-elle comme l'a déclaré le témoin C\_\_\_\_\_, régulièrement raccourci sa pause de midi et, comme le déclare le témoin B\_\_\_\_\_, occasionnellement travaillé jusqu'à 18h30, cela ne signifierait pas encore que ces heures donneraient lieu à rémunération. En effet, aucun élément de preuve ne permet de retenir que lesdites heures supplémentaires lui auraient été demandées ou qu'elles auraient été nécessaires à l'accomplissement de ses tâches en raison d'une surcharge de travail.

Il ne doit dès lors rien lui être alloué de ce chef.

6. L'appelante reprend devant la Cour ses conclusions reconventionnelles en paiement de fr. 15'366.- en capital, représentant selon elle la différence de salaire qu'elle dit avoir été amenée à verser à l'intimée, par dol, en raison de sa prétendue formation universitaire. Elle conteste d'autre part sa condamnation à rembourser à l'intimée le montant de fr. 1'500.- qu'elle a déduit du dernier salaire de l'intimée en compensation partielle dudit dommage.

Pour fonder sa position, l'appelante indique dans son acte d'appel qu'en l'absence de formation universitaire, elle n'aurait pas engagé l'intimée et l'eût-elle fait, qu'elle lui aurait versé un salaire de 25% inférieur (soit fr. 1'240.- par mois), alors qu'à l'audience devant la Cour, elle articule une différence de salaire de fr. 2'000.- mensuellement.

Aucune convention collective ne régissant les rapports entre les parties, celles-ci étaient libres de convenir du salaire de l'intimée dans le cadre de leur liberté contractuelle, sous réserve de l'application du principe de l'égalité de traitement.

Les seules déclarations "*a posteriori*" de l'appelante au sujet du salaire qu'elle aurait accepté de verser à l'intimée en l'absence de formation universitaire (au demeurant variables) ne sont pas susceptibles d'établir le dommage qu'elle allègue.

Aucun renseignement précis n'a été donné sur les discussions préalables à l'engagement relatives à la quotité du salaire.

Aucune grille salariale n'a été produite et aucun renseignement n'a été donné sur les salaires versés aux autres employés de l'entreprise en fonction de leur formation et plus spécifiquement sur la formation et le salaire versé à la personne que l'intimée a remplacée et à la personne lui ayant succédé; tout au plus, il résulte des pièces produites par l'intimée que la secrétaire médicale du mari de l'appelante al-

lègue dans une demande en justice percevoir un salaire mensuel de fr. 3'323.- (net?) et que le témoin C\_\_\_\_\_, qui travaillait partiellement pour l'appelante et partiellement pour son mari, indique dans sa demande percevoir un salaire mensuel de fr. 3'800.- (brut?), la formation de ces deux personnes ne résultant pas du dossier.

Les valeurs statistiques auxquelles les parties se réfèrent et qui sont tirées du site internet [www.geneve.ch/ogmt](http://www.geneve.ch/ogmt) n'ont par ailleurs qu'une valeur relative et ne permettent pas de déterminer de manière suffisamment précise quel salaire l'appelante aurait accepté de verser à l'intimée si elle avait su dès l'engagement que celle-ci ne disposait pas des formations dont elle se prévalait, et particulièrement d'une licence en droit.

Il doit toutefois être retenu qu'à l'évidence, le salaire de l'intimée aurait été moindre, si l'appelante avait su qu'elle n'était titulaire ni d'une licence universitaire, ni du brevet dont elle se prévalait. Statuant *ex-aequo et bono*, la Cour retiendra que le salaire de l'intimée aurait vraisemblablement été de 10% inférieur en l'absence du diplôme universitaire dont l'intimée s'est prévaluée lors de son engagement, ce qui conduit à admettre, sur la base du certificat de salaire 2008, un dommage de fr. 5'355.- brut. Pour l'année 2009, il faut d'une part admettre que l'augmentation de salaire de fr. 154.80.- brut par mois à dater de janvier 2009 a clairement été obtenue en raison de la licence universitaire dont l'intimée se prévalait pour la requérir, d'où un dommage arrondi à fr. 300.- brut pour les mois de janvier et février 2009 de ce seul chef, auquel s'ajoute le dommage de 10% du solde du salaire versé, fr.750.- en chiffres ronds. Pour l'ensemble de la relation de travail, la Cour arrête dès lors le dommage total subi à fr. 6'455.-, sur lesquels l'appelante a d'ores et déjà perçu fr. 1'500.-, déduits du salaire versé à l'intimée à fin février 2009.

Ce qui précède conduit à l'admission de la demande reconventionnelle à hauteur de fr. 4'955.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2008 (date moyenne).

7. L'appel principal est partiellement fondé, alors que l'appel incident ne l'est pas, ce qui conduit à mettre à la charge de l'intimée la moitié de l'émolument d'appel versé par l'appelante ou fr. 220.-.

Aucune condamnation aux dépens ne se justifie pour le surplus, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire (art. 76 al. 1 LJP).

**PAR CES MOTIFS**

**La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel principal et l'appel incident interjetés contre le jugement TRPH/828/2009 rendu le 3 novembre 2009 par le Tribunal des prud'hommes, groupe 5, dans la cause C/6440/2009.

**Au fond :**

Annule ce jugement en tant qu'il statue sur le fond et le confirme pour le surplus.

**Statuant à nouveau sur le fond :**

Déboute T\_\_\_\_\_ des fins de sa demande principale ;

La condamne, sur demande reconventionnelle, à verser à E\_\_\_\_\_ fr. 4'955.- avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2008 ;

La condamne également à rembourser à E\_\_\_\_\_ la moitié de l'émolument d'appel versé par celle-ci, soit fr. 220.- ;

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente