



T _____
Rue de _____
1205 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Blaise GROSJEAN
Rue de Candolle 24
1205 Genève

**Partie appelante
et intimée sur appel incident**

**Partie intimée et
appelante sur appel incident**

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 7 avril 2006

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Franco MAURI et Laurent VELIN, juges employeurs

MM. Yves CORBAT et Yves DELALOYE, juges salariés

M. Paolo ASSALONI, greffier d'audience

EN FAIT

La Cour d'appel est saisie d'un appel et d'un appel incident à l'encontre d'un jugement TRPH/572/2005, rendu le 25 juillet 2005 et communiqué par plis du lendemain, aux termes duquel le Tribunal des Prud'hommes, groupe 4, après avoir ordonné la jonction des causes C/7120/2004-4 et C/14768/2004-4 sous le n° C/7120/2004-4 et statué sur divers incidents de procédure, a condamné T_____ à payer à E_____SA (ci-après E_____SA) fr. 19'919.- net avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2003 à titre de peine conventionnelle réduite, liée à une clause d'interdiction de concurrence et débouté les parties de toutes autres conclusions.

T_____ conteste cette condamnation et conclut au rejet des conclusions de E_____SA, subsidiairement à la réduction de la peine conventionnelle à fr. 2'000.-. Il ne reprend pour le surplus pas ses autres conclusions de première instance.

E_____SA conteste la réduction de la peine conventionnelle à laquelle ont procédé les premiers juges et réclame à ce titre fr. 38'238.- avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2003, sous suite de dépens.

Les éléments suivants résultent du dossier:

- A. E_____SA, société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, est active dans le secteur du recrutement, de la sélection et du placement stable ou temporaire, de personnel dans le domaine technique, commercial, médical, financier et bancaire, auprès d'autres entreprises. Elle déploie ses activités non seulement dans le canton de Genève, mais aussi dans la région vaudoise voisine, à savoir la côte vaudoise entre Versoix et Nyon.

Le 5 janvier 1999, elle a engagé T_____ en tant que conseiller en personnel. T_____, qui a une formation d'infirmier, était ainsi chargé du placement du personnel médical. Dès le 21 juillet 2002, T_____ a été nommé responsable du département médical.

Le contrat de travail signé entre les parties contient en son article 9 une clause de prohibition de concurrence qui a la teneur suivante:

« Le/la collaborateur/trice s'engage à ne pas faire concurrence à E _____ SA directement ou indirectement, notamment dans les domaines d'activité suivants :

- travail temporaire,*
- placement fixe et outsourcing.*

La clause de non concurrence s'applique au canton de Genève et aux cantons voisins.

En cas de violation du présent article, une indemnité égale à 6 mois de salaire, y compris les commissions est due. La peine est encourue sans qu'il soit nécessaire d'apporter la preuve d'un dommage [...].

La prohibition de faire concurrence naît dès la prise d'emploi et elle prend fin deux années après la fin des rapports de travail.

Il y a rapport de concurrence lorsque deux entreprises offrent au même cercle de consommateurs le même genre de produit pour la satisfaction de besoins identiques ou semblables.

Le présent article est applicable dès que le/la collaborateur/trice a connaissance des clients qui contribuent à donner de la valeur à l'entreprise et qui, en cas de reprise, entrent habituellement en ligne de compte pour déterminer le goodwill ».

- B. Le dernier salaire mensuel brut de T _____ s'est élevé à fr. 6'373.-. A ce salaire s'ajoutait, dès le 1^{er} avril 1999, une commission de 1% du chiffre d'affaires du département médical dépassant la somme mensuelle de fr. 120'000.-.

Sur le sujet, E _____ SA a expliqué que les commissions étaient calculées mensuellement et par informatique; T _____ recevait mensuellement ses décomptes et ne les avait jamais contestés. En fin d'année, il arrivait qu'il y ait des corrections, pour tenir compte d'affaires qui ne s'étaient en réalité pas réalisées: il était alors retenu 1% sur la marge perdue. Le décompte définitif était établi en mai de l'année suivante et pouvait faire l'objet d'une discussion. A _____, collègue de T _____, a affirmé que, pour lui, ces relevés étaient clairs (tém. A _____); un autre, pour sa part, a déclaré que dans ces décomptes, "rien n'était clair" (tém. B _____). T _____ a pour sa part fait valoir qu'il n'avait jamais compris la manière dont ces commissions étaient calculées; il avait à plusieurs reprises essayé d'obtenir des éclaircissements de ses supérieurs hiérarchiques, mais ceux-ci n'avaient pas le temps de les lui

donner. C_____ a affirmé que T_____ n'avait jamais contesté les décomptes de commissions qui lui étaient remis (tém. C_____); B_____, pour sa part, a affirmé que T_____ avait contesté le décompte des commissions établi à fin 2001 (tém. B_____).

- C. T_____ était hiérarchiquement subordonné à C_____ et B_____.

Dans la présente procédure, T_____ s'est plaint de faire l'objet d'un "contrôle permanent" et d'un "manque de confiance" de la part de son supérieur C_____. Celui-ci avait en outre eu une attitude injurieuse à son égard et lui faisait des remarques au sujet de son homosexualité, qu'il jugeait décadente. Il ne s'était pas plaint de ces faits à ses supérieurs.

Entendu sous la foi du serment, C_____ a contesté toute attitude injurieuse et toute remarque homophobe. Selon une collègue de T_____, les relations entre ce dernier et C_____ ont "commencé à mal se passer" lorsque celui-ci a demandé au premier nommé de justifier de ses absences; cette relation était "assez froide", mais le témoin n'a assisté à aucune altercation (tém. D_____). F_____, ancien employé de E_____ SA, n'a pour sa part assisté ni à des actes de *mobbing*, ni à des attitudes discriminatoires (tém. F_____). Enfin, une employée temporaire a rapporté que T_____ lui avait dit faire l'objet de propos homophobes de la part de C_____; elle-même avait entendu des "dires discriminatoires à son encontre", faits "de manière très subtile, sous forme d'observations, de remarques". Le témoin n'avait toutefois pu donner aucun exemple concret (tém. A_____).

- D. Le 4 décembre 2001, E_____ SA a reproché à T_____ de trop nombreuses absences, lui a indiqué que toute absence non justifiée serait déduite de ses vacances et lui a recommandé d'adopter, dans les plus brefs délais, un comportement correspondant à sa fonction de responsable du département médical.

Le 10 janvier 2003, E_____ SA a adressé à T_____ un premier et ultime avertissement, lui reprochant en particulier des absences injustifiées et répétées, un manque de rigueur dans les procédures administratives, des rendez-vous d'entretien manqués, la prise unilatérale de vacances et le non-respect des horaires de travail.

- E. Le 23 mai 2003, T_____ s'est introduit dans les bureaux de E_____ SA et y a imprimé deux fichiers contenant les noms de personnes travaillant de façon temporaire, dans le secteur médical. Dans la présente procédure, il a expliqué avoir ainsi voulu se venger de son employeur; il avait toutefois ensuite constaté que ces fichiers ne lui étaient d'aucune utilité et les avait donc détruits.

T_____ a en mars 2005 été condamné pénalement pour ces faits à un mois de prison avec sursis et une amende de 1'000 fr, avec suite de frais et dépens.

- F. Par courrier du 26 mai 2003, T_____ a résilié son contrat de travail avec effet au 1^{er} août 2003.

Le 27 mai 2003, E_____ SA a accusé réception de la lettre de résiliation du 26 mai et a reproché à T_____ de ne pas s'être rendu au travail du jeudi 22 mai au lundi 26 mai 2003 sans avoir pris le soin d'avertir ses supérieurs hiérarchiques. Elle a rappelé à T_____ qu'il n'était pas libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, lui a rappelé l'existence de la clause de prohibition de concurrence, enfin l'a averti que sans nouvelles de sa part d'ici au 3 juin 2003, elle considérerait qu'il avait abandonné son emploi sans juste motif.

Le même jour, C_____, supérieur hiérarchique de T_____, a prié ce dernier de lui restituer les clés des locaux. Selon son dire, il avait agi ainsi "pour des motifs de sécurité", T_____ n'étant au surplus pas empêché d'entrer dans les locaux pendant les heures de bureaux (tém. C_____).

Le 9 juin 2003, E_____ SA a licencié T_____ avec effet immédiat, pour le motif que ce dernier ne s'était pas présenté à son travail

jusqu'au 3 juin 2003, lui rappelant que la clause de non concurrence figurant dans le contrat du 5 janvier 1999 était maintenue.

Le 25 juin 2003, T_____ a fait opposition au congé notifié le 9 juin 2003, faisant valoir qu'il considérait avoir été libéré de son obligation de travailler le 27 mai 2003, puisqu'il avait, ce jour-là, restitué les clés des locaux à C_____, son supérieur hiérarchique. Son licenciement était de plus, selon lui, motivé par le fait qu'il avait critiqué la manière de calculer les commissions et qu'il avait demandé une augmentation de salaire. T_____ a ainsi réclamé le paiement du salaire du mois de juin 2003, d'une indemnité de trois mois de salaire à titre de licenciement abusif et de fr. 5'000.- à titre de commissions non payées.

G. Lors de son départ, T_____ avait déjà signé un contrat d'engagement chez J_____, agence de placement sise à Nyon.

Ainsi, T_____ a travaillé comme placeur chez J_____ dès le 1^{er} août 2003. Dans cette société, il était, comme précédemment chez E_____ SA, chargé du placement du personnel médical. Bien que la société soit sise à Nyon, il déployait son activité principalement sur le canton de Genève.

H. Le 25 février 2004, E_____ SA a réclamé à T_____ fr. 37'800.-, à titre de peine conventionnelle, pour violation de la clause de prohibition de concurrence.

I. Par demande parvenue au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 5 avril 2004, E_____ SA a assigné T_____ en paiement de fr. 40'200.-, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 9 juin 2003, au titre de la peine conventionnellement prévue pour violation de la clause de prohibition de concurrence, correspondant à six mois d'un salaire mensuel brut de fr. 6'700 .-.

T_____ a à titre incident sollicité l'apport de la procédure pénale instruite à son encontre et la suspension de la procédure comme dépendant du pénal; au fond, il a conclu au déboulement

Par demande parvenue au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 6 juillet 2004, T_____ a pour sa part assigné E_____ SA en paiement de fr. 38'400.- plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} août 2003, somme se décomposant comme suit:

- fr. 24'000.- à titre de rémunération des heures supplémentaires ;
- fr. 5'000.- à titre de commissions ;
- fr. 9'400.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il a en particulier fait valoir qu'il avait été victime de *mobbing* et avait subi de nombreuses discriminations et injures homophobes. Il avait ainsi été licencié pour s'être plaint des pressions qu'il subissait et parce qu'il avait demandé le paiement de ses commissions.

E_____ SA a conclu au déboutement, contestant tout acte de *mobbing* et tout traitement discriminatoire.

Ces deux demandes, inscrites respectivement sous n° C/7120/2004 - 4 et n° C/14768/2004 - 4, ont ultérieurement fait l'objet d'une jonction.

J. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de plusieurs témoins.

Le jugement attaqué retient, en substance, qu'il ne se justifie ni d'ordonner l'apport de la procédure pénale, ni de suspendre la cause jusqu'à droit jugé au pénal. La clause de prohibition de concurrence était formellement et matériellement valable, eu égard à l'activité de T_____, qui lui permettait d'avoir connaissance de la clientèle, de son étendue géographique et temporelle. T_____ avait violé l'interdiction de concurrence en allant travailler pour une entreprise concurrente et en dérochant des fichiers. Compte tenu des circonstances et en particulier de la gravité des violations commises, il se justifiait de réduire la clause conventionnelle à six mois de salaire brut, soit à la somme de 19'119 fr. Pour le surplus, la preuve des heures supplémentaires alléguées n'était pas rapportée; il en était de même, s'agissant de l'éventuel droit à des commissions. Enfin, le congé immédiat était justifié et ne présentait aucun caractère abusif.

Les arguments des parties en appel seront repris ci-après dans la mesure utile.

EN DROIT

1. L'appel et l'appel incident ont été formé dans les délais et suivant la forme prévue par la loi. Ils sont, partant, recevables.

La Cour dispose d'une cognition complète.

2. L'art. 340 CO dispose que le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser (al. 1). La prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (al. 2).

La clause de prohibition de concurrence doit être rédigée avec clarté afin que le travailleur puisse se faire une image précise de la portée de son engagement. Les imprécisions sur l'étendue de l'interdiction profitent à l'employé conformément au principe selon lequel les clauses peu claires imprécises sont interprétées contre leur rédacteur (ATF 87 II 234 = JdT 1962 I 206; Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 860 et ss).

L'examen des conditions de validité de la prohibition de concurrence doit intervenir sur la base de la situation telle qu'elle se présente pendant le rapport de travail dont découle la prohibition et non au moment où le travailleur a pris un nouvel emploi dans une entreprise concurrente, de sorte que l'absence de préjudice effectif n'affecte pas la validité de la clause (ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989 p. 683; ATF 101 Ia 454 = SJ 1976 p. 605 = JdT 1976 I 349; ATF 91 II 380 = JdT 1966 I 330).

La connaissance de la clientèle n'est pas simplement celle d'un cercle de personnes potentiellement intéressées, mais bien celle des clients qui entretiennent

des relations d'affaire plus ou moins durables avec l'entreprise (BS : AppG 02.09.1993, BJM 1996 p. 17).

La possibilité, et non la survenance d'un dommage effectif, pour le travailleur de causer un préjudice sensible à l'employeur par l'utilisation de la connaissance de la clientèle et des secrets d'affaires de celui-ci doit être appréciée en fonction de l'expérience générale (ATF 91 II 380, consid. 7 et autres références citées = JdT 1966 I 330; ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989 p. 683). La probabilité qu'un dommage notable survienne ne doit toutefois pas être insignifiante (ATF 91 II 373 = JdT 1966 I 322).

La prohibition doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité ; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières (art. 340a al. 1 CO). Le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances ; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur (art. 340a al. 2 CO).

Pour juger si la prohibition est limitée convenablement au sens de l'art. 340a al. 1 CO, il faut considérer les diverses restrictions imposées par le contrat dans leur ensemble (ATF 91 II 381 = JdT 1966 I 332). D'une part, l'interdiction ne peut aller au-delà de ce qui est justifié par l'intérêt de l'employeur (ATF 96 II 143 = JdT 1971 I 172; ATF 91 II 381 = JdT 1966 I 332), ce qui découle des articles 340c al. 1 et 340 al. 2 CO. D'autre part, l'avenir économique du travailleur ne doit pas être compromis contrairement à l'équité, ce dont il faut juger en comparant les intérêts des deux parties. A défaut d'intérêt digne de protection de l'employeur, la restriction est contraire à l'équité. Elle ne l'est en revanche pas lorsque les intérêts des deux parties sont d'égale valeur ou lorsque ceux de l'employeur l'emportent (ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989, p. 685).

L'interdiction de concurrence ne saurait s'étendre au-delà du territoire sur lequel l'employeur déploie son activité. Même contenue dans ces limites, une prohibition peut se révéler excessive au regard d'autres circonstances, notamment en raison de l'absence d'intérêt de l'ancien employeur au respect d'une interdiction aussi étendue. Le Tribunal fédéral a ainsi limité les effets de la clause de prohibition de concurrence au territoire sur lequel un voyageur de commerce avait exercé son

activité (ATF 91 II 381 = JdT 1966 I 331). Et cela même si le secteur d'activité de l'employeur est plus vaste que l'ancien territoire de prospection du voyageur de commerce et recouvre ainsi le nouveau territoire d'activité de ce dernier (ATF du 1.12.87 cité par Aubert in SJ 1989 p. 686).

Il appartient à l'employeur d'établir que ces conditions sont réalisées.

3. En l'espèce, E _____ SA et T _____ ont convenu, dans le cadre du contrat de travail du 5 janvier 1999, une clause de prohibition de concurrence, étendue aux cantons de Genève et Vaud, à charge de l'intimée pour toute la durée du contrat ainsi que pendant les deux ans qui suivraient l'expiration de celui-ci. Cette clause ressort de façon très claire du contrat, elle est explicite quant à sa formulation et permet de comprendre sans difficulté la portée de l'engagement. Après la résiliation des rapports de travail, l'employeur a enfin rappelé à T _____ qu'il était lié par la clause d'interdiction de concurrence.

Il est par ailleurs établi que T _____, responsable du placement du personnel médical, avait connaissance de la clientèle de son employeur, qu'il s'agisse du personnel à placer ou des employeurs potentiels. De par sa fonction, T _____ était en effet chargé de mettre en contact des candidats au travail avec des entreprises clientes de la société. Enfin, l'utilisation de cette connaissance était de nature à causer à son employeur un préjudice sensible.

La clause de non concurrence est, par conséquent, valable dans son principe.

S'agissant de la limitation de la prohibition de faire concurrence quant au temps et au lieu, E _____ SA a expliqué devant la Cour, sans être démentie, être active non seulement dans le canton de Genève, mais également sur la côte vaudoise voisine et que tel était le secteur d'activité de T _____. Ainsi, on ne saurait admettre que l'interdiction s'étende au-delà de cette zone géographique. Par ailleurs, dans une affaire similaire (CAPH/83/2004), la Cour de céans a déjà jugé qu'une interdiction excédant une période d'un an après l'expiration du contrat apparaissait de nature à compromettre l'avenir économique du travailleur, qui n'exerçait pas une fonction dirigeante et déterminante pour la bonne marche de la société. Enfin, E _____ SA n'a fourni à son employé aucune contre-prestation.

Au vu de ces circonstances, il convient de réduire la prohibition au seul territoire comprenant le canton de Genève et la zone vaudoise voisine pendant une période d'une année.

4. E_____ SA reprend devant la Cour de céans ses conclusions tendant au paiement de fr. 38'238.- au titre de peine conventionnelle résultant de la violation par T_____ de la clause de non-concurrence. Ce dernier, pour sa part, conclut au rejet de cette prétention, respectivement à la réduction de la peine conventionnelle à fr. 2'000.- uniquement

L'art. 160 al. 1 CO prévoit que lorsqu'une peine a été stipulée en vue de l'inexécution ou de l'exécution imparfaite du contrat, le créancier ne peut, sauf convention contraire, demander que l'exécution de la peine convenue. L'art. 161 al. 1 CO précise que la peine est encourue même si le créancier n'a éprouvé aucun dommage.

A teneur de l'art. 340b CO, le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur (al.1). Il peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu ; toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant (al. 2). L'employeur peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention, lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur (al. 3).

L'art. 340c CO stipule que la prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue (al. 1). La prohibition cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié ou si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (al. 2). La notion de motif justifié de résiliation n'est pas aussi exigeante que celle de juste motif de l'art. 337 CO. Il n'est ainsi pas nécessaire qu'il y ait une rupture du lien de confiance entre les parties (TF 26.05.1988, SJ 1989 p. 689 ; ATF 92 II 31 c.3). Plus spécifiquement, lorsque le contrat de travail a été résilié tant par le travailleur que par l'employeur (ce dernier avec effet immédiat), on retiendra, pour savoir s'il existait un motif justifié d'y

mettre un terme, la raison effective pour laquelle les rapports de travail ont pris fin (ATF 130 III 353, consid. 2.2).

On se trouve en présence d'entreprises concurrentes lorsque l'ancien et le nouvel employeur offrent, pour un même territoire, des prestations semblables destinées à une clientèle au moins partiellement identique (TI :Cciv 28.12.1979, Rep 1980 p. 246).

5. In casu, les parties ont signé une clause de non-concurrence assortie d'une peine conventionnelle représentant 6 mois de salaire.

T_____ a lui-même résilié de manière ordinaire les rapports de travail pour aller travailler chez J_____. Dans le cadre de la présente procédure, T_____ n'a pas pu fournir d'exemples concrets de harcèlement, de *mobbing* ou de discrimination dont il aurait été victime. Les témoins entendus n'ont, sur ce point, pas confirmé ses allégués, les seules déclarations du témoin A_____ étant insuffisantes pour retenir lesdits allégués comme établis. La Cour retient donc que T_____ n'avait alors aucun motif justifié de résilier le contrat de travail. Alors que courait le délai de résiliation ordinaire, l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet immédiat, motif pris d'un abandon d'emploi. Ce motif doit être considéré comme justifié, puisque T_____, dont l'attention avait été attirée le 27 mai 2003 sur le fait qu'il n'était pas dispensé de travailler pendant la durée du délai de congé, ne s'est plus présenté à sa place de travail jusqu'au prononcé du licenciement immédiat en date du 9 juin 2003.

E_____ SA et J_____ sont par ailleurs toutes deux des agences de placement de personnel, notamment hospitalier. Officiant toutes deux à Genève et sur la côte vaudoise voisine, elles sont susceptibles ainsi de s'adresser à la même clientèle ; elles sont, par conséquent, des entreprises concurrentes. T_____, en quittant l'une pour aller travailler chez l'autre, dans la même zone géographique et dans le même secteur médical, alors qu'il aurait pu, moyennant une formation complémentaire, travailler comme placeur de personnel dans un autre secteur (par exemple commercial), a ainsi bel et bien violé son obligation de non-concurrence. Partant, sur le principe, le paiement de la peine conventionnelle est dû.

Le montant de l'indemnité stipulé entre les parties toutefois excessif, au vu notamment du salaire et des fonctions qu'assumait T _____, ainsi que de l'absence d'un dommage qui aurait été établi et qui serait en relation de causalité avec la violation reprochée au travailleur. Il y a par ailleurs lieu de tenir compte de la gravité des violations reprochées à T _____, ce dernier ne s'étant pas contenté d'aller travailler chez J _____, mais ayant emporté avec lui, après l'avoir soustraite à son employeur, la liste des clients de ce dernier, faits pour lesquels il a d'ailleurs été condamné pénalement. Les premiers juges ont ainsi avec raison ramené l'indemnité due à la moitié, soit à une somme correspondant à six mois du revenu du travailleur, soit à 19'919 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2003.

6. Le jugement entrepris sera dès lors entièrement confirmé.

La procédure reste gratuite.

Aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire, il ne sera pas alloué de dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4

A la forme:

Reçoit l'appel et l'appel incident formé contre le jugement TRPH/572/2005, rendu le 25 juillet 2005 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/7120/2004-4.

Au fond:

Confirme ce jugement.

Dit que la procédure est gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente