



POUVOIR JUDICIAIRE

C/17683/2013-3

CAPH/25/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 16 FEVRIER 2015**

Entre

1) **A**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 août 2014 (JTPH/327/2014), comparant par Me Eva-Patricia STORMANN, avocate, rue de la Coulouvrenière 29, 1204 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

2) **B**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, appelante, comparant par Me Raphaël CRISTIANO, avocat, rue de la Coulouvrenière 29, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**C**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, intimée, comparant par Me Nathalie BORNOZ, avocate, rue de l'Athénée 4, case postale 330, 1211 Genève 12, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 17 février 2015.

---

## EN FAIT

- A.** Par décision du 28 août 2014, notifiée aux parties le lendemain, le Tribunal des prudhommes (ci-après : le Tribunal) a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 17 décembre 2013 par C\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ ainsi que A\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif) et déclaré irrecevable le chef de conclusions de A\_\_\_\_\_ en jonction des causes (ch. 2). Sur le fond, les premiers juges ont condamné A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ à payer à C\_\_\_\_\_ les sommes brutes respectives de 8'248 fr. 30 et de 2'114 fr. 95 avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2013 (ch. 3 et 4), invité les parties qui en avaient la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 5), condamné A\_\_\_\_\_ à rectifier le certificat de travail qu'elle avait fourni à C\_\_\_\_\_ conformément au considérant 5 de leur décision (ch. 6), dit qu'il ne serait pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 8).
- B.** Par acte expédié au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après : la Cour) le 29 septembre 2014, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ appellent de cette décision. Elles concluent principalement à l'annulation des chiffres 3 et 5, respectivement 4 et 5 de son dispositif, ainsi qu'à sa confirmation pour le surplus. Subsidiairement, elles demandent une réduction des sommes brutes au paiement desquelles elles ont été condamnées selon les chiffres 3 et 4 de la décision querellée.

C\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel, avec suite de frais.

Par avis du 4 décembre 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

- C. a.** Le 4 janvier 2005, A\_\_\_\_\_ a engagé C\_\_\_\_\_ et lui a confié, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la responsabilité du secrétariat administratif et comptable de la société. Son salaire a dès lors été fixé à 6'000 fr. bruts par mois, versés 13 fois par année.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2008, C\_\_\_\_\_ a occupé la fonction de directrice financière et administrative. Son salaire a été relevé à 7'000 fr. bruts par mois.

Le contrat de l'employée a pris fin le 31 décembre 2010.

Le 1<sup>er</sup> août 2011, A\_\_\_\_\_ a réengagé C\_\_\_\_\_, en qualité de responsable financière et administrative, pour une durée indéterminée. Son temps de travail a été fixé à 24 heures par semaine et son salaire mensuel à 7'200 fr. bruts, versés 13 fois par année. Le contrat prévoyait en particulier un droit de l'employée à quatre semaines de vacances par année et un délai de congé d'un mois durant la première année de service et de deux mois par la suite.

**b.** Par contrat du 1<sup>er</sup> mars 2007, B\_\_\_\_\_ a engagé C\_\_\_\_\_ en qualité de comptable, pour une durée indéterminée, un temps de travail de 8 heures par semaine et un salaire brut de 2'000 fr. par mois. Le contrat prévoyait en particulier quatre semaines de vacances par année et un délai de congé d'un mois durant la première année de service et de deux mois par la suite.

Le 1<sup>er</sup> juin 2008, C\_\_\_\_\_ a été nommée directrice financière.

**c.** Le 17 janvier 2013, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont résilié les contrats qui les liaient à C\_\_\_\_\_ pour le 31 mars 2013. Les parties ont convenu que l'employée assurerait la transmission de l'ensemble des dossiers ainsi que la clôture des affaires ouverte et courantes. Cela fait, mais au plus tard à l'échéance du délai de congé, elle serait libérée de ses obligations vis-à-vis de ses employeurs.

**d.** Le 21 février 2013, C\_\_\_\_\_ a informé A\_\_\_\_\_ avoir terminé la transmission des dossiers ainsi que la clôture des affaires ouvertes et courantes, en conséquence de quoi elle priait son employeur de la libérer de son obligation de travailler.

Le 22 février 2013, elle a adressé la même demande à B\_\_\_\_\_, en précisant qu'un jour devait être encore fixé en vue de la révision des comptes de la société.

Le 4 mars 2013, A\_\_\_\_\_ a accusé réception de la demande de C\_\_\_\_\_, en lui communiquant ne pas pouvoir y donner suite au sens où elle l'entendait, dès lors qu'elle ne pouvait déterminer seule si la transmission des dossiers étaient achevée et qu'elle aurait dû recevoir à ce sujet l'accord de sa supérieure. Selon les informations à la disposition de A\_\_\_\_\_, il restait des questions ouvertes. La société prenait cependant acte de la décision de l'employée de quitter ses fonctions au 22 février 2013, tout en lui demandant de réserver une journée de travail en vue de la transmission des dossiers à D\_\_\_\_\_, employé d'une fiduciaire s'occupant des comptes des deux sociétés. Compte tenu du solde de ses vacances, qui lui aurait permis d'être libérée de ses obligations de travail dès le 26 février 2013, elle était autorisée à ne plus revenir travailler, à l'exception de la journée du 5 mars 2013 qui serait consacrée à la transmission des dossiers.

C\_\_\_\_\_ est finalement venue travailler à cet effet le 6 mars 2013.

**e.** Le 22 mars 2013, C\_\_\_\_\_ a adressé un certain nombre de griefs à ses employeurs, leur reprochant en particulier de lui avoir transmis, le 6 mars 2013, un courrier "blessant et infondé", par lequel ils refusaient de la considérer comme libérée de son obligation de travailler. C\_\_\_\_\_ s'est en conséquence opposée à son licenciement au sens de l'art. 336b al. 2 CO. Elle a au surplus exigé que son solde de vacances de 23 jours lui soit payé et réclamé à ce titre 8'456 fr.

A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont contesté les griefs de leur employée ainsi que son droit au paiement du solde de ses vacances, dans la mesure où elle avait perçu

---

l'intégralité de son salaire jusqu'au mois de mars 2013 et disposé du solde du préavis de deux mois pour prendre les jours de congé qui lui restaient.

Le 10 juin 2013, C\_\_\_\_\_ a par ailleurs exigé la motivation écrite de son congé.

f. Le 4 juillet 2013, B\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ ont transmis à C\_\_\_\_\_ deux certificats de travail datés du 1<sup>er</sup> juillet 2013, décrivant la durée de son engagement respectivement pour les deux sociétés, ses principales activités, la qualité de son travail ainsi que les raisons d'ordre économique de son licenciement.

Le 13 août 2013, B\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ ont spécifiquement indiqué à leur employée que les motifs de son licenciement étaient d'ordre économique, au sens large, la fonction et la tenue de la comptabilité et des finances ayant été repensées et restructurées par la direction des deux sociétés.

**D. a.** Le 17 décembre 2013, au bénéfice d'une autorisation de procéder du 26 septembre 2013, C\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ en paiement des montants respectifs de 8'280 fr. et de 2'124 fr. 50 avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> avril 2013 au titre d'indemnité vacances. L'employée a en outre conclu à la rectification des certificats de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

**b.** Les deux employeurs ont conclu au rejet de la demande. A\_\_\_\_\_ a en outre, à titre préalable, requis la jonction des causes "proposée[s]" par C\_\_\_\_\_ ainsi que la communication par cette dernière de tous renseignements utiles sur sa situation et ses recherches d'emploi en application de l'art. 160 CPC.

C\_\_\_\_\_ a produit en conséquence un chargé de pièces, consistant essentiellement en courriels, en relation avec les recherches d'emploi qu'elle avait effectuées durant la période du 10 février au 2 avril 2013.

**c.** Durant l'audience de débats du 10 juin 2014, les parties se sont exprimées au sujet des certificats de travail remis à C\_\_\_\_\_ et la fin des rapports de travail avec cette dernière. Elles ont en particulier confirmé que l'employée avait travaillé jusqu'au 22 février ainsi que le 6 mars 2013. La représentante de A\_\_\_\_\_ a au surplus insisté sur le fait que C\_\_\_\_\_ n'avait pas terminé la transmission des dossiers dans le délai de congé. Les représentants des deux sociétés ont enfin estimé le droit aux vacances de leur employée à 23.5 jours et confirmé n'avoir pas demandé à cette dernière de revenir travailler après le 6 mars 2013. Elle avait, selon eux, eu le temps de prendre ses vacances tout en poursuivant ses recherches d'emploi, dès lors qu'elle n'avait mentionné qu'un entretien le 14 février 2013.

C\_\_\_\_\_ a contesté une telle possibilité, expliquant que ses recherches d'emploi lui avaient pris beaucoup de temps et avaient en outre été compliquées par le fait qu'elle avait reçu ses certificats de travail seulement au mois de juillet. Elle ne se

souvenait plus si elle avait également eu des entretiens au mois de mars 2013. Celui du 14 février 2013 avait eu lieu en dehors des heures de travail, soit à midi ou le soir. Elle avait envoyé plusieurs candidatures et en tous les cas eu d'autres entretiens après le mois de mars 2013. L'employée a précisé n'avoir toujours pas retrouvé un emploi.

**d.** Trois témoins ont été entendus dans le cadre des débats.

Selon les explications de E\_\_\_\_\_, juriste et fille de l'administrateur des deux sociétés, C\_\_\_\_\_ voulait que ses vacances lui soient payées et qu'une indemnité de départ lui soit versée. Le témoin lui avait alors dit qu'en principe, le solde de vacances devait être pris durant le délai de congé, ce qui avait suscité chez l'employée une vive réaction, celle-ci considérant qu'elle ne pourrait ainsi pas se reposer.

E\_\_\_\_\_ avait été surprise du départ de l'employée dans la mesure où, selon les informations en sa possession, le travail de cette dernière n'était pas terminé.

D\_\_\_\_\_ a confirmé avoir fait le point au sujet de la comptabilité de B\_\_\_\_\_ avec C\_\_\_\_\_ durant la journée du 6 mars 2013.

F\_\_\_\_\_, secrétaire administrative au sein de A\_\_\_\_\_, a dit se souvenir que C\_\_\_\_\_ était revenue travailler durant une journée au mois de mars 2013. A cette occasion, F\_\_\_\_\_ lui avait posé des questions au sujet des dossiers qu'elle devait reprendre. Elle avait néanmoins constaté par après qu'il manquait certaines données dans des dossiers relatifs à des partenaires de A\_\_\_\_\_ et avait dû faire appel à E\_\_\_\_\_ pour les mettre à jour.

**e.** A l'issue de l'audience de débats du 10 juin 2014, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

**E.** Dans le jugement querellé, le Tribunal a préalablement admis sa compétence à raison de la matière et du lieu au vu de ce que la demanderesse était liée aux défenderesses par un contrat de travail, et que le siège de ces dernières tout comme le lieu de travail habituel de l'employée se trouvaient à Genève. Le Tribunal a ensuite considéré que la demande de A\_\_\_\_\_ de joindre les causes était sans objet, dans la mesure où une seule procédure avait été introduite par C\_\_\_\_\_.

Sur le fond, en se fondant essentiellement sur les allégations concordantes des parties, le Tribunal a retenu que l'employée disposait d'un solde de vacances de 23 jours au moment de son licenciement et qu'elle avait été libérée de son obligation de travailler, durant le délai de congé, du 23 février au 31 mars 2013, à l'exception de la journée du 6 mars 2013. Cette période était cependant trop courte

---

pour exiger de C\_\_\_\_\_ qu'elle prît ses vacances en nature, au regard de la durée de celles-ci ainsi que de la nécessité pour l'employée de rechercher un nouvel emploi. Elle pouvait en conséquence prétendre à ce que ses vacances lui soient payées par ses deux employeurs.

Examinant le contenu des certificats de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le Tribunal a considéré qu'il était conforme à la réalité et que l'employée n'était pas fondée à en réclamer de nouveaux correspondant aux modèles versés à la procédure. Elle pouvait en revanche exiger qu'il soit précisé, sur celui fourni par A\_\_\_\_\_, qu'elle avait occupé au service de cette dernière deux fonctions successives, soit celle de directrice financière et administrative du 4 janvier 2005 au 31 janvier 2010, puis celle de responsable financière et administrative du 1<sup>er</sup> août 2011 au 31 mars 2013.

### **EN DROIT**

1. **1.1** Le présent appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de 10'404 fr. 50, ainsi supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est ainsi recevable.

Il en va de même de la réponse de l'intimée (art. 312 al. 2 CPC)

- 1.2** L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la Cour établit les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Les prétentions litigieuses reposent sur les contrats de travail qui liaient les parties et l'intimée exerçait son activité au service des appelantes à Genève, lieu où celles-ci ont également leur siège. La compétence de la Cour de céans est dès lors donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 1 let. a LTPH et art. 34 al. 1 CPC).
3. Faisant valoir une constatation inexacte des faits ainsi qu'une mauvaise application du droit, les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que la période durant laquelle l'intimée a été libérée de son obligation de travailler était trop courte pour qu'elle prît le solde de ses vacances en nature.

**3.1.1** L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a al. 1 CO).

L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (art. 329d al. 1 CO). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO).

L'interdiction de remplacer les vacances par une prestation pécuniaire perdure après la résiliation du contrat. Une indemnité pour les vacances non prises n'est ainsi pas due si le travailleur a la possibilité et si l'on peut exiger de lui qu'il prenne ses jours de vacances en nature durant le délai de congé. Est déterminante à cet égard la question de savoir si le travailleur a suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Dans le cas où le travailleur est libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, il doit, sans attendre d'instruction à cet égard de l'employeur, utiliser ce temps libre pour prendre ses vacances et ainsi diminuer les coûts de ce dernier dans la mesure où cela lui est possible. Une compensation des vacances non prises par une prestation en argent est exclue lorsque la durée du temps libre de l'employé durant le délai de congé dépasse nettement la prétention en vacances. On ne peut cependant pas fixer une durée abstraite sur ce plan. Ne s'applique en particulier pas la règle jurisprudentielle valable dans les cas de licenciement immédiat injustifié, selon laquelle l'indemnisation des vacances non prises est exclue seulement si l'employé a plus de deux à trois mois à sa disposition. Est par contre déterminant le rapport dans chaque cas entre la durée de la période durant laquelle l'employé est libéré de son obligation de travailler et le nombre de jours de vacances lui restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi, compte tenu de l'ensemble des circonstances (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_748/2012 consid. 2.5, 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.1, 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.1 et 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3.2).

Le Tribunal fédéral semble considérer que la prise de vacances en nature demeure en principe possible lorsque le rapport entre le solde de jours de vacances et la durée totale de la libération demeure inférieur selon les circonstances à 45%, respectivement 30% ou 25% (CEROTTONI, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 26 ad art. 329d CO, se référant à l'ATF 128 III 271 consid. 4 ainsi qu'aux arrêts du Tribunal fédéral 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3. et 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3).

**3.1.2** L'employeur accorde au travailleur un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, un jour ouvrable entier (art. 329 al. 1 CO). Il accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un emploi (art. 329 al. 3 CO).

La loi ne précise pas la durée de tels congés. Leur octroi est en outre exclu dans deux situations particulières, soit dès l'instant où le travailleur a retrouvé un travail pour l'échéance des rapports de travail et lorsqu'il est libéré de son obligation de travailler jusqu'à l'issue du délai de congé (CEROTTONI, op. cit., n. 26 ad. art. 329 CO).

**3.1.3** A la fin du contrat de travail, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO).

**3.2** En l'espèce, il est admis qu'au moment de son licenciement, l'intimée disposait d'un solde de vacances de 23 jours et qu'elle a été libérée de son obligation de travailler, durant le délai de congé, du 23 février au 31 mars 2013, à l'exception de la journée du 6 mars 2013. Il est également établi, au vu de la nature du travail de l'intimée, ayant été chargée de la gestion financière des deux sociétés, et de l'absence d'allégués contraires des parties, que l'employée ne travaillait pas durant les week-ends et jours fériés.

La période durant laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler comprend précisément 23 jours hors week-ends et fériés : cinq jours du 25 février au 1<sup>er</sup> mars, quatre jours les 4 et 5 ainsi que les 7 et 8 mars, cinq jours du 11 au 15 mars, cinq jours du 18 au 22 mars et quatre jours du 25 au 28 mars, le 29 mars étant férié (Vendredi Saint).

Le délai de congé de l'intimée a ainsi duré deux mois et cette dernière a été libérée de son obligation de travailler pendant une période équivalant à son solde de vacances.

Durant le délai de congé, l'employée s'est trouvée dans l'obligation de rechercher un nouvel emploi.

L'intimée menait pour les deux sociétés une activité de gestionnaire qualifié, au vu des responsabilités dont elle avait la charge respectivement en qualité de "responsable financière et administrative" et de "directrice financière", ainsi que du niveau élevé de sa rémunération, composée des salaires de 7'800 fr. ( $7'200 \times 13 \div 12$ ) et de 2'000 fr. par mois. La recherche d'un poste de travail de même nature nécessite du temps. Les pièces que l'intimée a versées au dossier démontrent à cet égard, d'une part, qu'elle a effectivement postulé à des emplois à responsabilité dans le domaine de la gestion d'entreprises ou de l'audit et, d'autre part, qu'elle a entamé ses recherches le 11 février 2013 et que celles-ci n'étaient

pas terminées au 2 avril 2013. Ainsi, un délai de congé deux mois, quand bien même l'intimée a été libérée de son obligation de travailler durant plus de la moitié de cette période, n'apparaît pas suffisant pour lui permettre, même partiellement, de prendre ses vacances en sus d'effectuer ses recherches d'emploi.

**3.3** Dans une argumentation manquant de clarté, mêlant faits et droit, les appelantes reprochent tout d'abord au Tribunal de ne pas avoir indiqué s'il retenait l'allégation de l'intimée, selon laquelle elle avait contacté une représentante de A\_\_\_\_\_ le 6 mars 2013 pour savoir si cette dernière avait encore besoin de ses services, et quelle conséquence il en tirait. Ce point est pourtant sans importance, étant établi et admis que l'intimée a été libérée de son obligation de travailler dès le 23 février 2013 et qu'il lui a été demandé de revenir travailler seulement le 6 mars 2013. Il n'est pas non plus relevant à cet égard de savoir si, point débattu durant les débats de première instance et repris par les parties en appel, l'intimée avait effectivement et correctement achevé la transmission des dossiers au 22 février 2013, conformément aux instructions de ses employeurs.

Les appelantes font ensuite grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'elles avaient expressément demandé à l'intimée de prendre ses vacances durant son délai de congé et de n'avoir pas examiné dans ce cadre le respect par l'employée de son devoir de fidélité, voire de fidélité accrue, compte tenu de toutes les circonstances et en particulier des postes qu'elle avait occupés. Cela n'est toutefois pas pertinent, respectivement sans portée, au vu de la jurisprudence susexposée, selon laquelle le travailleur, précisément aux fins de respecter son devoir de fidélité, est, dans la mesure où cela lui est possible, tenu de prendre ses vacances durant la période pendant laquelle il est libéré de son obligation de travailler, sans attendre d'instruction expresse à cet égard de la part de son employeur.

Les appelantes reprochent également aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte du fait que l'employée effectuait un temps partiel. Or, bien que cet élément ne soit en soi pas dénué de pertinence, il n'a pas de portée en l'espèce. Le temps de travail de l'intimée était de 24 heures par semaine pour A\_\_\_\_\_ et de 8 heures par semaine pour B\_\_\_\_\_, ce qui constitue une activité à 80%, de surcroît au service de deux employeurs distincts. Sa situation différait ainsi trop peu d'un employé à 100%, en particulier sur une période de seulement deux mois durant la plus grande partie de laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler, pour que le critère du temps partiel ait une réelle influence sur la question de l'espèce, soit la possibilité pour l'intimée de prendre des vacances durant le délai de congé.

Les appelantes insistent enfin sur l'absence de preuve concernant d'éventuels entretiens d'embauche de l'intimée autres que celui du 14 février 2013. Elles en déduisent que l'employée n'a pas démontré avoir eu besoin de 23 jours de congé dans le cadre de ses recherches d'emploi. Leur moyen repose toutefois sur le droit du travailleur à un congé spécial fondé sur l'art. 329 al. 3 CO, qui n'est pas en

cause en l'espèce dans la mesure où l'intimée ne l'a pas exercé. N'est ainsi pas déterminante la question spécifique de savoir si l'intimée a eu d'autres entretiens d'embauche entre le 14 février et le 31 mars 2013, qui auraient éventuellement pu justifier l'octroi d'un congé spécial avant son départ le 22 février 2013, mais si, comme examiné ci-avant, elle a bénéficié de suffisamment de temps durant le délai de congé pour effectuer toutes les démarches nécessaires à la recherche d'un nouvel emploi et, en sus, prendre des vacances.

**3.4** L'intimée est ainsi fondée à exiger le paiement de l'intégralité de son solde de vacances.

Les appelantes ne s'en prennent pas au calcul effectué par le Tribunal sur ce plan. La manière dont les premiers juges ont arrêté les sommes dues à l'intimée n'est au demeurant pas critiquable. En effet, les montants des salaires mensuels en cause s'élèvent à 7'800 fr. et 2'000 fr. (cf. supra ch. 3.2). Une fois divisés par le nombre mensuel moyen de jours ouvrables (21.75) et multipliés par le nombre de jours de vacances restants (23), ils représentent les indemnités à verser par les appelantes.

Enfin, ni la quotité des intérêts y relatifs ni leur point de départ, en tout état conformes au droit, ne sont contestés.

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement querellé sera confirmé.

- 4.** L'appel est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), et il ne donne pas non plus lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ le 29 septembre 2014 contre le jugement JTPH/327/2014 rendu le 28 août 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17683/2013-3.

**Au fond :**

Confirme le jugement querellé.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président :

Patrick CHENAUX

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

**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.*