

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/9327/2011-5

CAPH/79/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 23 MAI 2014**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SARL**, sise \_\_\_\_\_, Genève, CH, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 novembre 2013 (JTPH/370/2013), comparant par M<sup>c</sup> Fedor POSKRIAKOV, avocat, Lenz & Staehelin, Route de Chêne 30, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

Et

**Madame B** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (France), intimée, comparant par le SIT, Syndicat Interprofessionnel, rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, auprès duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 mai 2014.

---

### EN FAIT

- A. A\_\_\_\_\_SARL est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but la gestion et l'exploitation d'établissements d'enseignement privé, ainsi que la création et diffusion de matériel pédagogique.
- B. Par contrat du 29 juin 2010, B\_\_\_\_\_, née le 1<sup>er</sup> novembre 1980 et domiciliée en France, s'est engagée au service de l'A\_\_\_\_\_SARL, en qualité de professeur de sciences, pour une année, soit "du 30 août 2010 au 30 août 2011 (périodes de cours, selon le calendrier académique)".

Il était notamment convenu que l'employée fournirait la prestation de "15 à 20 heures académiques (45 min.) par semaine, plus 2 heures administratives (60 min.) de gestion de filières, selon le calendrier académique et l'horaire officiel en vigueur", que le salaire, indemnité de vacances comprises, serait de 45 fr. par heure académique et de 60 fr. par "heure réelle 60". Des indemnités vacances de 8,33% faisaient parties intégrantes du salaire.

Le "calendrier académique" comporte deux semestres de dix-huit semaines chacun, le premier allant du 30 août 2010 au 21 janvier 2011 et le second du 28 février au 1<sup>er</sup> juillet puis du 2 au 12 août 2011.

- C. L'A\_\_\_\_\_SARL affirme que B\_\_\_\_\_ avait critiqué du matériel de l'école, notamment une brochure de chimie, qualifiée de "brochure de merde".

B\_\_\_\_\_ conteste ces qualificatifs, admettant qu'elle avait constaté qu'il y avait des coquilles dans cette brochure, et qu'elle avait dit à ses élèves ne pas en être l'auteur.

Durant son emploi, certains élèves, environ cinq ou six, s'étaient plaints de B\_\_\_\_\_, laquelle ne fournissait pas certains corrigés d'exercices, et émettaient des critiques envers la direction. Les corrigés étaient écrits à la main, de façon pas toujours lisible (témoin C\_\_\_\_\_).

Deux élèves avaient rapporté que B\_\_\_\_\_ avait qualifié la brochure de chimie de "brochure de merde", et qu'elle se contredisait lorsqu'elle répondait aux questions. Elle se plaignait des exigences de la direction (témoin D\_\_\_\_\_).

- D. Par lettre du 17 janvier 2011, remise en mains propres à B\_\_\_\_\_ le 21 janvier 2011, l'A\_\_\_\_\_SARL a relevé divers points dénotant selon elle un comportement inacceptable préjudiciable au bon fonctionnement de l'établissement, et a précisé que "la présente constitue un premier avertissement écrit; un second avertissement donnerait lieu à un licenciement avec effet immédiat pour faute professionnelle et entraînerait des sanctions sous forme de rétention de salaire".

Dès le 21 janvier 2011, la période de vacances scolaires d'un mois a commencé.

Par courrier électronique du 27 janvier 2011, l'A\_\_\_\_\_SARL a réclamé à B\_\_\_\_\_ la remise de documents.

Par courrier du 28 janvier 2011, l'A\_\_\_\_\_SARL a licencié B\_\_\_\_\_ aux motifs suivants "inaptitude à délivrer un enseignement de qualité au niveau demandé; attitude inappropriée face aux demandes et consignes de la direction". Il était précisé: "La date de présentation de la présente fixe le point de départ de votre préavis de 1 mois pour la fin d'un mois, soit au 28 février 2011. Pendant toute la durée du préavis vous restez tenue à l'ensemble de vos obligations contractuelles".

Dès cette date, B\_\_\_\_\_ n'a plus eu accès à sa boîte de courriers électroniques.

Par lettre du 2 février 2011, B\_\_\_\_\_ a contesté les motifs de son licenciement, fait valoir qu'elle était engagée jusqu'à la fin août 2011, et a déclaré qu'elle se tenait à disposition de son employeur.

Par courrier du 7 février 2011, l'A\_\_\_\_\_SARL a confirmé le congé, avec délai d'un mois pour la fin d'un mois.

- E.** Par lettre, du 17 février 2011, elle a licencié B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat "pour motif d'incompétence mettant en péril l'activité de l'entreprise". Elle lui reprochait les points suivants: "A. Ethique professionnelle: dénigrement du travail, notamment brochures de cours, effectué par vos prédécesseurs, critique ouverte devant clients des méthodes pédagogiques de l'École, conversations inappropriées avec vos collègues, mettant en péril l'intégrité du corps enseignant et influant de manière néfaste sur l'ambiance au sein de l'équipe. B. Inaptitude au poste: multiples erreurs relevées dans vos photocopies, plaintes systématiques des élèves par rapport à votre enseignement, lacunes inacceptables dans la matière enseignée constatées auprès des élèves, remédiées in extremis par nos soins peu avant leurs examens, aucune amélioration notable de vos compétences à enseigner, malgré divers mécanismes d'apprentissage mis en place pour vous par le conseil pédagogique. C. Non-respect de l'employeur: comportement systématiquement désobligeant vis-à-vis de la direction, attitude inappropriée face aux demandes et consignes du conseil pédagogique, manquement à fournir les documents et prestations exigés, et ce dans les délais, malgré de multiples avertissements oraux et écrits, notamment: corrigés propres des contrôles continus, sources éditables de vos documents pédagogiques".
- F.** B\_\_\_\_\_ a perçu, à titre de salaire brut, indemnités vacances comprises, 14'225 fr. de septembre 2010 à janvier 2011.
- G.** Le 9 mai 2011, B\_\_\_\_\_ a adressé à l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes une requête de conciliation dirigée contre A\_\_\_\_\_SARL, portant

sur les montants suivants: 18'360 fr. à titre de salaire pour les mois de mars à août 2011, 1'890 fr. à titre de paiement des heures administratives, 9'450 fr. à titre de rémunération de travail pour la rédaction d'une brochure, et 18'360 fr. à titre d'indemnité pour congé immédiat non justifié.

L'autorisation de procéder a été délivrée le 14 juin 2011.

Le 27 septembre 2011, B\_\_\_\_\_ a saisi le Tribunal des prud'hommes d'une demande simplifiée, au sens de l'art. 244 CPC. Elle a repris les montants évoqués en conciliation, réduisant cependant à 17'664 fr. le montant réclamé au titre de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

Lors de l'audience du Tribunal du 15 novembre 2011, B\_\_\_\_\_ a confirmé sa demande, et réclamé en outre la remise d'un bulletin de paie pour février 2011 ainsi qu'un nouveau certificat de travail.

A\_\_\_\_\_SARL a conclu au déboutement de la précitée de toutes ses conclusions pécuniaires; elle a consenti à établir les documents requis, de sorte que B\_\_\_\_\_ a renoncé aux conclusions prises de ce chef.

B\_\_\_\_\_ a précisé qu'elle avait été satisfaite de son enseignement et de ses élèves, que la directrice lui avait dit ne pas avoir de remarques majeures à formuler, sauf quelques détails à affiner. Elle avait reçu l'avertissement lors d'une rencontre avec la direction destinée à lui indiquer les cours à préparer pour le deuxième semestre. Cette réunion avait eu lieu à la veille des vacances qui duraient du 21 janvier au 21 février. Le 28 janvier 2011, elle était venue faire passer des examens; tout s'était bien déroulé, mais à l'issue de la session, elle avait été convoquée dans le bureau de la direction où un courrier de licenciement lui avait été soumis.

A\_\_\_\_\_SARL a produit trois pièces, dont un "compte-rendu des propos de Mlle B\_\_\_\_\_" rédigé par l'une de ses collaboratrices, et un "compte rendu des performances et comportement de Mlle B\_\_\_\_\_", rédigé par la directrice-adjointe. Elle a affirmé que ces documents contredisaient les dires de l'employée. Elle a ajouté que celle-ci avait des difficultés avec la discipline et ne répondait pas clairement aux élèves, que les rapports de travail s'étaient dégradés après trois mois en raison du fait que B\_\_\_\_\_ ne voulait pas donner les sources de la brochure de physique qu'elle rédigeait.

A l'issue de l'audience, les parties ont renoncé à l'administration de preuves et à des plaidoiries.

- H.** Par jugement du 22 décembre 2011, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_SARL à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 15'745 fr. 80 (ch. 2), et le montant net de 5'248 fr. 60 (ch. 3), a invité la partie qui en avait la charge à opérer

les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

Statuant sur appel d'A\_\_\_\_\_SARL, la Cour a, par arrêt du 7 mai 2012, annulé ce jugement, et renvoyé la cause au Tribunal pour instruction et nouvelle décision.

Dans cet arrêt, la Cour a notamment retenu que l'intimée avait fait l'objet d'un licenciement ordinaire le 28 janvier 2011, suivi le 17 février 2011 d'un licenciement avec effet immédiat, que l'instruction n'avait pas suffisamment porté sur les circonstances de ce congé, ni sur les conséquences de celui-ci.

- I.** A la suite du renvoi de la cause, les parties ont été entendues par le Tribunal à l'audience du 23 janvier 2013 ainsi qu'à celle du 20 mars 2013, où des témoins ont aussi déposé.

A la requête d'A\_\_\_\_\_SARL, le Tribunal a ordonné à B\_\_\_\_\_ de produire toute pièce justifiant d'un éventuel gain intermédiaire entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 août 2011 (déclaration fiscale, certificats de salaire, etc.).

B\_\_\_\_\_ a déposé des copies de bulletins d'allocations d'aide de retour à l'emploi servies par l'Institut \_\_\_\_\_, de février à août 2011, pour un montant total de 6'670, 34 euros.

Elle a affirmé ne pas avoir perçu d'autres rémunérations pour les mois de février à août 2011 et avoir dû indiquer aux \_\_\_\_\_ français qu'elle n'avait pas d'emploi pour toucher les allocations précitées. Elle avait fait des recherches d'emploi régulières, qui n'avaient abouti qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

L'A\_\_\_\_\_SARL a persisté à requérir la production de déclarations fiscales et de relevés bancaires.

- J.** Par jugement du 7 novembre 2013, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a condamné A\_\_\_\_\_SARL à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 15'745 fr. 80 (ch. 2) et le montant net de 2'624 fr. 30 (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelle (ch. 3), et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

En substance, le Tribunal a retenu que le licenciement n'était pas justifié, les reproches adressés à l'employée qui ressortaient des enquêtes n'étant pas constitutifs de motifs graves, que le salaire était dû jusqu'à l'échéance du congé, que la quotité de celui-ci devait être calculée sur la base d'un salaire mensuel moyen perçu de 2'624 fr. 30 (13'121 fr. 50 de salaire hors vacances, versé entre septembre 2010 et janvier 2011), qu'il n'y avait pas lieu à déduction puisque le nouvel emploi datait du 1<sup>er</sup> janvier 2012, que l'indemnité devait correspondre à un mois de salaire vu l'âge de l'employée, son manque d'expérience professionnelle

sa situation financière précaire, que pour le surplus l'employée n'avait pas accompli d'heures supplémentaires et n'avait droit à aucun supplément de rémunération.

- K.** Par acte du 9 décembre 2013, A\_\_\_\_\_SARL a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à son annulation, cela fait au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, subsidiairement à ce que l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié soit fixée à 1 fr., et le montant brut dû à 3'566 fr. 22 dont à déduire un montant indéterminé correspondant aux revenus obtenus durant le délai de congé.

A titre préalable, elle a requis la production de documents relatifs à ces revenus ainsi qu'aux recherches d'emploi accomplies.

Par mémoire-réponse du 30 janvier 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement attaqué.

Les parties n'ont pas fait usage de leur droit de réplique et duplique.

Par avis du 27 février 2014, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1.** L'art. 308 CPC prévoit que l'appel est recevable dans les affaires patrimoniales contre les décisions finales et incidentes de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, le présent appel, formé selon la forme et dans le délai prévus par la loi, est recevable.

- 2.** Dans son arrêt du 7 mai 2012, la Cour a considéré que l'appelante avait clairement manifesté, dans son courrier du 28 janvier 2011, qu'elle prononçait un congé ordinaire à l'endroit de l'intimée, puis qu'elle avait signifié un congé avec effet immédiat en date du 17 février 2011.

Les éléments recueillis par le Tribunal à la suite de cet arrêt de renvoi ne conduisent pas à une autre conclusion.

- 3.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement immédiat n'était pas justifié.

**3.1** En vertu de l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de durée déterminée se définit comme celui qui prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. La durée déterminée du contrat résulte de la loi, de la nature du contrat ou de la convention des parties. Celles-ci peuvent fixer soit un terme, soit une durée, soit un laps de temps objectivement déterminable; la durée peut également résulter du but des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral B 54/04 du 30 septembre 2005, consid. 3.1, résumé in RSAS 2006 p. 354). La caractéristique première d'un contrat de ce type est que les parties contractantes ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins que celle qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_89/2007 du 29 juin 2007, consid. 3.2).

**3.2** Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 s.).

**3.3** Selon l'art. 337c al. 1 lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par la suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

Le fardeau de la preuve des gains ou économies que le travailleur a réalisés ou qu'il aurait pu réaliser incombe à l'employeur (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013 n. 21 ad art. 337c).

Les indemnités journalières que l'assurance-chômage a versées durant le préavis non respecté ne sauraient profiter à l'employeur; il incombe à la caisse de

chômage d'intervenir au procès et de faire valoir la subrogation (GLOOR, op. cit., n. 20 ad art. 337c).

**3.4** L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 120 II 209 consid. 9b p. 214; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1a).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_660/2010 du 11 mars 2011 consid. 3.2 et les références citées).

**3.5** L'interrogatoire et la déposition des parties constituent des moyens de preuve (art. 168 al. 1 let. f CPC).

Ces deux modes d'interrogation sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois, 2012, ad art. 191-192 CPC, n. 14ss).

**3.6** En l'occurrence, les parties ont été liées par un contrat de durée déterminée.

L'appelante a invoqué à l'appui du licenciement des motifs "mettant en péril l'activité de l'entreprise", qui consistaient en substance dans du dénigrement du travail, des erreurs dans les cours, et un comportement désobligeant envers la direction et les collègues.

Comme le Tribunal l'a justement retenu, les témoignages recueillis ont mis en évidence des plaintes d'élèves au sujet de corrigés, ainsi que des critiques, dans des termes non établis, relatives à du matériel d'enseignement. Ces griefs, qui apparaissent moins précis que ceux résultant du courrier de licenciement, ne sont pas d'une gravité suffisante pour constituer des motifs justifiant une résiliation abrupte des rapports de travail. A supposer que les courriers des 27 et 28 janvier

2011 puissent être considérés comme des avertissements, l'appelante n'allègue pas, et prouve encore moins, de graves manquements postérieurs à ceux-ci qui auraient entraîné une rupture de confiance irrémédiable.

Dès lors le congé signifié à l'intimée n'était pas fondé sur de justes motifs, comme l'ont à raison retenu les premiers juges.

**3.7** L'intimée a, en conséquence, droit au salaire qu'elle aurait touché jusqu'à la fin des rapports de travail, soit en l'occurrence, à la fin du contrat de travail de durée déterminée (30 août 2011).

Les premiers juges ont arrêté ce montant, correspondant à six mois de salaire (mars à août 2011), en prenant en considération une rémunération mensuelle moyenne de 2'624 fr. 30, calculée sur la base de ce que l'intimée avait perçu de septembre à janvier 2011 (13'121 fr. 50), hors indemnités vacances.

L'appelante critique, dans son argumentation subsidiaire, ce calcul, au motif que ce dernier montant a correspondu à dix-huit semaines de cours pendant le semestre d'hiver (septembre à janvier 2011), et que, par conséquent, le même montant devrait prévaloir pour le semestre d'été (mars à août 2011 [sans juillet correspondant à la période de vacances]). Elle requiert également que soient imputées les prestations reçues par l'intimée durant cette période, qu'ils s'agissent des allocations dont la perception a été établie, que d'hypothétiques autres gains intermédiaires et gain auquel il aurait été volontairement renoncé pour cause de non recherches d'emploi. Elle n'allègue, ni a fortiori ne démontre – alors qu'elle en supportait la charge - aucun élément concret dont il ressortirait que l'intimée aurait travaillé au service d'un tiers ou n'aurait pas recherché un emploi, durant la période en cause.

Pour sa part, l'intimée a déclaré, lorsqu'elle a été entendue par le Tribunal, qu'elle n'avait pas perçu d'autres revenus que les allocations précitées, lesquelles n'auraient pu lui être servies si elle avait eu un emploi, et qu'elle n'avait pas pu retrouver de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, en dépit de ses efforts. Ces déclarations, appréciées à l'aune de celles de l'appelante, sont de nature à emporter la conviction du juge, et dès lors à constituer une preuve, selon l'art. 168 al. 1 let. f CPC.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de donner suite à la requête de l'appelante en production de pièces supplémentaires.

Le calcul du montant dû par l'appelante, sur la base des art. 337c al. 1 et 2 CO, devra tenir compte de ce que le contrat se terminait au mois d'août 2011 (période comprenant les vacances scolaires dont la rémunération était contractuellement comprise dans le salaire de base). C'est ainsi un montant brut de 14'225 fr., dont l'appelante demeure redevable envers l'intimée.

**3.8** L'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 3 CO a été arrêtée à un montant de 2'624 fr. 60 par le Tribunal, montant correspondant selon sa motivation, à un mois de salaire, en fonction de divers critères, notamment ceux de la situation financière précaire de l'intimée domiciliée en France et ne pouvant toucher d'indemnité de chômage en Suisse, ainsi que la situation déstabilisante et difficile psychologiquement de la précitée.

Compte tenu du caractère de durée déterminée du contrat, de la brièveté des rapports de travail, du relatif jeune âge de l'intimée, du peu de clarté des courriers de résiliation de l'employeur, du fait qu'il n'a pas été établi, contrairement à ce que soutient celui-ci que l'intimée aurait commis une faute concomitante, et de ce que les critères retenus par le Tribunal et mentionnés ci-dessus ne sont pas pertinents, il se justifie d'arrêter à 2'000 fr. nets l'indemnité due.

**3.9** Vu ce qui précède, les chiffres 2 et 4 de la décision entreprise seront annulés, et il sera statué à nouveau sur ces points.

- 4.** Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

**À la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 9 décembre 2012 par A\_\_\_\_\_SARL contre le jugement rendu le 7 novembre 2013 par le Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Annule les chiffres 2 et 4 du dispositif de ce jugement.

Cela fait, statuant à nouveau sur ces points :

Condamne A\_\_\_\_\_SARL à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 14'225 fr.

Condamne A\_\_\_\_\_SARL à verser à B\_\_\_\_\_ le montant net de 2'000 fr.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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

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

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

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