



Madame T _____
Dom. élu: Me Joanna BÜRGISSER
Avenue de Frontenex 5
1207 Genève

E _____ SA
Dom. élu: Me Albert RIGHINI
Rue Gourgas 5
Case postale 237
1211 Genève 8

Partie appelante

Partie intimée

CAISSE DE CHÔMAGE A _____
Rue des Chaudronniers 16
Case postale 3287
1211 Genève 3

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 29 août 2006

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Yves DECREY et Denis MAUVAIS, juges employeurs

MM. Pascal FOUVY et Pierre-André REBETEZ, juges salariés

Mme Laurence AELLEN, greffière d'audience

EN FAIT

Par acte du 21 mars 2006, T_____ appelle d'un jugement rendu le 15 février 2006 et notifié par plis du lendemain, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes, groupe 1, condamne E_____ SA à lui verser fr. 5'925.- brut avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005 et à lui remettre un certificat de travail pour la période du 1^{er} février 1999 au 31 janvier 2005 et un certificat de salaire pour l'année 2005, et la déboute au surplus de ces autres conclusions.

L'appelante conclut, ce jugement étant mis à néant, à la condamnation de E_____ SA à lui verser fr. 46'166.- brut avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005 et réclame un certificat de travail détaillé, conforme à un texte figurant dans ses écritures.

L'intimée a conclu à la confirmation du jugement attaqué.

Lors de l'audience devant la Cour, T_____ et E_____ SA se sont accordées, s'agissant du texte du certificat de travail, dont elles admettent qu'il soit conforme à celui d'un certificat intermédiaire établi le 21 janvier 2005. Elles ont pour le surplus persisté dans leurs conclusions respectives.

La CAISSE DE CHÔMAGE A_____, intervenant à la procédure, a conclu au paiement d'un montant net de fr. 12'159.75 correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelante et correspondant aux mois de février, mars et avril 2005.

Les éléments suivants résultent du dossier :

- A. E_____ SA, société anonyme inscrite au Registre du commerce genevois, a pour but social le commerce et la représentation d'articles de luxe, plus particulièrement dans le domaine de l'horlogerie, la bijouterie et la joaillerie, la création et la diffusion de bijoux et d'articles de luxe; à cette fin, elle exploite en particulier une boutique de bijouterie et joaillerie sise dans l'enceinte de l'Hôtel _____ à Genève, à l'enseigne « B_____ ». La société est administrée par C_____, administrateur unique avec signature individuelle. Le directeur en est D_____, lequel dispose également d'une signature individuelle.

Le 1^{er} février 1999, E_____ a engagé T_____ en qualité de collaboratrice de vente à plein temps à ladite boutique, pour un salaire mensuel brut de fr. 3'000.-.

A teneur du contrat de travail signé entre les parties "une prime de performance sera versée à la fin de l'année contractuelle. Si l'employé quitte son travail durant les 12 premiers mois, la prime ne sera pas versée et le prorata ne peut être exigé. Dans le cas où l'employé a touché une avance sur la prime et quitte son travail avant les 12 premiers mois, cette avance lui sera retenue sur le montant final dû". Rien n'est en revanche stipulé, s'agissant de la manière de calculer la "prime de performance" ou sur le montant dû à ce titre.

Le contrat prévoit en outre un délai de préavis de trois mois après la période d'essai, quatre semaines de vacances par année et un horaire de travail de 42.5 heures par semaine.

Le salaire mensuel brut de T _____ a été porté à fr. 4'500.- le 1^{er} janvier 2000, à fr. 4'750.- le 1^{er} novembre 2001, à fr. 5'250.- le 1^{er} mars 2002 et à fr. 5'750.- le 1^{er} mai 2003.

- B. Le versement des salaires était souvent opéré au début du mois suivant, voire à la fin de celui-ci. Il est arrivé qu'il le soit avec trois mois de retard (tém. F _____, G _____, H _____, I _____). E _____ explique ces retards par un manque de liquidités, sa clientèle, constituée notamment de riches arabes, payant régulièrement avec retard et la société devant préalablement au paiement des salaires encaisser les montants qui lui étaient payés par le biais de cartes de crédit.

Le 24 novembre 2003, les employés de la boutique du _____, dont T _____, ont adressé à D _____ un mémo, le priant de leur verser leur salaire "toutes les fins de mois" et celui de décembre le 20 décembre.

D _____ soutient que les employés connaissaient les difficultés de trésorerie de la société et s'accommodaient de la situation. T _____ le conteste et affirme s'être plainte à de nombreuses reprises de retards dans le paiement de son salaire tant à D _____ qu'à J _____. D _____ admet qu'elle s'est adressée à lui, dans ce sens, une fois pendant toute la durée de son engagement. Selon J _____, elle s'est plainte à lui à ce sujet "une, deux ou trois années avant son départ" (tém. J _____).

- C. En décembre 1999, T _____ a perçu une "gratification/bonus" de fr. 3'000.- (pièce 3 dem.). En décembre 2000, il lui a été versé fr. 5'000.- à titre de "bonus" et fr. 5'500.- à titre de "gratification" en décembre 2001. Le décompte concernant ce dernier versement comporte la mention suivante : "Nous sommes heureux de pouvoir ajouter une gratification à votre douzième salaire. Nous tenons ainsi à vous exprimer notre satisfaction pour votre travail durant l'an-

née. Cette gratification vous est toutefois versée à bien plaisir et ne saurait constituer un droit acquis pour les années à venir".

Rien ne lui a été versé à titre de bonus, gratification ou prime de performance depuis le 1^{er} janvier 2002.

- D. Le dossier ne fait état d'aucun reproche qui aurait été fait à T _____ au sujet de ses "performances", de son comportement ou de son assiduité au travail. En particulier, aucun fait n'est allégué dont il résulterait que la qualité de son travail ou le chiffre des ventes réalisées par ses soins ait diminué postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

E _____ a soutenu que sa situation financière s'était dégradée dès 2002 et a produit un jugement du Tribunal de première instance rendu le 14 février 2005, dont il résulte que sa mise en faillite n'a été évitée que grâce à la postposition de plusieurs créances. Le 5 juillet 2005, elle a fait l'objet d'une commination de faillite pour une dette de fr. 598'336.37.

T _____ affirme n'avoir pas eu connaissance de l'état de surendettement de la société et aucun élément du dossier ne vient à l'appui du contraire.

- E. Au début de l'année 2005, la boutique du _____ était dirigée par K _____. T _____, qui travaillait à plein temps, la remplaçait lors de ses absences à l'étranger (tém. H _____). La boutique employait encore I ____, laquelle travaillait à mi-temps.

K _____ a établi un plan de travail pour la semaine du 15 au 22 janvier; ce plan mentionne que T _____ aurait congé le samedi 22 janvier 2005. Il était prévu que, ce jour-là, la boutique serait tenue par K _____ et I ____. Ce planning comporte la mention "info B _____", à qui il a été faxé le 15 janvier 2005 à 13h44. D _____ affirme n'avoir pas pu en prendre connaissance, étant alors à l'étranger.

Dans le courant de cette semaine-là, K _____ a quitté son emploi. D _____ en a eu connaissance "deux ou trois jours" avant son départ.

Le 21 janvier 2005 au soir, I ____ a téléphoniquement informé D _____ que T _____ était de congé le lendemain et qu'elle ne pourrait donc pas ouvrir la boutique seule. Le samedi 22 janvier 2005, T _____ a effectivement pris congé, de sorte que la boutique est restée fermée ce jour-là (tém. I ____).

Par courrier du 24 janvier 2005, D _____ a reproché à T _____, de ne pas l'avoir prévenu de son absence du samedi

22 janvier 2005 un ou deux jours plus tôt, afin qu'il puisse organiser un remplacement. Le courrier précise qu'elle ne devait pas s'étonner de ne pas avoir reçu de bonus de fin d'année, ce bonus étant destiné aux employés qui avaient une conscience professionnelle. T _____ était priée de considérer sa lettre comme un avertissement: un tel comportement ne serait pas toléré une autre fois.

- F. A teneur des propos de T _____, le fait qu'on lui reproche de prendre un jour de congé a constitué "la goutte d'eau qui a fait déborder le vase".

Par courrier de son conseil du 27 janvier 2005, elle a qualifié le comportement de D _____ de "mobbing". Elle a en outre sommé E _____ de lui verser sa prime de performance pour les années 2002, 2003 et 2004 au plus tard avec le salaire du mois de février 2005 et l'a mis en demeure de lui verser au 31 janvier 2005 les salaires de décembre 2004 et janvier 2005, soit fr. 11'500.- brut, faute de quoi elle mettrait fin aux relations de travail avec effet immédiat, indiquant que, dans ce cas, elle ne se présenterait plus au travail à partir du 1^{er} février 2005.

D _____ a accusé réception de ce courrier le lendemain vendredi 28 janvier 2005, indiquant l'avoir reçu à Moscou. Il a contesté tout droit de l'employée à recevoir un bonus de performance, a indiqué que le salaire de décembre 2004 avait d'ores et déjà été payé et a sommé T _____ de se présenter à sa place de travail le 1^{er} février 2005.

Le salaire de décembre 2004 a été versé le 28 janvier 2005 par virement bancaire.

Le 31 janvier 2005, T _____ et D _____ ont eu un entretien. T _____ affirme que D _____ lui a alors indiqué que, compte tenu de son comportement, elle ne recevrait pas le salaire de janvier 2005. D _____, pour sa part, affirme lui avoir lors dit que son salaire de janvier 2005 lui serait versé en même temps que celui des autres employés, et qu'il attendait, pour ce faire, de procéder à l'encaissement des sommes versées par cartes de crédit.

Aucune de ces deux versions n'est étayée de preuves.

Dans ses écritures, E _____ admet que T _____ a oralement donné sa démission avec effet immédiat le 31 janvier 2005, démission qu'elle a confirmée par lettre de son conseil du 1^{er} février 2005.

Elle ne s'est plus présentée à son travail depuis le 1^{er} février 2005.

- G. T _____ n'a pas pris de vacances en janvier 2005.

Le salaire de janvier 2005 lui a été versé par virement bancaire du 5 mai 2006, assorti d'une indemnité pour vacances non prises de fr. 175.- brut.

T _____ a ensuite bénéficié de prestations-chômage, versées par la CAISSE DE CHÔMAGE A _____, lesquelles ont représenté fr. 12'159,75 net au 30 avril 2005.

Elle a ultérieurement retrouvé du travail auprès d'un autre joaillier de la place.

- H. Par demande déposée le 10 mai 2005, T _____ a assigné E _____ en paiement de fr. 42'166.-, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 27 janvier 2005.

Cette somme se décompose comme suit :

- fr. 5'750.- salaire janvier 2005;
- fr. 17'250.- indemnité correspondant aux salaires des mois de février à avril 2005;
- fr. 1'916.- indemnité pour vacances non prises, janvier à avril 2005;
- fr. 17'200.- prime de performance 2002, 2003 et 2004.

Elle a également réclamé un certificat de travail et un certificat de salaire pour l'année 2005.

Le 6 juin 2005, la CAISSE DE CHÔMAGE A _____ a déclaré intervenir à la procédure et a fait valoir sa subrogation dans les droits de T _____ à concurrence de fr. 12'159.73 et avec intérêts à 5% l'an dès le 23 mai 2005.

E _____ s'est opposée à l'action.

- I. Le jugement attaqué retient en substance que certes E _____ versait le salaire de T _____ régulièrement en retard, mais que cette dernière semblait, après avoir signé le "mémo" du 24 novembre 2003, s'être accommodée de la situation, puisqu'elle n'avait depuis lors pas élevé de plaintes à ce sujet. Elle n'avait en effet réagi qu'au moment où E _____ lui avait reproché son absence le 22 janvier 2005, alors que la réaction de celle-ci était compréhensible au vu des circonstances. T _____ n'avait ainsi pas subi une atteinte à sa personnalité rendant le maintien du contrat de travail impossible et sa démission avec effet immédiat, en date du 31 janvier 2005 n'était, partant, pas justifiée. Tant les prétentions de T _____ afférentes au délai de congé que la subrogation de la CAISSE DE CHÔMAGE A _____ devaient dès lors être rejetées.

Elle pouvait en revanche prétendre au paiement du salaire du mois de janvier 2005 (fr. 5'750.- brut), ainsi qu'à une indemnité pour vacances non prises pour ce même mois (fr. 175.- correspondant à 0,66 jours de vacances, le 22 janvier 2005 étant considéré comme un jour de vacances pris en nature).

Aucune obligation de verser une prime de performance annuelle ne résultait du contrat de travail et T_____ ne pouvait ainsi y prétendre pour les années 2002 à 2004.

E_____ n'ayant jamais remis à T_____ de certificat de travail ni de certificat de salaire, elle devait être condamnée à en remettre un à son employée.

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

A l'audience du 8 août 2006, T_____ a souhaité produire à la procédure une liste manuscrite, établie par ses soins, des ventes qu'elle soutient avoir réalisées durant l'année 2002. La production de cette pièce à l'audience lui ayant été refusée, elle a sollicité un délai pour la produire à la procédure.

Après audition des parties par la Cour, la cause a été gardée à juger, tant sur la production de ladite pièce que, le cas échéant, sur le fond.

EN DROIT

1. L'appel a été déposé dans le délai et suivant la forme prévue par la loi. Il est dès lors recevable.

La cognition de la Cour est complète.

2. L'appelante réclame le paiement de fr. 5'750.- brut avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005 à titre de salaire pour janvier 2005.

Le Tribunal des prud'hommes a avec raison admis cette prétention, l'appelante ayant travaillé jusqu'au 31 janvier 2005 inclus.

En appel, l'appelante admet que doit être imputé de cette somme le versement de fr. 5'750.- brut effectué valeur au 5 mai 2006 (pce 12 app.).

L'intimée doit, partant, être condamnée à verser à l'appelante, à ce titre, fr. 5'750.- avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005, sous imputation de fr. 5'750.- brut versés le 5 mai 2006.

3. L'appelante réclame le paiement de trois mois de salaire, correspondant au délai de préavis conventionnel, soit de fr. 17'250.- brut, à titre d'indemnité au sens de l'article 337c al. 1^{er} CO. Elle fait valoir que le premier juge a, à tort, nié que a démission du 31 janvier 2005 ait été fondée sur de justes motifs.

Sur le sujet, elle fait valoir qu'elle était fondée à résilier les rapports de travail avec effet immédiat, dans la mesure où l'intimée n'avait pas donné suite à sa mise en demeure du 27 janvier 2005, et qu'elle avait refusé le 31 janvier 2005, de lui verser le salaire du mois de janvier 2005.

L'appelante a invoqué, à l'appui de sa démission avec effet immédiat, le retard de l'intimée dans le paiement du salaire et plus spécifiquement, le refus de l'intimée, le 31 janvier 2005, nonobstant sa mise en demeure du 27 précédent, de lui verser, à fin janvier 2005, les salaires demeurant dû pour les mois de décembre 2004 et janvier 2005. Devant les premiers juges, l'appelante a certes encore évoqué qu'elle avait dû se former "sur le tas", qu'elle avait souvent dû travailler au-delà des heures car il manquait du personnel, enfin que la "goutte qui avait fait déborder le vase" avait été que l'intimée lui reproche son absence le 22 janvier 2005. Il n'a toutefois pas été établi que l'intimée ait organisé le travail de l'appelante, ou qu'elle se soit comportée avec elle, de manière à violer ses droits de la personnalité, de manière à justifier la démission avec effet immédiat du 31 janvier 2005. L'appelante n'a d'ailleurs pas établi qu'elle se serait plainte, avant janvier 2005, de ses conditions de travail, de ses horaires ou du comportement des responsables de l'intimée; plus spécifiquement, la teneur du courrier de l'intimée à l'appelante par laquelle elle lui reproche son absence du 22 janvier 2005, même s'ils manquent de psychologie et sont susceptibles d'être ressentis comme blessants, ne sont pas propres à fonder une résiliation immédiate des rapports de service.

Demeure le retard dans le paiement du salaire.

- a) L'insolvabilité de l'employeur ne constitue pas en elle-même un juste motif de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Brunner/Bühler/Waerber /Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., n. 1 *ad* art. 337a CO). Dans un tel cas, l'employé doit d'abord demander des sûretés, que l'employeur est tenu de fournir dans un délai raisonnable. Il doit s'agir de sûretés sérieuses, telles que des gages ou des cautionnements (Aubert, L'employeur insolvable, *in* Journée 1992 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 108). Si, à l'expiration du délai raisonnable, l'employeur n'a pas fourni les sûretés appropriées, le travailleur peut alors résilier le contrat avec effet immédiat, selon l'article 337a CO (Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 7 *ad* art. 337a CO).

En l'espèce, en janvier 2005, l'intimée se trouvait en situation de dépôt de bilan et avait même saisi le juge à cet effet.

Il n'est toutefois pas établi que l'appelante connaissait, en janvier 2005, la situation financière de l'intimée; en particulier, il n'est pas établi qu'elle ait su, à ce moment-là, que la situation financière de la société avait entraîné un dépôt du bilan et que la faillite n'avait alors été évitée que grâce à la post-position de plusieurs créances. Contrairement aux premiers juges, la Cour retient dès lors que l'intimée n'avait pas à réclamer de sûretés à son employeur en application de l'art. 337a CO.

- b) Ainsi que l'ont rappelé les premiers juges, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1^{er} CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Parmi les manquements de l'employeur qui peuvent justifier une démission du travailleur avec effet immédiat figurent les retards dans le paiement du salaire malgré une mise en demeure (art. 323 CO, Aubert, Commentaire romand, no. 8 ad art. 337 CO), à savoir d'un avertissement préalable (Staehelin/Vischer, Comm. Zurichois, no 27 ad art. 337 CO, avec renvoi à no 9 ad art. 337 CO).

En l'espèce, il est établi que l'intimée versait régulièrement le salaire de ses employées, et plus spécifiquement de l'appelante, avec un retard qui pouvait être de quelques jours ou de quelques semaines. Dans la présente procédure, l'intimée a expliqué que cette situation était due à un manque de liquidités et qu'elle devait encaisser au préalable les montants payés par les clients par le biais de cartes de crédit. L'appelante s'est plainte de cette situation, collectivement avec ses collègues, en novembre 2003, réclamant alors le paiement du salaire en fin de mois et celui du mois de décembre le 20 décembre. Il est admis qu'elle s'est en plus plainte, à ce sujet, une fois à D _____ et également au comptable de l'entreprise "un, deux ou trois ans" avant son départ, étant précisé que l'existence d'autres plaintes sur le sujet n'est pas avérée.

Par courrier du 27 janvier 2005, l'appelante a sommé l'intimée de lui verser, d'ici au 31 janvier 2005, ses salaires de décembre 2004 et de janvier 2005, à défaut de quoi elle résilierait son contrat de travail, même en cas de versement partiel. Cette sommation, justifiée dans son principe, puisque l'appelante n'avait encore pas reçu le salaire du mois de décembre précédent et au vu des retards précédents, a été reçue par D _____ le 28 janvier 2005 au plus tard, ainsi qu'il résulte de sa réponse, datée ce de jour.

Le 28 janvier 2005 étant un vendredi, l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure de l'appelante expirait le prochain jour ouvrable suivant, soit le lundi 31 janvier 2005, ce d'autant qu'au moment de sa réception, D _____ se trouvait à l'étranger. Trop court, ce délai était insuffisant pour valoir avertissement

au sens de l'art. 337 CO. La Cour peut dès lors se dispenser d'examiner si, comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelante s'était accommodée des retards renouvelés dans le paiement de son salaire. Au demeurant, compte tenu du fait que, le 31 janvier 2005, seul le salaire du mois courant demeurait dû et qu'il n'est pas établi que l'intimée ait refusé de le payer par rétorsion, comme l'appelante le soutient, la situation n'était pas à ce point insupportable qu'il ne pouvait plus être exigé de l'appelante qu'elle travaille encore pendant la durée du délai contractuel de congé de trois mois.

Il s'ensuit que la décision des premiers juges, à teneur de laquelle la démission avec effet immédiat du 31 janvier 2005 n'était pas fondée sur de justes motifs, doit être confirmée, par substitution de motifs toutefois.

Ce qui précède conduit au rejet de l'appel sur ce point.

La confirmation du jugement attaqué sur ce point conduit au rejet des prétentions de la Caisse de chômage intervenante.

4. L'appelante réclame encore le paiement de fr. 1'916.- brut à titre d'indemnité pour les vacances non prises en nature.

Le contrat de travail, conforme en cela à l'article 329a al. 1^{er} CO, prévoit un droit pour l'appelante à quatre semaines de vacances par année, soit à 1,66 jour par mois, comme l'ont retenu les premiers juges. Son salaire journalier était de fr. 5'750.- ./ 21,75 = fr. 264,35. Les premiers juges ont à tort retenu que l'appelante avait pris un jour de vacances le 22 janvier 2005. Ainsi, l'indemnité pour vacances non prises à laquelle elle peut prétendre représente fr. 264,35 x 1,66 = fr. 438,85 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005.

Vient en imputation de ce montant la somme de fr. 175.- brut versée à ce titre le 5 mai 2006.

5. L'appelante réclame encore fr. 17'250.- brut à titre de prime de performance pour les années 2002, 2003 et 2004.

L'article 3 du contrat de travail prévoit le versement d'une « prime de performance » à la fin de l'année contractuelle. Devant la Cour, les parties ont donné une interprétation divergente de cette notion: selon l'appelante, le versement de cette prime était lié au chiffre d'affaires réalisés par ses propres ventes, alors que pour l'appelante, son versement était conditionné non seulement par le résultat de l'employée, mais encore par son attitude au travail, son comportement, enfin la situation financière de l'employeur.

Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123; 115 II 269 consid. 5a; 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, du but poursuivi par les parties et des usages (ATF 101 II 277; 97 II 72; Gauch/ Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss).

Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation "contra stipulatorem"; ATF 87 II 234).

Lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a en principe pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284, 101 II 329; 99 II 282 consid. I/1). Le Tribunal fédéral a toutefois récemment nuancé ce principe : ainsi, en présence d'un texte clair, on ne doit pas exclure d'emblée le recours à d'autres moyens d'interprétation. Le sens d'un texte, même clair, n'est par conséquent pas forcément déterminant et l'art. 18 al. 1 prohibe l'interprétation purement littérale. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 127 III 444 consid. 1b).

En l'espèce, les parties n'ont invoqué aucune circonstance dont il résulterait que le texte du contrat de travail - établi par l'intimée - ne refléterait pas la teneur exacte de leur convention. Elle n'ont en particulier pas donné d'indication sur la teneur de leurs pourparlers préalables à la conclusion du contrat de travail et n'ont pas allégué que d'autres indications que celles figurant dans le contrat signé par elles régiraient la question de la prime de performance.

A teneur du texte du contrat, la prime de performance "sera versée à la fin de l'année contractuelle". L'emploi de l'indicatif futur, et non du conditionnel présent, indique clairement une obligation pour l'employeur de procéder au versement de la prime. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'obligation, pour l'intimée, de verser en fin d'année une prime de performance à l'appelante résulte bel et bien du contrat.

Le contrat fait état, sans autre précision, d'une "prime de performance". Une telle formulation ne pouvait être comprise par l'appelante que comme une référence à

ses propres performances, aucune référence n'étant faite à la situation financière ou aux résultats de l'entreprise. Sur le sujet, une interprétation objective du contrat conduit à considérer que la prime de performance est liée aux performances personnelles de l'employée et non à celles de l'intimée.

Il résulte de ce qui précède que la "prime de performance" promise à l'appelante ne constitue pas une gratification au sens de l'art. 322d CO, laquelle est une prestation volontaire de l'employeur accordée en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel (art. 322d al. 1^{er} CO), mais bien une part de salaire à laquelle l'appelante peut prétendre.

Le montant de la prime n'est en revanche pas précisé, le contrat ne réglant que le sort de la prime en cas de démission durant les douze premiers mois de l'engagement. Sur le sujet, la Cour relève qu'en 1999, 2000 et 2001, l'intimée avait jugé que les "performances" de l'appelante justifiaient une prime correspondant à un peu plus d'un mois de salaire brut. Il n'a pour le surplus été ni allégué, ni établi, que les "performances" de l'appelante en 2002, 2003 et 2004, auraient été en diminution. Plus spécifiquement, il n'a été ni allégué, ni établi ni que le chiffre d'affaires réalisé par ses soins aurait été en diminution, ni que son comportement et son assiduité au travail auraient été moindres que les années précédentes. Ce qui précède conduit à allouer à l'appelante, comme elle le demande, une somme de fr. 17'250.- brut, avec intérêts à 5% l'an, correspondant à un peu plus que le salaire annuel versé pendant les années 2002, 2003 et 2004.

La solution adoptée rend inutile la production de pièces sollicitée par l'appelante à l'audience devant la Cour de céans.

6. L'appelante réclame la délivrance d'un certificat de travail plus détaillé que celui établi par l'intimée.

Conformément à l'article 330a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite (al. 1^{er}). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). Le travailleur a le choix entre un certificat complet et un certificat limité; après la délivrance d'une simple attestation, il peut exiger un certificat complet et inversement (ATF 129 III 177). Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet (ATF 4C.463/1999, consid. 10b).

En l'espèce, à l'audience devant la Cour, les parties se sont mises d'accord sur un libellé correspondant à celui du certificat intermédiaire délivré à l'appelante le 21 janvier 2005.

Il leur en sera dès lors donné acte.

7. L'appelante a enfin réclamé un certificat de salaire pour l'année 2005.

Ce document lui ayant d'ores et déjà été remis, cette conclusion est sans objet.

8. Ce qui précède conduit à la modification partielle du jugement déféré. Pour des raisons de clarté, le dispositif sera entièrement reformulé.

Vu l'issue du litige, il y a lieu de condamner E _____ SA à rembourser à T _____ la moitié de l'émolument de mise au rôle.

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

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté contre le jugement TRPH/128/2006, rendu le 15 février 2006 dans la cause C/10234/2005-1.

Au fond :

Annule ledit jugement.

Statuant à nouveau :

Condamne E _____ SA à payer à T _____ les sommes brutes de:

- fr. 5'750.- avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005, sous imputation de fr. 5'750.- brut versés le 5 mai 2006.
- fr. 438,85 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005, sous imputation de fr. 175.- brut versés le 5 mai 2006.
- fr. 17'250.- brut avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2005.

Invite la partie qui en a la charge d'effectuer les déductions légales et sociales.

Donne acte à E _____ SA de son engagement de remettre à T _____ un certificat ayant la teneur suivante:

"Madame T _____, née le _____ 19____, de nationalité L _____, a travaillé pour notre boutique B _____, sise _____ à Genève, du 1^{er} février 1999 au 31 janvier 2005.

Ses attributions en consisté à vendre des articles d'horlogerie et de joaillerie haut de gamme à une clientèle exigeante et internationale, ainsi qu'à remplacer la responsable de la Boutique lors de ses absences à l'étranger. Entraient notamment dans ses tâches la décoration et la mise en place des vitrines, le service après-vente, l'aide à la formation des nouveaux employés, les inventaires et le maniement de l'ordinateur.

Madame T _____ a toujours rempli son cahier des charges à satisfaction. Elle est à l'écoute de ses collègues et son comportement envers ses supérieurs a toujours été irréprochable.

Elle nous a quittés à sa propre demande le 31 janvier 2005, libre de tout engagement".

Déboute la Caisse de chômage A _____ de ses prétentions.

Dit que l'émolument de mise au rôle de fr. 440.- versé par T _____ est acquis à l'Etat de Genève.

Condamne E _____ SA à payer à T _____ la somme de fr. 220.- en remboursement de la moitié dudit émolument.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente