



POUVOIR JUDICIAIRE

C/7558/2024

ACJC/1816/2025

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU LUNDI 15 DECEMBRE 2025**

Entre

A\_\_\_\_\_ SA, sise \_\_\_\_\_, appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 mars 2025 (JTPH/83/2025), représentée par Me Andrea VON FLÜE, avocat, Könemann & von Flüe, rue de la Terrassière 9, 1207 Genève,

et

**Monsieur C**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé et appelant sur appel joint, représenté par Me Lorenzo PARUZZOLO, avocat, route des Acacias 6, case postale 588, 1211 Genève 4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 17 décembre 2025.

---

---

**EN FAIT**

A. Par jugement JTPH/83/2025 du 17 mars 2025, le Tribunal des prud'hommes (ci-après, le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 19 juillet 2024 par C\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SA (ch. 1 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 11'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024 (ch. 2), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 11'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024 (ch. 3), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme nette de 247 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024 (ch. 5), condamné A\_\_\_\_\_ SA à remettre à C\_\_\_\_\_ un certificat de salaire relatif à l'année 2024 (ch. 6), condamné A\_\_\_\_\_ SA à remettre à C\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme au considérant 5.c du jugement (ch. 7), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition au commandement de payer, poursuite no 1\_\_\_\_\_ à concurrence des montants retenus dans le jugement (ch. 8), dit qu'il ne serait pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 9), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 10).

Selon le considérant 5.c du jugement, le certificat de travail à remettre au travailleur était le suivant :

*"A\_\_\_\_\_ SA certifie que Monsieur C\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1976, a occupé le poste de Directeur général et de courtier senior de la société du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.*

*Son cahier des charges était le suivant :*

- *Gestion de l'équipe commerciale*
- *Prospection de nouveaux clients en Suisse et à l'étranger*
- *Visite et présentation des biens aux prospects*
- *Développement du réseau et présentation de la marque A\_\_\_\_\_ SA*
- *Supervision du courtier stagiaire*

*Disposant de connaissances professionnelles approfondies et d'une solide expérience dans le domaine immobilier, Monsieur C\_\_\_\_\_ a accompli toutes les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction et a répondu à toutes nos attentes.*

*Cadre compétent, efficace et précis, il a fait preuve de professionnalisme dans la gestion des activités de la société.*

*Nous avons particulièrement apprécié sa grande conscience professionnelle et son engagement qui ont permis de constituer une équipe parfaitement en fonction à ce jour.*

*De caractère agréable, il a été très apprécié par tous les membres de la société, mais également par les clients et les partenaires commerciaux rencontrés à qui il a toujours offert un service de qualité et son savoir-faire.*

---

*Monsieur C\_\_\_\_\_ nous a quittés libre de tout engagement, sous réserve du secret des affaires le plus strict.*

*Nous le remercions vivement pour son travail exemplaire et nous lui souhaitons plein succès dans la suite de sa carrière professionnelle."*

- B. a.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 1<sup>er</sup> mai 2025, A\_\_\_\_\_ SA appelle de ce jugement, qu'elle a reçu le 19 mars 2025, concluant à ce qu'il soit annulé et à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement à remettre à C\_\_\_\_\_ le certificat de travail suivant :

*"A\_\_\_\_\_ SA certifie que Monsieur C\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1976, a occupé le poste de Directeur général et de courtier senior de la société du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.*

*Son cahier des charges était le suivant :*

- *Responsable de la création, du développement et de la gestion d'une société immobilière sur le marché suisse*
- *Responsable du positionnement stratégique d'une nouvelle entité sur le marché genevois*
- *Responsable de la supervision des courtiers immobiliers et employés*
- *Responsable de la planification et exécution des stratégies de marketing pour promouvoir les propriétés et attirer de nouveaux clients*
- *Responsable de négociation et de la gestion des relations clients*

*Disposant de connaissances professionnelles approfondies, Monsieur C\_\_\_\_\_ a accompli les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction.*

*Monsieur C\_\_\_\_\_ nous quitte libre de tout engagement sous réserve du secret des affaires qui perdurent [sic] s'agissant des affaires confiées [sic]."*

A\_\_\_\_\_ SA conclut pour le surplus au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes les autres conclusions et à sa condamnation à l'entier des frais judiciaires.

- b.** Dans sa réponse du 4 juin 2025, C\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel.

Il forme par ailleurs appel joint contre les chiffres 2, 3, 7 et 8 du dispositif du jugement attaqué, concluant à ce que A\_\_\_\_\_ SA soit condamnée au paiement en sa faveur des montants de 12'000 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024, à titre de salaire pour le mois de février 2024, et de 12'000 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024, à titre de salaire du mois de mars 2024, à ce que la mainlevée définitive de l'opposition au commandement de payer, n° 1\_\_\_\_\_, soit prononcée à concurrence des sommes réclamées en net sur celui-ci, à ce qu'il soit ordonné à A\_\_\_\_\_ SA de dater au 2 avril 2024 le certificat de travail conforme au considérant 5.c du jugement entrepris et à ce qu'il soit dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens en appel.

- c.** A\_\_\_\_\_ SA n'a pas répondu à l'appel joint.

---

**d.** Par courriers séparés du 4 juin 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

**C. a.** A\_\_\_\_\_ SA (ci-après également "l'employeuse"), sise à Genève, est une société de droit suisse dont le but principal est le courtage et la gestion de biens immobiliers. D\_\_\_\_\_ en est l'administrateur unique avec signature individuelle.

La société partage les locaux avec l'agence de voyage E\_\_\_\_\_.

**b.** C\_\_\_\_\_ (ci-après également "le travailleur" ou "l'employé") a été engagé par A\_\_\_\_\_ SA en qualité de senior advisor (courtier senior), par contrat de travail à durée indéterminée signé le 14 février 2023.

Le salaire mensuel de base brut était de 10'000 fr., payable en douze mensualités. Le contrat prévoyait qu'à l'issue d'une période de trois mois d'activité à temps plein au sein de la société, D\_\_\_\_\_ et l'employé se retrouveraient pour discuter ensemble d'une éventuelle augmentation du salaire de base, sur décision de D\_\_\_\_\_, qui ne dépasserait pas, en tout état de cause, la somme brute de 13'000 fr. par mois sur douze mois (Art. 8.1).

**c.** Le salaire mensuel a été augmenté à 11'000 fr. par mois dès le mois de mai 2023.

**d.** Le 5 janvier 2024, D\_\_\_\_\_ a adressé à C\_\_\_\_\_ un courriel dont la teneur était la suivante (sic) :

"Cher C\_\_\_\_\_,

*suite à nos dernières conversations, relatives à ton contrat de travail actuel, et des missions confiées, je te confirme mon accord pour qu'à partir de fin février 2024, ton contrat de travail et ton salaire passent à une rémunération égale à 12 000 Fr. brut, le reste des clauses du contrat actuel ne changera pas.*

*La contrepartie bien entendu, étant que tu défende les intérêts de l'entreprise et que tu exécutes les tâches liées à ton contrat et à nos accords convenus sans exceptions ni Réserve. en ce compris, une mission de courtier senior, qui sera rattachée à ta mission de Manager de l'équipe globale de l'entreprise. Avec des objectifs transactionnels à définir ensemble.*

*Je reste à ta disposition et j'espère que cette proposition te satisfera.*

*Ceci est une marque de confiance majeure de ma part à ton égard pour le bien de l'entreprise et de son développement.*

*Merci de bien vouloir me confirmer ton accord sur la présente proposition, si celle-ci pouvait t'agréer.*

*Je reste à ton écoute.*

*Bien à toi*

*D\_\_\_\_\_ "*

**e.** Par courrier du 31 janvier 2024 remis en mains propres, l'employeuse a licencié C\_\_\_\_\_ pour le 31 mars 2024, dans le respect d'un préavis de deux mois, au motif d'une réorganisation. Le travailleur était libéré de son obligation de travailler. Un certificat de travail et un certificat de salaire lui seraient remis ultérieurement.

**f.** Par échange de courriels des 3 et 4 mars 2024, C\_\_\_\_\_ a demandé à F\_\_\_\_\_, employé de la fiduciaire chargée des affaires de l'employeuse, la remise d'un certificat de travail et le paiement de son salaire de février. F\_\_\_\_\_ a répondu que le certificat de travail ne pourrait être fait que de manière intermédiaire et a redirigé l'employé vers D\_\_\_\_\_ pour toute information au sujet du paiement du salaire du mois de février 2024.

**g.** Par courriel du 7 mars 2024 adressé à D\_\_\_\_\_, le travailleur a sollicité le paiement de son salaire du mois de février 2024.

**h.** Le 20 mars 2024, le travailleur, par l'intermédiaire de son conseil, a relancé l'employeuse quant au paiement du salaire du mois de février. Il a également demandé le versement du salaire du mois de mars 2024 et la remise de son certificat de travail.

**i.** Le 10 avril 2024, C\_\_\_\_\_ a envoyé un nouveau courriel à F\_\_\_\_\_ allant dans le même sens.

**j.** Le 8 mai 2024, le travailleur a fait notifier un commandement de payer à son employeuse, poursuite no 1\_\_\_\_\_, portant sur les sommes suivantes :

- 10'362 fr. 95 correspondant au salaire du mois de février 2024 (12'000 fr. bruts) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024;
- 10'362 fr. 95 correspondant au salaire du mois de mars 2024 (12'000 fr. bruts) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024;
- 247 fr. correspondant au remboursement de frais du 19 janvier 2024 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024.

L'employeuse y a fait opposition le 14 mai 2024.

**D. a.** Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 2 avril 2024, déclarée non conciliée le 14 mai 2024 et introduite devant le Tribunal le 19 juillet 2024, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement des sommes suivantes :

- 12'000 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024, à titre de salaire pour le mois de février 2024;

- 12'000 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès 1<sup>er</sup> avril 2024, à titre de salaire pour le mois de mars 2024;
- 247 fr. nets, à titre de remboursement de frais.

C \_\_\_\_\_ a également conclu à la remise d'un certificat de salaire pour l'année 2024, à la mainlevée définitive de l'opposition formée le 14 mai 2024 au commandement de payer, poursuite no 1 \_\_\_\_\_, et à la remise du certificat de travail suivant :

"A \_\_\_\_\_ SA certifie que Monsieur C \_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1976, a occupé le poste de Directeur général et de courtier senior de la société du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.

*Son cahier des charges était le suivant :*

- *Responsable de la création, du développement et de la gestion d'une société immobilière sur le marché suisse*
- *Responsable du positionnement stratégique d'une nouvelle entité sur le marché genevois*
- *Responsable de la supervision des courtiers immobiliers et employés*
- *Responsable de la planification et exécution des stratégies de marketing pour promouvoir les propriétés et attirer de nouveaux clients*
- *Responsable de négociation et de la gestion des relations clients*
- *Responsable de la supervision des activités financières de la société, incluant la budgétisation, la comptabilité et le suivi des paiements*

*Disposant de connaissances professionnelles approfondies et d'une solide expérience dans le domaine immobilier, Monsieur C \_\_\_\_\_ a accompli toutes les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction et a répondu à toutes nos attentes.*

*Cadre compétent, efficace et précis, il a fait preuve de professionnalisme dans la gestion des activités de la société.*

*Nous avons particulièrement apprécié sa grande conscience professionnelle et son engagement qui ont permis de constituer une équipe parfaitement en fonction à ce jour.*

*De caractère agréable, il a été très apprécié par tous les membres de la société, mais également par les clients et les partenaires commerciaux rencontrés à qui il a toujours offert un service de qualité et son savoir-faire.*

*Monsieur C \_\_\_\_\_ nous a quittés libre de tout engagement, sous réserve du secret des affaires le plus strict.*

*Nous le remercions vivement pour son travail exemplaire et nous lui souhaitons plein succès dans la suite de sa carrière professionnelle."*

C \_\_\_\_\_ a notamment indiqué que son salaire de décembre 2023 ne lui avait pas été payé dans les temps, D \_\_\_\_\_ ayant invoqué des difficultés financières

passagères de la société. L'administrateur s'était alors engagé à augmenter le salaire mensuel de son employé à 12'000 fr. dès février 2024. L'employé a par ailleurs estimé la valeur litigieuse de la remise d'un certificat de travail à 1'000 fr.

b. Invitée à déposer un mémoire de réponse, A\_\_\_\_\_ SA a répondu par courrier du 16 septembre 2024, dans lequel elle déclarait contester formellement les allégations et conclusions du demandeur, sans toutefois formuler d'allégués propres.

c. A l'audience de débats du 20 novembre 2024, le représentant de l'employeuse, D\_\_\_\_\_, a reconnu qu'aucun certificat de travail n'avait encore été remis au travailleur. Il a allégué une rupture du lien de confiance avec le travailleur au début de l'année 2024. Celui-ci avait pris des engagements financiers au nom de l'entreprise sans avoir obtenu son accord préalable. Il fréquentait un club de sport durant les heures de travail et avait utilisé une voiture G\_\_\_\_\_ [location de voitures] pour ses besoins personnels et non uniquement pour rendre visite à des clients. C\_\_\_\_\_ avait eu une attitude menaçante à son égard. En novembre ou décembre 2023, il l'avait menacé avec le poing et lui avait dit qu'il savait où se trouvait la mère des enfants de D\_\_\_\_\_ et qu'il irait la voir. Il s'agissait d'une menace inacceptable. D\_\_\_\_\_ avait alors établi une première lettre de licenciement datée du 30 janvier 2024 indiquant comme motif du congé le comportement de C\_\_\_\_\_, ses menaces, l'utilisation d'actifs de l'entreprise et d'engagements financiers non-approuvés. Le courrier de licenciement mentionnant le motif de réorganisation avait ensuite été remis à l'employé afin de favoriser une fin des rapports de travail à l'amiable, mais cela avait échoué. Le salaire des mois de février et mars 2024 n'avait pas été versé à C\_\_\_\_\_ en raison de son attitude menaçante à l'endroit de la mère de ses enfants. A la question de savoir pour quelle raison D\_\_\_\_\_ n'avait pas pris de décision immédiate lors de l'événement jugé menaçant et pourquoi il avait adressé au travailleur un courrier annonçant une augmentation de salaire à 12'000 fr. dès le mois de février 2024, l'employeuse a indiqué qu'elle ne pouvait expliquer cette attitude et avait voulu bien faire. Elle a précisé ne pas avoir licencié le travailleur avant fin janvier 2024 car elle avait besoin d'un directeur. Elle avait proposé une augmentation de salaire afin de favoriser une reprise des relations à l'amiable.

S'agissant du certificat de travail, D\_\_\_\_\_ a contesté que le travailleur était responsable de la supervision des activités financières de la société, incluant la budgétisation, la comptabilité et le suivi des paiements. Il acceptait le terme d'"approfondies" pour qualifier ses connaissances professionnelles et ne niait pas que le travailleur disposait d'une "solide" expérience dans le domaine immobilier. Il souhaitait que les deux paragraphes suivants du projet de certificat soient supprimés ("*Cadre compétent [...] en fonction à ce jour*").

A l'issue de cette audience, A\_\_\_\_\_ SA a accepté de délivrer dans un délai de dix jours un certificat de travail simplifié à l'employé indiquant uniquement sa

fonction, la durée des rapports de travail et les tâches effectuées. Elle devait par ailleurs fournir dans le même délai un projet de certificat de travail complet, comportant une appréciation sur la qualité du travail et de la conduite de l'employé, en se basant sur la proposition faite dans l'écriture de ce dernier.

**d.** Le 3 décembre 2024, A\_\_\_\_\_ SA a remis au travailleur un certificat de travail simplifié daté du 2 avril 2024, comportant le cahier des charges suivant :

*"Son cahier des charges était le suivant :*

- *Gestion de l'équipe commerciale*
- *Prospection de nouveaux clients en Suisse et à l'étranger*
- *Visite et présentation des biens aux prospects*
- *Développement du réseau et présentation de la marque A\_\_\_\_\_ SA*
- *Supervision du courtier stagiaire."*

**e.** A\_\_\_\_\_ SA n'a pas fourni de projet de certificat de travail complet.

**f.** C\_\_\_\_\_ s'est déclaré d'accord avec l'énoncé des tâches figurant sur le certificat de travail simplifié donné par son employeuse. Il a pour le surplus contesté les allégations de D\_\_\_\_\_. Il n'avait reçu de sa part aucune plainte sur la qualité de son travail, que ce soit par écrit ou par oral, et n'avait jamais fait preuve d'un comportement irrespectueux ou menaçant à l'encontre de ce dernier ou de sa famille. En octobre 2023, constatant qu'une seule vente avait eu lieu en six mois, C\_\_\_\_\_ avait proposé à D\_\_\_\_\_ une nouvelle équipe de courtiers plus efficaces. Il avait ainsi engagé H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_. Il avait appris que cette équipe avait fait des ventes et "*du chiffre*", ce qui lui avait fait plaisir.

D\_\_\_\_\_ a confirmé avoir donné un préavis favorable à ces deux candidates, qui ont ensuite été engagées.

**g.** Les 20 janvier et 3 février 2025, plusieurs témoins ont été entendus.

**g.a** J\_\_\_\_\_, assistante de direction, avait travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA de début janvier 2023 à fin avril 2024. Celle-ci lui devait des salaires impayés. Le témoin avait mis elle-même fin à son contrat de travail après plusieurs mises en demeure de son employeuse. C\_\_\_\_\_ était arrivé en avril 2023 à l'agence alors qu'elle s'y trouvait seule. L'équipe précédente était partie, du fait de l'atmosphère hostile et singulière due à D\_\_\_\_\_, et à sa problématique d'alcool au travail. Cette problématique se manifestait par de l'incohérence au quotidien, par des absences de mémoire, par un comportement inapproprié au regard de ce qui était attendu d'un administrateur de biens immobiliers de luxe, tant vis-à-vis des collaborateurs de la société que des externes et des collaborateurs de E\_\_\_\_\_ [agence de voyages].

J\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas avoir été témoin de comportements inadéquats ou agressifs ou irrespectueux de la part de C\_\_\_\_\_ à l'endroit de D\_\_\_\_\_, à l'exception de quelques fois où il avait répondu de manière ordinaire en tant que directeur face aux propos incohérents de D\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas eu connaissance d'avertissements donnés par l'administrateur à l'employé. Elle ne pouvait donner précisément les horaires de travail de C\_\_\_\_\_, mais il était présent tôt le matin et régulièrement dans la journée et était disponible et présent au téléphone en cas de besoin. Elle n'avait constaté aucune absence injustifiée de C\_\_\_\_\_, dans la mesure où chaque absence était préalablement validée et discutée avec l'administrateur.

C\_\_\_\_\_ avait apporté son expérience dès son arrivée dans la gestion immobilière, notamment par l'établissement de procédures, la mise en place de fournisseurs, le recrutement d'équipes et le développement de l'activité. Son arrivée avait été structurante pour l'entreprise. L'équipe qu'il avait constituée était motivée dans la mesure où avant son arrivée, l'entreprise étant récente, il manquait une direction. Le caractère de C\_\_\_\_\_ était agréable. Il était apprécié par les collaborateurs de la société, les clients, et les collaborateurs de E\_\_\_\_\_. Il disposait d'une grande conscience professionnelle et avait fait preuve d'engagement pour la société.

**g.b** K\_\_\_\_\_, courtier en immobilier de janvier 2023 à novembre 2023 au sein de A\_\_\_\_\_ SA, a confirmé que D\_\_\_\_\_ connaissait des problèmes de santé liés à l'alcool. Ceux-ci se manifestaient par des questions à répétition sur le même thème, ainsi que des changements d'humeur, autant positifs que négatifs. L'administrateur n'était pas présent tous les jours à l'agence, mais en moyenne 50% du temps, étant précisé que sa présence variait en fonction des périodes. A son souvenir, C\_\_\_\_\_ n'avait pas été irrespectueux vis-à-vis de D\_\_\_\_\_.

**g.c** I\_\_\_\_\_, engagée comme courtier "*senior advisor*" à 100% du 8 janvier 2024 à fin novembre 2024, a déclaré que sa collaboration avec C\_\_\_\_\_ depuis son arrivée s'était bien passée. Ce dernier avait eu une discussion avec D\_\_\_\_\_ dans la salle de conférence, à laquelle elle n'avait pas assisté. Elle savait que la situation avait dégénéré car il réclamait le paiement des salaires des employés, et il avait par la suite quitté l'entreprise. La témoin avait constaté des problèmes d'alcool de D\_\_\_\_\_, qui venait régulièrement au bureau ivre. L'effet de l'alcool se manifestait par des pertes de mémoires, l'odeur de l'alcool et une démarche peu sûre. L'administrateur avait eu un malaise durant l'été 2024 et avait ensuite été hospitalisé pendant une semaine.

**g.d** H\_\_\_\_\_, assistante des ventes à temps complet au sein de A\_\_\_\_\_ SA du 5 février 2024 au 31 janvier 2025, a indiqué être créancière envers la société de son salaire du mois de janvier 2025 ainsi que d'une prime de 5'000 fr. Elle n'avait jamais travaillé avec C\_\_\_\_\_ au sein de A\_\_\_\_\_ SA, mais le connaissait, car ils avaient travaillé précédemment auprès d'une même entreprise. Elle s'était retrouvée

---

seule dans l'entreprise de décembre 2024 à fin janvier 2025, sa dernière collègue ayant quitté l'entreprise le 30 novembre 2024. A son retour de vacances en janvier 2025, l'administrateur avait fait preuve d'harcèlement sexuel à son égard.

**g.e** L\_\_\_\_\_, agent de voyage chez E\_\_\_\_\_, a indiqué connaître C\_\_\_\_\_ qu'elle croisait. Elle n'avait jamais assisté à des échanges ou des entretiens tendus ou agressifs entre ce dernier et D\_\_\_\_\_. Elle avait au contraire constaté une attitude bienveillante de l'employé envers l'administrateur.

**g.f** M\_\_\_\_\_, agent de voyage chez E\_\_\_\_\_ depuis 2012 à 90%, a indiqué que A\_\_\_\_\_ SA était redevable de loyers impayés à l'agence de voyage. Avant que le contrat de sous-location ne soit conclu, l'administrateur lui avait fait des avances et elle avait déposé une plainte auprès de la police. D\_\_\_\_\_ se trouvait en état d'ébriété quasi quotidiennement. Elle n'avait pas entendu C\_\_\_\_\_ tenir des propos agressifs à D\_\_\_\_\_. Elle l'avait uniquement vu à une reprise quitter les locaux fâché lorsqu'il avait été licencié. Ses propres rapports avec C\_\_\_\_\_ étaient très respectueux, amicaux. C\_\_\_\_\_ était également attentif aux collaborateurs de E\_\_\_\_\_ lorsqu'ils avaient parfois quelques clients turbulents. Il était très protecteur et de bonne humeur.

Lors de l'audience du 3 février 2025, le Tribunal a repris D\_\_\_\_\_ à de multiples reprises, en raison de propos agressifs ou irrespectueux à l'endroit de sa partie adverse ainsi que des témoins, qui ont fait l'objet de notes au procès-verbal.

**h.** Lors des plaidoiries finales, C\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions et sollicité en sus que le certificat de travail complet soit daté du 4 avril 2024 et non de 2025 afin que le demandeur ne soit pas préterité dans ses recherches d'emploi.

- E.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que le courriel du 5 janvier 2024 adressé au travailleur par D\_\_\_\_\_ constituait une offre soumise à conditions, à savoir une augmentation de salaire à 12'000 fr. dès fin février 2024, pour autant que C\_\_\_\_\_ défende les intérêts de l'entreprise, et exécute les tâches liées à son contrat de travail, dont une mission de courtier senior, avec des objectifs transactionnels à définir avec son supérieur. A la fin de ce courriel, D\_\_\_\_\_ sollicitait expressément l'accord de son employé avec cette offre. Ce dernier n'avait pas allégué avoir donné son accord avec la proposition contenue dans cet email, et n'avait pas produit de pièces à cet égard, de sorte que la modification contractuelle n'avait pas eu lieu. Le salaire pour les mois de février et mars 2024 était donc de 11'000 fr. par mois.

S'agissant du certificat de travail réclamé, l'employeuse n'avait pas prouvé que l'employé ne lui avait pas donné satisfaction. Aucun des reproches formulés à l'encontre de celui-ci n'avait été établi, l'employeuse n'ayant fourni aucun moyen de preuve à l'appui de ses allégués. Les déclarations de l'administrateur devaient au surplus être appréciées avec retenue, dès lors que celui-ci, selon les déclarations

---

de ses collaborateurs, n'était pas tout le temps présent dans les locaux et manifestait lui-même régulièrement un comportement erratique lié à sa consommation d'alcool. Il ressortait des enquêtes que le travailleur avait fait preuve d'un comportement respectueux et bienveillant envers l'administrateur et qu'il était apprécié de ses collègues et des collaborateurs de E \_\_\_\_\_. Il avait constitué un atout pour la société, disposait d'un caractère agréable, d'une grande conscience professionnelle et avait fait preuve d'engagement, de sorte que le contenu du certificat de travail proposé dans sa demande devait être repris comme tel par l'employeuse, sous réserve de l'énoncé des tâches, lequel devait correspondre à la liste figurant dans l'attestation de travail datée du 2 avril 2024.

### **EN DROIT**

**1. 1.1** La décision entreprise ayant été communiquée aux parties après le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la présente procédure d'appel est régie par le nouveau droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

**1.2** Le jugement attaqué est une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Déposé dans le délai utile de trente jours, compte tenu des fêtes pascales, et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), l'appel contre le chiffre 7 du jugement entrepris (relatif au certificat de travail) est recevable.

En revanche, l'appelante ne formule aucune allégation ni ne développe aucun grief à l'encontre des autres points du dispositif, de sorte qu'il ne sera pas entré en matière sur ceux-ci, faute de motivation. L'appel est donc irrecevable en tant qu'il vise les chiffres 1 à 6 et 8 à 10 du dispositif (cf. art. 311 al. 1 CPC).

**1.3** Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint contre les chiffres 2, 3, 7 et 8 est également recevable.

**2.** Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

**3.** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1<sup>er</sup> septembre 2014 consid. 5).

---

Les contestations concernant l'établissement ou la formulation de certificats de travail sont de nature patrimoniale. Pour déterminer le montant litigieux, on se réfère en premier lieu aux déclarations concordantes des parties (ATF 116 II 379 consid. 2b, JT 1990 I 584). L'intimé a en l'espèce estimé la valeur liée à la remise de son certificat de travail à 1'000 fr., ce qui n'a pas été contesté. La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC). La présente cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

4. L'appelante conteste le texte du certificat de travail à la délivrance duquel elle a été condamnée. L'intimé demande que ledit certificat soit daté du 2 avril 2024.

**4.1** En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi. Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). La liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

L'action en délivrance du certificat de travail, qui est une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3), se distingue de l'action en rectification du certificat de travail (arrêt 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). La première est ouverte au travailleur qui n'a pas obtenu de certificat de travail de son employeur, tandis que la seconde vise à obtenir la modification du certificat de

travail délivré, dont le contenu ne reflète pas la réalité, notamment parce qu'il est lacunaire, inexact, trompeur ou ambigu (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2; 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1).

Le travailleur qui conclut à la délivrance d'un certificat de travail dont il propose la formulation, facilite la détermination de l'employeur ainsi qu'une éventuelle conciliation portant sur son contenu. Bien qu'un procès en délivrance d'un certificat portant sur la formulation de celui-ci puisse s'avérer complexe en raison des preuves à apporter concernant les prestations du travailleur, son attitude et son tempérament, la situation est identique dans l'action en rectification, dans laquelle le travailleur supporte le fardeau de la preuve de ce qu'il demande de corriger dans son certificat de travail. Quant au principe selon lequel le choix de la formulation du certificat de travail appartient à l'employeur, celui-ci est de toute façon limité par le principe selon lequel le certificat doit être complet et exact (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.4 et références citées).

Le travailleur n'a pas un droit général à ce que l'employeur inclue systématiquement dans le certificat des remerciements et des vœux pour l'avenir professionnel (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5<sup>ème</sup> éd., 2024, pp. 585s; cf. ég. arrêt du Tribunal fédéral 4C\_36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5). Ces mentions sont facultatives (ORDOLLI, in CR CO I, 3<sup>ème</sup> éd., 2021, n. 21 ad art. 330a CO).

Des circonstances particulières – telle une action en délivrance du certificat de travail ayant un retard important dans la délivrance de ce titre – peuvent justifier une rétro-datation ("Rückdatierung") à la date de fin des rapports de travail (ORDOLLI, op.cit., n. 26 ad art. 330a CO; MÜLLER/THALMANN/FAVRE, Le certificat de travail en question, Bâle, 2014, p. 26; (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2010, N. 21 in fine ad art. 330 a CO; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 7e éd., 2020, N. 6 ad art. 330 a CO; OG ZH in : ZR 1997 p. 39; ArG ZH JAR 1991 p. 218).

**4.2** En l'espèce, l'appelante ne reprend pas, dans le projet de certificat de travail proposé dans son appel, l'énoncé des tâches prévu par le dispositif du jugement, alors que ce dernier correspond à celui figurant dans l'attestation de travail rédigée par ses soins en cours de procédure. Dès lors que les parties ont consenti toutes deux devant le Tribunal à cette description des activités exercées par l'intimé au sein de l'appelante, il n'y a pas lieu de s'en écarter. L'appelante ne motive d'ailleurs pas pourquoi elle souhaiterait désormais proposer une nouvelle liste.

Malgré l'injonction du Tribunal à produire un projet de certificat de travail complet, comportant une appréciation sur la qualité du travail et de la conduite de l'employé, l'employeuse ne s'est pas exécutée. Lors de l'audience de débats du 20 novembre 2024, elle s'est déterminée sur le projet du certificat de travail

proposé par l'intimé. S'agissant des connaissances professionnelles de celui-ci, elle a notamment admis que le travailleur disposait d'une solide expérience dans le domaine immobilier. Ce fait n'ayant pas été contesté, l'appelante ne saurait le remettre en cause en appel, de sorte qu'il devra figurer dans le certificat de travail de l'intimé.

L'appelante a en revanche réfuté devant le Tribunal les paragraphes suivants, figurant dans la proposition de certificat de travail de l'intimé, liés aux compétences de ce dernier :

*"Cadre compétent, efficace et précis, il a fait preuve de professionnalisme dans la gestion des activités de la société.*

*Nous avons particulièrement apprécié sa grande conscience professionnelle et son engagement qui ont permis de constituer une équipe parfaitement en fonction à ce jour."*

Dans son appel, elle remet en outre en question le fait que l'employé ait donné entière satisfaction dans "toutes" les tâches confiées et qu'il aurait répondu à toutes ses attentes. Elle conteste de plus le paragraphe suivant, lié à l'attitude de l'employé avec ses collègues, les clients et les partenaires commerciaux :

*"De caractère agréable, il a été très apprécié par tous les membres de la société, mais également par les clients et les partenaires commerciaux rencontrés à qui il a toujours offert un service de qualité et son savoir-faire."*

Elle modifie le passage "*sous réserve du secret des affaires le plus strict*" en le remplaçant par les termes "*sous réserve du secret des affaires qui perdurent [sic] s'agissant des affaires confiées [sic]*", sans toutefois justifier ce changement.

Enfin, elle demande la suppression de la dernière phrase liée aux remerciements de l'employeuse à l'employé pour son travail exemplaire et aux vœux de succès dans la suite de sa carrière professionnelle.

L'appelante conteste la formulation du certificat de travail à la délivrance duquel elle a été condamnée, au motif que le choix de la formulation lui appartient et qu'elle n'est aucunement disposée à attester des qualités élogieuses avancées par l'intimé dans son projet de certificat de travail, dès lors qu'elles ne sont pas admises. Elle fait par ailleurs référence à la prétendue attitude agressive et menaçante de l'intimé et aux "*manquements constatés*" (sic).

Si le choix de la formulation revient à l'employeur, l'appelante n'a fourni aucun certificat de travail, bien qu'elle ait été sollicitée à le faire à de nombreuses reprises. Face à cette attitude, le travailleur a engagé une action en délivrance du certificat de travail en proposant une formulation, afin de faciliter la détermination de son ex-employeuse ainsi qu'une éventuelle conciliation sur le contenu du certificat requis. L'appelante n'a toutefois pas jugé opportun de soumettre en

cours de procédure sa propre formulation, bien qu'elle ait été invitée à le faire par le Tribunal. Ce faisant, elle ne saurait aujourd'hui se prévaloir du fait que la formulation proposée ne lui convient pas, à moins que celle-ci ne contienne une mention inexacte.

Or, les seuls arguments avancés pour contester le projet de certificat de travail proposé par l'intimé ont trait à de prétendus manquements de celui-ci en lien avec des engagements financiers non-autorisés, l'utilisation d'une voiture de fonction pour ses besoins personnels et une attitude menaçante à son égard. A l'instar du Tribunal, il y a lieu de constater qu'aucun de ces reproches n'a été prouvé. L'employeuse ne se prévaut d'ailleurs, dans son appel, d'aucun moyen de preuve à l'appui de ses dires. En revanche, le témoignage de J\_\_\_\_\_ a permis d'établir que l'employé avait été au sein de l'appelante un cadre compétent, efficace, précis, dévoué et doté d'une grande conscience professionnelle, ayant apporté une structure et un dynamisme à l'entreprise, par l'établissement de procédures, la mise en place de fournisseurs, le recrutement d'équipes et le développement de l'activité. L'administrateur de l'employeuse a également confirmé que certaines employées, encore en fonction après le départ de l'intimé, avaient été recrutées par ce dernier. L'intimé s'est ainsi révélé avoir été un atout important pour la société. Les paragraphes qu'il a proposés en lien avec ses compétences apparaissent dès lors justifiés. L'employé est au surplus fondé à exiger que le certificat de travail mentionne qu'il a donné entière satisfaction dans "toutes" les tâches confiées et qu'il a répondu à toutes les attentes de son employeuse.

Par ailleurs, s'agissant de son attitude, il résulte des témoignages de J\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et des deux employées de E\_\_\_\_\_ [agence de voyages] que l'intimé était agréable et apprécié de ses collègues et collaborateurs, de sorte que le paragraphe lié au comportement de l'intimé envers les membres de la société, les clients et partenaires commerciaux de celle-ci apparaît également justifié, étant précisé que l'employeuse n'a jamais remis en question devant le Tribunal l'allégué selon lequel l'intimé était apprécié des clients de la société.

En revanche, l'appelante ne peut être contrainte à intégrer dans le certificat de travail le dernier paragraphe du projet de l'intimé, contenant des remerciements et des vœux en faveur de celui-ci, ces mentions étant facultatives.

Enfin, au vu du temps écoulé depuis la fin des rapports de travail et du fait que le retard dans l'établissement du certificat de travail est exclusivement imputable à l'employeuse, il se justifie de faire coïncider la date de ce dernier avec la fin des rapports de travail. Cette solution s'impose d'autant plus que le certificat de travail fait référence à l'équipe constituée par l'intimé, en fonction au départ de celui-ci. Le certificat portera ainsi la date du 2 avril 2024, laquelle correspond d'ailleurs à celle figurant sur le certificat de travail simplifié remis au travailleur en cours de procédure.

---

Le texte du certificat de travail visé par le dispositif du jugement entrepris sera donc entièrement confirmé, sous réserve de la date d'établissement dudit document et du dernier paragraphe qui sera supprimé.

5. L'intimé reproche au Tribunal de ne pas avoir admis que les parties avaient convenu d'une augmentation de salaire, ce dernier étant porté à 12'000 fr. par mois dès le mois de février 2024. L'offre de l'employeuse d'augmenter le salaire visait uniquement à favoriser le travailleur, lequel était censé l'accepter à moins qu'il ne manifeste son refus.

**5.1** Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO); il s'ensuit que les parties sont libres de convenir tacitement, c'est-à-dire par le silence ou par des actes concluants, d'une modification de leur relation contractuelle.

Lorsque l'offre qui est soumise à l'employé lui est entièrement favorable (p. ex. une augmentation de salaire), le silence du travailleur doit être interprété comme une acceptation de l'offre et le contrat est réputé conclu lorsque l'offre n'est pas refusée dans un délai convenable (cf. art. 6 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_242/2005 du 9 novembre 2005 consid. 4.3; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 81 et les réf. citées).

**5.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que les parties étaient libres de convenir d'une augmentation de salaire sans recourir à aucune forme spéciale, ce qu'elles avaient d'ailleurs déjà fait en mai 2023.

Le 5 janvier 2024, l'appelante a écrit à l'intimé qu'à la suite de leurs dernières discussions, elle lui confirmait son accord pour une augmentation de salaire à 12'000 fr. par mois dès fin février 2024. Il est vrai que, dans ce même courrier, elle a ajouté qu'en échange l'intimé devait "*bien entendu*" défendre les intérêts de l'entreprise et exécuter ses obligations sans exception, ni réserve, avec des objectifs à définir ensemble. Elle a toutefois clairement précisé que son contrat de travail restait inchangé, sous réserve de l'augmentation de salaire consentie. Aussi, l'offre de l'appelante n'apparaît contenir aucune modification en défaveur de l'intimé. Lors de son audition, l'administrateur de l'employeuse n'a d'ailleurs fait allusion à aucune obligation supplémentaire de l'intimé moyennant l'augmentation de salaire proposée. Il a expliqué avoir fait cette offre parce qu'il pensait bien faire, afin de favoriser une reprise des relations à l'amiable. Aucune contrepartie nouvelle n'était ainsi attendue de l'intimé. Dans ces circonstances, le silence du travailleur devait être interprété comme un consentement tacite à l'augmentation de sa rémunération. Le fait que l'employeuse ait terminé son courriel en demandant une confirmation de l'accord de l'employé quant à cette proposition n'y change rien. Cet accord est en effet intervenu par actes concluants, l'intimé ayant continué à exercer son activité avec dévouement au sein de

l'appelante. Il se justifie dès lors d'admettre qu'en janvier 2024, les parties ont convenu d'une majoration de salaire à 12'000 fr. par mois.

L'intimé soutient qu'en indiquant que l'augmentation aurait lieu dès la fin de février 2024, l'employeuse avait souhaité qu'elle intervienne avec le paiement du salaire du mois de février 2024. L'appelante n'a pas contesté cette interprétation, de sorte qu'il sera fait droit aux prétentions de l'intimé en paiement des sommes brutes de 12'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024, et de 12'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024, à titre de salaires pour les mois de février et mars 2024.

Les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement attaqué seront donc modifiés dans ce sens, étant encore précisé que l'appelante s'est abstenue de répondre à l'appel joint de l'intimé.

Au vu de ces changements, il y a également lieu d'adapter le chiffre 8 du dispositif afin que la mainlevée définitive de l'opposition au commandement de payer, poursuite n° 1 \_\_\_\_\_, soit prononcée à hauteur de ces nouveaux montants – sous déduction des charges sociales à la charge de l'employeur –, en sus du montant de 247 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024 (visé au chiffre 5 du dispositif et non contesté).

6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite (art. 71 RTFMC a contrario). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

---

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

**A la forme :**

Déclare recevables l'appel formé le 1<sup>er</sup> mai 2025 par A\_\_\_\_\_ SA contre le chiffre 7 du dispositif du jugement JTPH/83/2025 rendu le 17 mars 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7558/2024, ainsi que l'appel joint formé le 4 juin 2025 par C\_\_\_\_\_ contre les chiffres 2, 3, 7 et 8 du dispositif de ce jugement.

Déclare irrecevable l'appel interjeté le 1<sup>er</sup> mai 2025 par A\_\_\_\_\_ SA contre les chiffres 1 à 6 et 8 à 10 du dispositif dudit jugement.

**Au fond :**

Annule les chiffres 2, 3, 7 et 8 du dispositif du jugement entrepris et, cela fait, statue à nouveau sur ces points :

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 12'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024.

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 12'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024.

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à remettre à C\_\_\_\_\_ le certificat de travail suivant, daté du 2 avril 2024 :

*"A\_\_\_\_\_ SA certifie que Monsieur C\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1976, a occupé le poste de Directeur général et de courtier senior de la société du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.*

*Son cahier des charges était le suivant :*

- *Gestion de l'équipe commerciale*
- *Prospection de nouveaux clients en Suisse et à l'étranger*
- *Visite et présentation des biens aux prospects*
- *Développement du réseau et présentation de la marque A\_\_\_\_\_ SA*
- *Supervision du courtier stagiaire*

*Disposant de connaissances professionnelles approfondies et d'une solide expérience dans le domaine immobilier, Monsieur C\_\_\_\_\_ a accompli toutes les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction et a répondu à toutes nos attentes.*

*Cadre compétent, efficace et précis, il a fait preuve de professionnalisme dans la gestion des activités de la société.*

---

*Nous avons particulièrement apprécié sa grande conscience professionnelle et son engagement qui ont permis de constituer une équipe parfaitement en fonction à ce jour.*

*De caractère agréable, il a été très apprécié par tous les membres de la société, mais également par les clients et les partenaires commerciaux rencontrés à qui il a toujours offert un service de qualité et son savoir-faire.*

*Monsieur C\_\_\_\_\_ nous a quittés libre de tout engagement, sous réserve du secret des affaires le plus strict."*

Prononce la mainlevée définitive de l'opposition au commandement de payer, poursuite no 1\_\_\_\_\_, à concurrence des sommes suivantes :

- la somme brute de 12'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2024;
- la somme brute de 12'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024;
- la somme nette de 247 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2024.

Déboute les parties de toutes autres conclusions d'appel.

Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Jocelyne DEVILLE-CHAVANNE, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.*

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

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.