

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/11586/2013-2

CAPH/29/2016

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 11 FÉVRIER 2016**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié p.a. \_\_\_\_\_, Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 avril 2015 (JTPH/140/2015), comparant par M<sup>c</sup> Roger MOCK, avocat, rue des Eaux-Vives 15, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

**Madame B**\_\_\_\_\_, domiciliée c/o \_\_\_\_\_, Genève, intimée, comparant par le Syndicat SIT, rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, dans les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 15 février 2016.

---

---

**EN FAIT**

- A. A\_\_\_\_\_ exploite en raison individuelle divers établissements publics, dont un snack-bar à l'enseigne "C\_\_\_\_\_", depuis 2000.
- B. a. B\_\_\_\_\_ a allégué avoir été engagée par A\_\_\_\_\_, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, en qualité de serveuse dans l'établissement "C\_\_\_\_\_", six jours par semaine, moyennant un salaire mensuel net de 2'500 fr., remis de la main à la main.

Elle n'a formé aucun allégué sur d'éventuelles quittances établies par son employeur.

A l'audience du Tribunal du 28 août 2014, elle a déclaré que de 2006 à 2012 elle travaillait en général soit le matin soit le soir, pour autant qu'A\_\_\_\_\_ parvienne à trouver du personnel. Ses horaires étaient de 7h00 à 16h00 ou de 16h00 à 1h00 voire 2h00 le week-end; parfois elle travaillait du matin au soir.

A l'audience du Tribunal du 10 novembre 2014, elle a déclaré qu'elle travaillait le matin à la période où ses collègues D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ travaillaient le soir.

Elle a produit une feuille de salaire pour décembre 2011, une quittance pour 2'500 fr. pour "travail comme serveuse extra 70% reçu sans déduction mon travail à l'œil mois de janvier 2012", non signée et dont elle a observé qu'elle comportait une faute d'orthographe dans son nom, et une liste de salaire à la Caisse de pension la concernant indiquant un salaire brut de 1'700 fr. pour les mois de février et de mars 2012.

b. Selon A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ n'a été à son service que dès 2008. Le salaire de 2'500 fr. nets, convenu entre les parties, se rapportait à l'horaire de 35 heures hebdomadaires effectué par l'employée, et les versements avaient été opérés en fonction des horaires réels effectués.

A l'audience du Tribunal du 28 août 2014, il a déclaré qu'il ne se souvenait pas de l'horaire exact de l'employée, qui travaillait parfois de 8h00 à 15h30 ou 14h30, parfois le soir de 16h00 ou 17h00 jusqu'à la fermeture soit 23h00 ou minuit. Il ne se mêlait pas des plannings, les employés s'autogérant et se remplaçant mutuellement. B\_\_\_\_\_ avait travaillé de 2008 à juin 2010, puis à nouveau un mois en décembre 2011.

Il a produit des quittances de 1'400 fr. pour "salaire ½ poste" pour les mois de mars et avril 2008, de 2'400 fr. pour "extra 35 heures " pour août, septembre, novembre et décembre 2008 (laquelle mentionne encore un montant de 800 fr. pour jours fériés et vacances et 13<sup>ème</sup> salaire pour solde de tout compte"), de 2'500 fr. en janvier, février, septembre et octobre 2009, pour quelques jours en août 2009, "extra à 70%" en janvier 2012, quelques heures par semaine en mars 2012,

---

cette dernière pièce portant encore mention de 1'300 fr. pour avances sur vacances et 13ème salaire de l'année 2010, ainsi que pour 10'200 fr. "pour mon travail ½ poste de janvier à juillet 2010 pour solde de tout compte", de même qu'une feuille de salaire pour les mois de février à juillet 2010. Le montant total était ainsi de 92'700 fr. Ces quittances énoncent le nom de l'employée (orthographié B\_\_\_\_\_) et portent une signature en regard, à l'exception de l'exemplaire établi le 31 janvier 2012.

B\_\_\_\_\_ a admis avoir reçu les montants figurant dans les quittances, tout en contestant que ces pièces aient été celles qui lui avaient été soumises pour signature, à l'exception du montant de 10'200 fr. qu'elle n'avait pas perçu.

c. Selon les clients de l'établissement, B\_\_\_\_\_ travaillait régulièrement dans l'établissement entre 2010 et 2012, en fin d'après-midi et parfois le soir, il y avait pas mal de changements dans les employés, environ une dizaine (témoin F\_\_\_\_\_); elle était là à l'ouverture à 07h30, parfois à la fermeture, ainsi qu'à midi, six jours sur sept entre 2006 et 2012, il y avait parfois un serveur homme (témoin G\_\_\_\_\_).

L'ami de B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait d'abord été client de l'établissement en 2009, période où son amie travaillait le soir tandis qu'une autre serveuse assurait le matin. Il avait ensuite travaillé au service de A\_\_\_\_\_ en même temps que B\_\_\_\_\_, durant l'année 2010, ainsi qu'en 2011 dès le mois de mai environ, avant d'être licencié en même temps que la précitée. Il était seul dans l'établissement de 7h00 à 15h00, date à laquelle B\_\_\_\_\_ venait le relayer. Parfois, il travaillait le soir, de 15h00 à 2h00, B\_\_\_\_\_ n'était alors pas présente puisqu'elle le remplaçait pour les horaires du matin. Il avait congé le dimanche, il travaillait 48 heures par semaine. Il n'avait pas été gérant de l'établissement ni n'avait demandé de l'être (déclaration E\_\_\_\_\_).

La collègue de B\_\_\_\_\_, de 2008 au 30 mars 2010, travaillait de 08h00 à 16h00, heure à laquelle la précitée la remplaçait. Parfois, elle assurait le service du soir, lorsque B\_\_\_\_\_ n'était pas là. Elle pensait que celle-ci ne travaillait pas le dimanche, et ne savait pas si elle avait pris des vacances. Il y avait d'autres collègues dans l'établissement, dont son mari, qui travaillait avec B\_\_\_\_\_ de 16h00 à minuit. Elle s'était trompée en indiquant un horaire de 35 heures (témoin H\_\_\_\_\_).

Une autre serveuse de l'établissement, entre avril ou mai 2010 et janvier 2011, n'avait pas travaillé avec B\_\_\_\_\_. Celle-ci venait parfois consommer, étant donné que son mari y travaillait le soir (témoin I\_\_\_\_\_).

Un serveur, entre mi-janvier 2011 et fin juin 2011, entre 15h00 ou 16h00 et minuit ou 1h00 du matin du lundi au vendredi, n'avait pas travaillé avec B\_\_\_\_\_. Celle-ci venait de temps en temps en fin d'après-midi prendre un café. Il avait deux autres collègues hommes (témoin D\_\_\_\_\_).

---

---

En avril ou octobre 2012, une serveuse avait travaillé, sans salaire, 15 jours dans l'établissement, après avoir été engagé par B\_\_\_\_\_ qui était la patronne, présente de 9h00 à minuit (témoin J\_\_\_\_\_).

- C. B\_\_\_\_\_ allègue que les rapports de travail ont pris fin le 25 mai 2012, à la suite de son licenciement avec effet immédiat.

A\_\_\_\_\_ a contesté que le contrat de travail ait perduré après juin 2010.

A l'audience du Tribunal du 3 juillet 2014, il a toutefois déclaré que B\_\_\_\_\_ avait travaillé au mois de décembre 2011. Il a ultérieurement encore admis qu'elle avait travaillé en janvier voire février 2012.

- D. Par lettre de son syndicat du 4 octobre 2012, B\_\_\_\_\_ a fait remarquer à A\_\_\_\_\_ qu'elle avait droit à un délai de congé d'un mois, qu'elle n'avait bénéficié durant son emploi ni de vacances, ni de jour de congé, ni de treizième salaire, et qu'un montant de 3'500 fr. lui avait été indûment retenu "suite à un problème avec la Loterie romande".

Par courrier du 10 octobre 2012, A\_\_\_\_\_ a répondu avoir licencié l'employée, sans précision de date, en lien avec la circonstance qu'elle avait joué avec des machines de loterie dans l'établissement.

A l'audience du Tribunal du 10 novembre 2014, il a déclaré qu'il avait vu, grâce à des caméras dans l'établissement, B\_\_\_\_\_ qui jouait avec les appareils de loterie

- E. Le 26 avril 2013, B\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A\_\_\_\_\_ en paiement de 72'675 fr. 20, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 8 juillet 2013, B\_\_\_\_\_ a déposé au Tribunal des prud'hommes, le 7 novembre 2013, une demande par laquelle il a conclu à ce que A\_\_\_\_\_ soit condamné à lui verser 74'999 fr. bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2012, soit 6'800 fr. à titre de salaire pendant le délai de congé, 20'000 fr. à titre de différence de salaire du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 juillet 2012, 18'183 fr. 20 à titre d'indemnité vacances pour la même période, 15'158 fr. 30 à titre de treizième salaire pour la même période, et 14'850 fr. 50 pour indemnités de jours de repos pour la même période, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail, un certificat d'assurance prévoyance professionnelle et une attestation de salaire 2008 à 2012.

Par mémoire-réponse du 5 mai 2014, A\_\_\_\_\_ a conclu à l'irrecevabilité de la demande, subsidiairement au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

A l'audience du Tribunal du 3 juillet 2014, A\_\_\_\_\_ a admis devoir remettre un certificat de travail à B\_\_\_\_\_.

A l'audience du Tribunal du 28 août 2014, B\_\_\_\_\_ a renoncé à sa conclusion tendant à la remise d'un certificat de prévoyance professionnelle.

Les parties ont déposé des plaidoiries écrites.

- F.** Par jugement du 10 avril 2015, expédié pour notification aux parties le 13 avril 2015, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 156'789 fr. 10 sous déduction du montant net de 92'700 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2012 (ch. 2), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail et des certificats de salaire pour les années 2008 à 2012 (ch. 4), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 3) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

En substance, les premiers juges ont retenu que l'employée avait démontré avoir été au service de l'employeur du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 30 juin 2010, puis du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 25 mai 2012, que les enquêtes n'avaient pas permis d'établir l'horaire exact de l'employée, plusieurs témoins affirmant qu'elle avait été présente de 8h00 à 16h00 ou de 16h00 à minuit du lundi au samedi, de sorte qu'en l'absence de preuve formelle, il convenait de retenir un horaire de 48 heures par semaine, que l'employeur n'avait pas contesté avoir licencié son employée avec effet immédiat, sans apporter la preuve d'un juste motif, de sorte que l'employée avait droit à son salaire conformément à la CCNT jusqu'à fin juin 2012, soit 3'400 fr. par mois, qu'elle pouvait prétendre à une différence de salaire pendant son emploi à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008 (les prétentions antérieures à cette date étant prescrites), soit 112'000 fr. sous déduction de 92'700 fr. déjà versés, aux vacances, au treizième salaire et à un jour de congé durant la même période, ainsi qu'à la remise des certificats réclamés.

- G.** Par acte du 13 mai 2015, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement entrepris, concluant à l'annulation de celui-ci, cela fait au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Il a produit en annexe à son écriture un décompte, dont il résulte qu'il admet que l'intimée était employée à 50% en avril 2008, à 70% de mai 2008 à fin 2009, à 50% de janvier à juin 2010, et en décembre 2009, qu'elle était en congé en décembre 2009 et janvier 2010. Il a également déposé deux pièces nouvelles, à savoir un courrier de la Loterie romande du 25 avril 2012 (laquelle relevait avoir constaté lors d'un "récent" passage qu'un membre du personnel jouait à la loterie électronique), ainsi qu'une reconnaissance de dette du 5 juin 2012 établie par lui-même en faveur de la Loterie romande.

Le conseil de A\_\_\_\_\_ a sollicité de pouvoir compléter l'argumentation en droit de son acte, en raison d'un accident qu'il avait subi le 5 mai 2015 et qui entraînait son hospitalisation.

Après avoir requis et obtenu dudit conseil un certificat médical confirmant les faits précités, la Cour a, par courrier du 28 mai 2015, accordé une prolongation du délai de motivation au 15 juin 2015.

A cette date, A\_\_\_\_\_ a déposé un bref complément de droit de son appel, persistant dans ses conclusions.

Par mémoire-réponse du 10 août 2015, B\_\_\_\_\_ a conclu à l'irrecevabilité de l'appel, subsidiairement à la confirmation de la décision attaquée.

A\_\_\_\_\_ a répliqué, puis les parties ont été informées, par avis du 28 septembre 2015, de ce que la cause était gardée à juger, B\_\_\_\_\_ n'ayant pas fait usage de son droit de dupliquer.

### **EN DROIT**

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

L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

En l'occurrence, l'appel, contrairement à l'avis de l'intimée, comporte une motivation suffisante, en ce sens qu'il en résulte clairement que l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'employée avait travaillé à 100% durant la période de janvier 2008 au 30 juin 2010 et du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 25 mai 2012, en dépit des pièces produites qui faisaient état d'un taux d'occupation inférieur, et se rapportaient aux mois de mars, avril et juin à décembre 2008, janvier à novembre 2009, février à juin 2010, et décembre 2011 à février 2012.

Pour le surplus, la Cour, compte tenu de l'incapacité de travail documentée du conseil de l'appelant, a restitué le délai de celui-ci (art. 148 CPC), décision qui n'a, par inadvertance, pas été communiquée à l'intimée. Ce point ne porte toutefois pas à conséquence, puisque la motivation complémentaire déposée le 15 juin 2015 ne constitue qu'une redite du grief déjà contenu dans l'appel. La question de la recevabilité de ladite motivation complémentaire peut dès lors rester ouverte.

Pour le surplus, l'appelant ne formule aucune critique du jugement entrepris, au sujet de la fin des rapports de travail arrêtée par les premiers juges au 25 mai 2012, par le biais d'un licenciement immédiat injustifié, ni s'agissant des certificats de travail et de salaire; l'appel n'est ainsi pas recevable sur ces points.

---

Enfin, les pièces nouvelles en appel, dont l'appelant n'explique pas pour quelle raison elles n'ont pas été déposées en première instance alors qu'elles sont antérieures au dépôt de la demande, sont irrecevables (art. 317 CPC).

2. L'intimée n'a pas formé d'appel joint, de sorte qu'il est désormais acquis que les parties n'ont pas été liées par contrat de travail entre le 1<sup>er</sup> juillet 2010 et le 1<sup>er</sup> décembre 2011, et que les prétentions de salaire de l'intimée commençaient au 1<sup>er</sup> avril 2008.

Le montant total net de 92'700 fr., arrêté par le Tribunal comme correspondant aux montants perçus par l'employée, n'est pas critiqué par l'appelant, et est donc également acquis. Il en va encore de même du salaire conventionnel mensuel pour un plein temps (3'400 fr.), que l'appelant ne critique pas.

3. L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir fixé arbitrairement le taux d'occupation de l'intimée à 100%, ainsi que d'avoir retenu que la relation de travail avait perduré de février à mai 2012. Il admet que l'employée a été à son service en mars et avril 2008 à mi-temps, puis à 70% de mai 2008 à fin 2009 (soit 20 mois), puis à mi-temps de janvier à juin 2010 et en décembre 2011 et janvier 2012.

**3.1** En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver le taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2015 du 30 avril 2015 consid. 3.4).

Selon l'art. 21 CCNT, l'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. S'il ne respecte pas cette obligation, l'enregistrement ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur est admis comme moyen de preuve en cas de litige.

**3.2** En l'occurrence, il n'est à juste titre pas contesté que la CCNT s'applique aux rapports de travail liant les parties.

Aucune d'entre elles n'a produit d'enregistrement de la durée du travail effectuée par l'employée, de sorte que l'allègement dans l'appréciation des preuves offert par l'art. 21 CCNT n'est d'aucun secours.

L'employée, qui supporte la charge de la preuve de son taux d'occupation, s'est bornée à un allégué sommaire, à savoir qu'elle travaillait six jours par semaine, sans précision de son horaire; elle a requis l'audition de quatre témoins, dont trois ont été entendus, sans préciser les offres de preuve qu'elle formulait. Elle a déposé une seule pièce (quittance du 31 janvier 2011, non signée) mentionnant un travail à 70%, dont elle a allégué qu'elle ne portait pas sa signature, à preuve une faute d'orthographe dans son nom.

Dans sa déclaration au Tribunal, elle a évoqué des horaires supérieurs à 48 heures par semaine, qui n'ont pas été retenus par les premiers juges.

S'agissant des témoignages dont elle a offert l'audition, l'un n'a pas concerné les horaires ou le taux de travail (F\_\_\_\_\_), tandis qu'il résulte d'un autre (G\_\_\_\_\_ ) que l'intimée était vue à toute heure du jour, six jours sur sept, ce qui excède manifestement ce que l'employée a elle-même déclaré. La troisième déposition (E\_\_\_\_\_, ami de l'intimée) fait état d'une relève par l'employée à 15h00 pour le service du soir, sans autre précision quant au pourcentage de travail ou à l'horaire de celle-ci.

Pour sa part, l'appelant a allégué un horaire de 35 heures par semaine, réservant les horaires réels effectués, offrant en preuve de cela diverses quittances. Il a certes été particulièrement imprécis dans sa déclaration au Tribunal du 28 août 2014; il en résulte, toutefois, et en moyenne, un horaire de six heures par jour, sans détail sur les jours de congé, qui n'est pas incompatible avec l'horaire de 35 heures qu'il a allégué.

Les quittances produites, qui se rapportent à quelques mois, comportent l'indication d'un temps de travail (soit respectivement un mi-temps, 35 heures par semaine ou 70%), ainsi qu'une signature.

L'intimée n'a pas argué que ces pièces seraient des faux, se bornant à une dénégation inconsistante, à savoir que celles-ci n'étaient pas celles qui lui avaient été soumises pour signature. Elle a pourtant admis (à une exception près pour la somme de 10'200 fr., dont il n'y a toutefois pas lieu de tenir compte en appel, puisque le Tribunal a retenu ce montant dans son calcul de 92'700 fr. non remis en cause) avoir reçu les montants qui y figuraient; elle ne s'est pas exprimée sur les taux d'occupation visés dans lesdites quittances, n'expliquant en particulier pas pour quelle raison elle aurait admis pendant plusieurs mois, dans ces documents, la mention d'un taux d'occupation ne correspondant pas à la réalité.

Le Tribunal a ignoré ces pièces, sans expliquer pour quelle raison, fondant son raisonnement relatif à l'horaire de l'intimée (huit heures par jour six jours par semaine) uniquement sur les témoignages et les déclarations des parties, qu'il a estimés concordants.

Or, ainsi que déjà rappelé ci-dessus, l'appelant avait évoqué un horaire d'environ six heures par jour, sans précision du nombre de jours hebdomadaires, tandis que l'intimée s'était prévalu d'un horaire de neuf heures environ, voire plus dans certaines hypothèses, et tandis que les déclarations des témoins de celle-ci étaient soit lacunaires soit manifestement excessives sur ce point. En ce qui concerne les témoignages requis par l'appelant, les témoins I\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ n'ont pas déposé sur les horaires de l'intimée. Le témoin J\_\_\_\_\_ a, sur une courte période de quelques jours située soit en avril soit en octobre 2012, vu l'intimée de 9h00 du matin à minuit, ce qui excède manifestement ce que l'employée a elle-même allégué en termes d'horaire et de chronologie. Le témoin H\_\_\_\_\_ a déclaré que l'intimée la relayait à 16h00, mais il y avait aussi d'autres collègues qui venaient

en extra les jours de congé et durant les vacances; elle-même avait au début congé seulement le dimanche, puis le samedi et le dimanche, et il lui semblait que sa collègue ne travaillait pas le dimanche, et avait quitté en été 2010; elle s'était trompée concernant une affirmation que B\_\_\_\_\_ aurait travaillé 35 heures. Ces déclarations ne permettaient ainsi pas d'établir que l'intimée aurait effectué un plein temps.

Il résulte de ce qui précède que l'employée n'a fourni aucun élément probant susceptible d'établir l'horaire qu'elle a allégué, tandis que l'employeur a pu se baser, durant certaines périodes, sur des quittances, signées de l'intimée, précisant son pourcentage d'occupation.

Il doit ainsi être retenu que les pièces produites établissent que l'employée a travaillé à 50% en avril 2008, 35 heures par semaine en août, septembre, novembre et décembre 2008, ainsi qu'en janvier, février, septembre et octobre 2009, quelques jours en août 2009, quelques heures par semaine en février 2010, et à 70% en janvier 2012. La feuille de salaire 2010 établit le paiement de 1'700 fr. (soit la moitié du salaire mensuel de 3'400 fr.) pour les mois de février à juin 2010, ce qui correspond à l'horaire de 50% admis par l'appelant; il en va de même pour la feuille de salaire de décembre 2011.

Pour le surplus, l'appelant admet que l'horaire de l'intimée n'a pas varié entre mai 2008 et fin 2009, et le fixe à 70%. Compte tenu des pièces précitées se rapportant à ladite période, qui indiquent précisément 35 heures, cet horaire hebdomadaire sera retenu pour toute la période. S'agissant de 2012, l'appelant n'a pas contesté, en tant que tel dans son courrier du 10 octobre 2012, l'allégué de l'intimée portant sur son licenciement en mai 2012, expliquant même les motifs de celui-ci, ce qui contredit sa thèse ultérieure portant sur une mise en gérance, contestée, en faveur de l'intimée et de l'ami de celle-ci; il sera dès lors retenu que le pourcentage de janvier 2012 a perduré jusqu'à cette date.

Faute de critique sur le point de la fin des rapports de travail et par conséquent de recevabilité de l'appel à cet égard, le taux d'occupation de 70% sera appliqué jusqu'au 30 juin 2012, comme l'ont retenu les premiers juges.

**3.3** Compte tenu du nombre d'employés inférieur à quatre au service de l'appelant (selon les témoignages recueillis), il doit être retenu que celui-ci exploitait un petit établissement au sens de l'art. I de l'annexe à la CCNT (art. 15 ch. 1 CCNT). Dans ceux-ci, l'horaire hebdomadaire est conventionnellement de 45 heures, soit par mois de 195 heures (45 heures x 4.3333).

Le taux de salaire horaire s'élève ainsi à 17 fr. 44 (3'400 fr. /195 heures).

Un 50% représente 97,5 heures mensuelles, et un 70% 136,5 heures mensuelles.

---

Pour le droit aux vacances, il est conventionnellement retenu un pourcentage de 10,65% (droit annuel de cinq semaines; art. 17 CCNT).

Le treizième salaire n'est pas dû durant les six premiers mois, puis il est de 50% du septième au douzième mois, puis de 75% la deuxième année, et enfin de 100% dès la troisième année (art. 12 CCNT).

**4.** Sur la base de ce qui précède, le montant dû s'établit ainsi :

Avril 2008, à 50%, vacances comprises : 1'881 fr. 05 (97,50 heures x 17 fr. 44 + 181 fr. 05),

Mai et juin 2008, 35 heures, vacances comprises : 2'926 fr. 08 (151, 67 heures x 17 fr. 44 + 281 fr. 63),

Juillet à décembre 2008, 35 heures, vacances et demi treizième salaire compris : 3'048 fr. (151,67 heures x 17 fr. 44 + 281 fr. 63 + 121 fr. 92),

Janvier à novembre 2009, 35 heures, vacances et 75% de treizième salaire compris: 3'108 fr. 96 (151,67 heures x 17 fr. 44 + 281 fr. 63 + 182 fr. 88),

Février à juin 2010, décembre 2011 : 50%, vacances et treizième salaire compris, 2'087 fr. 80 (97,50 heures x 17 fr. 44 + 181 r. 05 + 156 fr. 75),

Janvier à juin 2012, 70%, vacances et treizième salaire compris : 2'852 fr. 93 (136,5 heures x 17 fr. 44 + 253 fr. 47 + 219 fr. 46).

Soit un total de 89'564 fr. 11.

Il s'ensuit que l'appelante, qui a versé 92'700 fr., n'est plus redevable envers l'intimée.

Le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué sera donc annulé et l'employée déboutée de ses conclusions.

**5.** L'intimée, qui succombe, supportera les frais de la procédure (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 500 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Elle en remboursera l'appelant qui en avait fait l'avance.

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le chiffre 2 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 avril 2015.

**Au fond :**

Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau sur ce point :

Déboute B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr. couverts par l'avance déjà effectuée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de B\_\_\_\_\_.

Condamne en conséquence B\_\_\_\_\_ à rembourser 500 fr. à A\_\_\_\_\_.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

**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.**