

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/1873/2013-3

CAPH/215/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 18 DECEMBRE 2015

Entre

A_____, domiciliée _____, France, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 décembre 2014 (JTPH/543/2014), comparant par M^e Daniel MEYER, avocat, rue Ferdinand-Hodler 7, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, ayant son siège _____, (GE), intimée, comparant par M^e Fabio SPIRGI, avocat, Keppeler & Ass., rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 360, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 décembre 2015.

EN FAIT

- A. a.** Par jugement JTPH/543/2014 du 19 décembre 2014, notifié le lendemain à A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 10 avril 2013 par A_____ à l'encontre de B_____ (chiffre 1 du dispositif du jugement), a condamné B_____ à payer à A_____ les montants bruts de 1'260 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2011 (ch. 2), 2'273 fr. 25 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2011 (ch. 3) et 1'135 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 27 septembre 2011 (ch. 4), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 5), a condamné B_____ à remettre à A_____ un certificat de travail au sens du considérant 8 dudit jugement (ch. 6), a condamné B_____ à remettre à A_____ l'attestation de l'employeur pour le chômage français dûment remplie au sens du considérant 9 dudit jugement (ch. 7), a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8), a arrêté les frais de la procédure à 500 fr. (ch. 9) et a mis ces frais à charge de A_____ (ch. 10 à 12).
- b.** Par acte expédié le 2 février 2015 au greffe de la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation des chiffres 2 à 4 et 8 à 12 du dispositif.

Elle conclut principalement à ce que B_____ soit condamnée à lui verser les montants bruts de 10'125 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 novembre 2011 à titre de salaire pour les mois d'octobre à décembre 2011, 2'262 fr. 50 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2011 à titre de paiement du solde du salaire pour le mois de juillet 2011, 3'762 fr. 50 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 août 2011 à titre de paiement du solde du salaire pour le mois d'août 2011, 2'700 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2011 à titre de paiement du solde du salaire pour le mois de septembre 2011, 2'609 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2008 à titre de paiement des vacances pour l'année 2008, 3'014 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2009 à titre de paiement des vacances pour l'année 2009, 3'148 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010 à titre de paiement des vacances pour l'année 2010, 1'802 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 juin 2011 à titre de paiement des vacances pour l'année 2011, 18'400 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2009 à titre d'indemnisation des pauses non prises, 25'718 euros 40 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2012 à titre d'indemnisation des indemnités de chômage non perçues et 6'226 euros 16 avec intérêts à 5 % l'an à titre d'indemnisation des primes d'assurance santé frontalier suisse, avec suite de frais et dépens en première et deuxième instance.

Préalablement, elle conclut à ce qu'il soit ordonné à B_____ de produire le planning individuel la concernant pour le mois d'octobre 2011.

A l'appui de son appel, elle produit un courrier de son avocat adressé au conseil de B_____ le 22 octobre 2013, non soumis au Tribunal (pièce n. 84).

c. B_____ conclut au rejet de l'appel, sous suite de frais et dépens. A l'appui de sa réponse, elle produit un courrier du 30 mars 2015 de son conseil au conseil de A_____.

d. Les parties ont répliqué et dupliqué, chacune persistant dans ses conclusions. A_____ a produit une attestation de C_____ datée du 16 avril 2015.

B. a. B_____, dont le siège se trouve à Genève, est une société active dans le domaine du commerce _____. Elle exploite des magasins _____, dont un magasin situé à 1_____ (GE) et un autre situé 2_____ (GE).

D_____ est l'administrateur de B_____ avec signature individuelle.

b. B_____ et A_____ ont conclu successivement six contrats de travail.

Par contrat du 31 août 2006, B_____ a engagé A_____ en qualité de vendeuse au magasin de 2_____ pour une durée déterminée du 3 septembre 2006 au 3 décembre 2006 avec un taux d'activité de 8.5 heures par semaine.

Le 31 décembre 2006, les parties ont signé un contrat de travail débutant le 1^{er} janvier 2007 et pouvant être résilié moyennant un délai de congé d'un mois, prévoyant 27 à 34 heures de travail par semaine dans les magasins de 2_____ et 1_____. A_____ a été en congé maternité du 10 août 2007 au 17 décembre 2007. Par courrier du 18 décembre 2007, B_____ a déclaré mettre fin à ce contrat pour le 31 janvier 2008.

Le 31 janvier 2008, les parties ont signé un contrat de travail pour la période du 1^{er} mars 2008 au 30 novembre 2008, prévoyant environ 27 heures de travail par semaine dans les magasins de 2_____ et 1_____.

Le 4 décembre 2008, les parties ont signé un contrat de travail pour la période du 1^{er} mars 2009 au 30 novembre 2009, prévoyant environ 27 heures de travail par semaine dans les magasins de 2_____ et 1_____.

Le 15 février 2010, un contrat de travail a été signé pour la période du 1^{er} mars 2010 au 15 octobre 2010, prévoyant environ 25 heures de travail par semaine dans le magasin de 2_____.

Le 1^{er} février 2011, les parties ont signé un contrat de travail pour la période du 1^{er} mars 2011 au 15 novembre 2011, prévoyant environ 21 heures de travail par semaine dans le magasin de 2_____. Le 15 février 2011, les parties ont modifié et fixé la date de fin de ce contrat au 31 octobre 2011.

Ces contrats prévoient une rémunération de 25 fr. bruts par heure, vacances incluses, sans toutefois indiquer la part du salaire afférente aux vacances. Ils prévoient également que l'horaire de travail doit être défini hebdomadairement avec le responsable du magasin ou la direction.

c. A_____ a travaillé en moyenne et par mois 59 heures de septembre à décembre 2006 (soit environ 13 heures par semaine), 144 heures de janvier à août 2007 (soit environ 33 heures par semaine), 113 heures de janvier à décembre 2008 (soit environ 26 heures par semaine), 130 heures de janvier à décembre 2009 (soit environ 30 heures par semaine) et 149 heures en 2010 (soit environ 34 heures par semaine), étant précisé que le nombre d'heures varie d'un mois à l'autre et qu'il est le plus élevé de juin à septembre.

De 2007 à 2010, elle a travaillé en moyenne 169 heures en juillet, 178 heures en août, 156 heures en septembre et 149 heures en octobre.

En 2011, A_____ a travaillé en moyenne 135 heures par mois pour les mois de mars à juin 2011 (soit environ 31 heures par semaine).

d. Chaque mois, le responsable du magasin, soit E_____ puis F_____ dès le 31 juillet 2011, transmettait à A_____ le planning de ses heures de travail pour le mois suivant.

e. Les horaires du magasin de 2_____ s'alignent sur les horaires d'ouverture _____ de 2_____, ouvert du mardi au dimanche, jours fériés inclus, du premier week-end de mars au premier week-end de décembre. _____ et la boutique sont également ouverts en cas de pluie. Les premières et dernières semaines d'ouverture _____, les horaires du magasin sont de 09h00 à 17h00, tandis que de mi-avril à fin octobre, ils s'étendent de 09h00 à 18h00, étant précisé que la boutique est ouverte toute la journée sans pause.

En cas de _____, le magasin est ouvert trente minutes avant les départs, qui ont lieu entre 07h30 et 08h30, parfois même plus tôt. Au mois d'août, _____, le magasin est ouvert trois jours sur quatre dès 07h00 en moyenne.

f. Entre deux saisons _____, soit de décembre à février, A_____ travaillait pour B_____ au magasin de 1_____.

g. Les tâches attribuées à A_____ étaient d'ouvrir et fermer le magasin, d'être présente dans la boutique et de vendre la marchandise. Il n'était en revanche pas attendu d'elle qu'elle donne des conseils techniques aux clients en vue de leurs achats – _____ – ni qu'elle passe des commandes ou qu'elle effectue des tâches administratives.

Le témoin F_____, vendeur responsable de magasin, a expliqué que le travail de vendeur à 2_____ était une activité tranquille, avec un rythme peu soutenu. Les témoins G_____, directeur _____, H_____, responsable de l'organisation _____, et I_____, _____, ont indiqué qu'il n'y avait pas constamment du monde dans la boutique, qu'il y avait en règle générale peu de monde, que le travail à la boutique était plutôt calme. Le témoin J_____, _____, a précisé que la fréquentation de la boutique était importante le weekend et _____, et que le

travail de vendeuse pouvait alors être stressant, mais que le reste du temps, la fréquentation était calme. Selon K_____, _____, le travail de vendeur était plus tranquille au magasin de 2_____ que dans un magasin de sport en ville.

Selon E_____, ancienne employée de B_____ comme responsable du magasin de 2_____, la fréquentation du magasin dépendait de la saison _____ et du temps. Il y avait fréquemment des temps morts au magasin, pendant lesquels les vendeuses pouvaient avoir éventuellement un peu de temps libre pour aller sur internet et lire après avoir fait du rangement et du nettoyage. Il n'y avait personne pour surveiller, chaque vendeur était libre. Il n'y avait pas de pause pendant laquelle le magasin fermait et A_____ devait rester dans le magasin en cas de venue de clients. Les vendeuses n'avaient droit à aucune pause. Il était cependant possible de boire un café ou de manger quelque chose pendant la journée de travail. Pendant les temps morts, A_____ pouvait sortir de la boutique en restant sur le pas de la porte. Des clients s'étaient plaints de ce que le magasin était fermé alors qu'il aurait dû être ouvert, par exemple à 09h15 le matin, ou alors à midi, alors que A_____ avait fermé la boutique pendant l'heure du déjeuner pendant environ trente minutes.

L_____, employée du _____ de 2_____, responsable _____, a déclaré n'avoir pas souvent vu A_____ prendre des pauses en fermant la boutique. En général, il n'y avait qu'une vendeuse à la fois dans le magasin. Elle passait beaucoup d'heures dans la boutique pour beaucoup de temps perdu, et faisait surtout acte de présence.

- C. a.** Ayant un enfant à charge et souhaitant travailler le plus possible, A_____ a fait part le 3 juillet 2011 à D_____ de sa candidature au poste de responsable du magasin de 2_____ libéré par E_____.

Ce poste lui a été refusé.

b. A_____ a été en incapacité de travailler pour maladie et ne s'est pas rendue sur son lieu de travail du 10 au 12 juillet 2011, puis du 17 juillet au 18 septembre 2011, étant précisé qu'elle est retournée travailler entre ces deux périodes. Elle a transmis à son employeur des certificats médicaux établis par son médecin traitant, et par deux autres praticiens lorsque celui-ci était en vacances. Entendu par le Tribunal, le médecin traitant de A_____ a confirmé les certificats médicaux établis, et indiqué que son état de santé était alors incompatible avec une activité professionnelle.

c. A_____ a travaillé 58.5 heures en juillet 2011 (dont 18 sont comptées dans le planning de septembre 2011). Selon le planning préparé par sa responsable E_____ qui prévoyait 149 heures pour le mois de juillet 2011, il lui restait encore 90.5 heures de travail qu'elle n'a pas pu effectuer en raison de son arrêt maladie.

A_____ a perçu de B_____ un montant de 1'012 fr. 50 correspondant à 40.5 heures de travail effectué en juillet 2011.

d. Selon le planning de travail d'août 2011, A_____ devait travailler 150.5 heures.

e. Aux termes du planning de travail de septembre 2011, il était prévu que A_____ effectue 99.5 heures de travail. Ce planning fait en outre mention d'un report de 18 heures effectuées en juillet 2011 qui n'avaient alors pas encore été rémunérées.

f. A_____ est revenue travailler au magasin de 1_____ les trois derniers jours prévus au planning à compter du 19 septembre 2011, soit les 21, 22 et 26 septembre 2011, effectuant ainsi 27.5 heures de travail jusqu'à la fin du mois.

Elle a perçu de B_____ un montant de 1'137 fr. 50 correspondant à 45.5 heures de travail pour septembre 2011 (incluant les 27.5 heures effectuées en septembre et les 18 heures effectuées en juillet).

A_____ n'a pas effectué 72 des 99.5 heures prévues par le planning du mois de septembre 2011.

g. Selon les plannings de juillet, août et septembre 2011, A_____ devait travailler notamment onze mercredis et un samedi.

Aux termes du planning d'octobre 2011 produit par B_____, A_____ devait travailler cinq samedi, quatre mercredi et un lundi, soit 10 jours.

h. A_____ n'a plus travaillé pour B_____ par la suite.

i. Les parties s'opposent sur les circonstances relatives à la fin de leurs rapports de travail.

A_____ a expliqué que son employeur ne l'avait pas prévue dans le planning établi pour le mois d'octobre 2011. Son supérieur l'avait contactée à deux reprises, les 30 septembre et 7 octobre 2011 pour lui proposer de venir travailler le lendemain, ce qu'elle a refusé, dans la mesure où il s'agissait de samedis et que les délais étaient trop courts pour qu'elle puisse s'organiser. Elle a indiqué s'être rendue le samedi 1^{er} octobre 2011 au magasin de 1_____ dans l'espoir de pouvoir discuter en vue de préparer un planning conforme à son contrat. Elle aurait alors croisé D_____ qui lui aurait dit d'aller "chercher autre chose".

D_____ a indiqué le planning d'octobre, qui prévoyait trois jours de travail pour elle au début du mois et qui était déjà affiché dans le magasin de 1_____ en septembre, n'avait pas convenu à cette dernière, qui ne voulait plus travailler les mercredis et les samedis, alors qu'elle avait toujours demandé de travailler plus. Il n'avait pas été présent au magasin le 1^{er} octobre 2011, et n'avait dès lors pas

rencontré A_____ ce jour-là. Cette dernière n'était jamais revenue travailler au mois d'octobre et a disparu de la circulation.

Le témoin F_____ a déclaré avoir établi les plannings des mois de septembre et octobre 2011. Le planning pour le mois d'octobre 2011 prévoyant notamment les horaires de A_____ était déjà affiché à l'entrée _____ le 26 septembre 2011. Il indique avoir appelée cette dernière le 29 septembre 2011 pour lui proposer trois dates. A_____ a refusé de venir travailler les trois premiers jours du mois d'octobre qui lui avaient été attribués en expliquant qu'elle devait garder _____ les mercredis et samedis. Elle n'a pas demandé de travailler à d'autres dates et n'est plus venue travailler par la suite, sans prévenir. Le fait qu'elle ne vienne pas travailler ces trois jours de soldes, jours très importants selon lui, a mis fin à toute possibilité de discussion concernant la suite du planning. Il ne lui a ainsi pas proposé d'autres dates au mois d'octobre, estimant que cela ne servait à rien. Selon lui, A_____ a purement et simplement disparu au mois d'octobre 2011.

j. Le 9 octobre 2011, A_____ a envoyé sa candidature pour un poste de vendeuse auprès d'un autre magasin _____, mais n'a pas obtenu de réponse positive.

k. Par email du 11 octobre 2011, A_____ a requis sa fiche de salaire du mois de septembre 2011 et son certificat de travail. B_____ a émis le 18 octobre 2011 un certificat de travail intermédiaire attestant de l'engagement de A_____ du 2 mars au 31 octobre 2011, ajoutant qu'elle avait exécuté son mandat à l'entière satisfaction de son employeur.

l. Le 1^{er} novembre 2011, D_____ n'était toujours pas au courant du planning des heures de travail de A_____. Il a ensuite été informé qu'elle n'avait pas travaillé pendant tout le mois d'octobre 2011.

m. Par courriel du 3 novembre 2011, A_____ a demandé à D_____ si B_____ comptait ou non renouveler son contrat de travail pour 2012, à défaut de quoi elle sollicitait un document attestant que B_____ ne comptait plus sur ses services en 2012. Cet email est resté sans réponse.

n. Par courrier du 15 décembre 2011, A_____ a réclamé auprès de B_____ ses fiches de salaires pour les mois de juillet à octobre 2011, le paiement de son solde de salaire pour cette période – y compris pendant son congé maladie et y compris son salaire pour le mois d'octobre 2011 – et un certificat de travail final pour toute la durée de ses activités.

o. Par courrier du 5 avril 2012, le conseil de A_____ a mis B_____ en demeure de verser à cette dernière le solde de son salaire 2011, de lui payer les vacances et pauses dont elle n'a pas pu bénéficier depuis 2006 ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif, et de lui remettre un certificat de travail ainsi qu'une attestation de l'employeur dûment complétée.

p. Répondant à ce courrier par email du 11 avril 2012, D_____ a indiqué que A_____ avait disparu sans donner de nouvelles; qu'il ne pouvait pas lui verser son solde de salaire étant donné qu'elle était payée à l'heure et qu'elle n'était pas venue travailler; qu'il remettait en doute la réalité des certificats médicaux transmis en été 2011 émanant de différents médecins et que les vacances et les pauses étaient incluses dans le salaire horaire. D_____ a sollicité un entretien avec le conseil de cette dernière pour pouvoir en discuter.

Le contenu de ce courrier a été contesté par le conseil de A_____.

q. A_____ s'est inscrite le 28 novembre 2011 auprès de C_____ en France en vue d'obtenir le paiement d'allocations de chômage.

Le 2 décembre 2011, C_____ lui a indiqué qu'il lui fallait déposer son dossier complet muni des pièces justificatives nécessaires – dont l'attestation de l'employeur – pour que son dossier puisse être traité, et pour que les allocations lui soient versées.

r. Elle a, par courriel du 6 décembre 2011, demandé à B_____ de lui fournir l'attestation de l'employeur – attestation des périodes d'assurance, pour la période allant du 3 septembre 2006 au 31 octobre 2011.

Le 12 décembre 2011, B_____ a rempli ladite attestation, en mentionnant notamment le 1^{er} mars 2011 comme date d'entrée en fonction, le 30 septembre 2011 comme date de fin des rapports de travail, l'absence de contrat de travail écrit et le taux de l'indemnité pour vacances incluse dans le salaire.

A_____ a demandé à son employeur de rectifier l'attestation d'employeur par courrier du 15 décembre 2011, puis du 23 janvier 2012 s'agissant notamment du terme des rapports de travail.

B_____ a effectué les corrections et a remis l'attestation le 5 mars 2012, qui comportait une erreur de plume s'agissant du salaire mentionné pour l'année 2011 (montant de 41'00.- au lieu de 41'000.-). Par courrier du 5 avril 2012, A_____ a sollicité une attestation d'employeur dûment complétée.

Selon ces attestations, le salaire de A_____ s'est élevé à 118'765 fr. 50 de 2008 à 2010, ce que cette dernière ne conteste pas.

Entendu par le Tribunal, le témoin M_____, secrétaire chez B_____, a indiqué avoir reçu de A_____ deux demandes séparées pour la modification de l'attestation employeur, auxquelles elle avait donné suite. Le témoin a déclaré que la deuxième attestation de l'employeur transmise à A_____ et modifiée sur la requête de cette dernière comportait encore des erreurs: le salaire total soumis à cotisation AVS pour l'année 2010 était indiqué à hauteur de 41'00 fr., alors qu'ils s'agissait en réalité de 41'000 fr. et l'attestation mentionnait qu'il n'y avait pas de

contrats de travail écrits, alors que tel était le cas. Le témoin a ajouté que A_____ ne l'avait pas contactée pour effectuer des corrections sur cette attestation, mais qu'elle les aurait effectuées cas échéant.

Par courrier du 25 octobre 2012 adressé à cette dernière, C_____ a relevé que son dossier de demande d'allocation ne lui était pas encore parvenu, et l'a invitée à lui transmettre rapidement les documents requis.

Par courrier du 30 mars 2015, B_____ a transmis à A_____ un nouveau certificat de travail et une nouvelle attestation de l'employeur, laquelle prévoit un salaire total brut de 176'589 fr. soumis aux cotisations AVS durant le rapport de travail.

Le 16 avril 2015, C_____ a informé A_____ que sa demande ne serait pas étudiée, dès lors que le délai de deux ans dont elle disposait à compter de son inscription pour déposer sa demande d'allocation était désormais échu.

s. A_____ est assurée auprès de l'assurance santé frontaliers suisses du N_____. Ses cotisations mensuelles se sont élevées à 302 euros 36 pour l'année 2012 et à 324 euros 73 pour l'année 2013.

Par attestation du 8 novembre 2012, l'assurance lui a indiqué que pour mettre fin à ce contrat, A_____ devait produire une attestation d'inscription au chômage ou une attestation de fin d'activité de son employeur.

A_____ indique avoir continué à payer ses cotisations pour un total de 6'226 euros 16. Elle n'a toutefois pas établi ces paiements.

t. Entendues par le Tribunal, E_____ et O_____, employées de B_____, ont indiqué que la rémunération des vacances étaient incluse dans leur salaire. E_____ a indiqué avoir expliqué à A_____ qu'il fallait qu'elle budgète son salaire sur douze mois, étant donné qu'elle ne recevait son salaire que sur neuf mois.

D. a. A_____ a déposé le 28 janvier 2013 une requête de conciliation à l'encontre de B_____.

b. Non conciliée, l'affaire a été portée devant le Tribunal le 10 avril 2013.

A_____ a conclu au paiement des sommes brutes de 47'592 fr. et 21'128 euros 32, avec intérêts moratoires à 5 % l'an à compter de différentes dates, soit 18'619 fr. à titre de salaire pour les mois de juillet à décembre 2011, 10'573 fr. à titre de vacances non prises en nature, 18'400 fr. à titre d'indemnité pour pauses non prises, 17'500 euros à titre d'indemnisation pour le manque à gagner lié au chômage et 3'628 euros 32 à titre de remboursement des primes d'assurance santé frontalier suisse, avec suite de frais et dépens. Elle a également conclu à la production par B_____ d'un certificat de travail élogieux concernant son activité

du 3 septembre 2006 jusqu'à la fin des rapports de travail ainsi qu'à la délivrance de l'attestation de l'employeur.

Préalablement, elle a requis la production par B_____ de tous ses plannings de travail du 3 septembre 2006 au 31 octobre 2011.

Le 6 septembre 2013, A_____ a amplifié ses conclusions de 21'128 euros 32 à 41'149 euros 96.

c. B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

d. Plusieurs témoins ont été entendus par le Tribunal, dont les déclarations ont été intégrées dans l'état de fait ci-avant.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu qu'un contrat de travail de durée indéterminée liait les parties. Considérant que A_____ n'était délibérément plus venue travailler après le 26 septembre 2011, le Tribunal a considéré que cette date correspondait à la fin des rapports de service.

Sur cette base, le Tribunal a condamné B_____ à verser à son ancienne employée le paiement de son salaire pendant son arrêt de travail pour cause de maladie, pour les mois de juillet, août et septembre 2011. Pour calculer ce salaire, le Tribunal s'est basé sur l'horaire contractuel de 21 heures par semaine.

Compte tenu du fait que A_____ savait que le salaire afférent aux vacances était inclus dans son salaire et qu'elle n'avait jamais cherché à connaître le pourcentage exact correspondant, le Tribunal a estimé qu'il relevait de l'abus de droit de la part de cette dernière de demander l'indemnisation de ses vacances non prises plus de six ans après le début des relations contractuelles.

S'agissant de l'indemnisation des pauses non prises, le Tribunal a débouté A_____ au motif que même si la boutique devait rester ouverte toute la journée, elle avait eu suffisamment de temps libre pendant ses journées de travail pour prendre des pauses, compte tenu de l'activité calme et des temps morts fréquents dans le magasin.

Le Tribunal a également débouté A_____ de sa demande d'indemnisation du manque à gagner lié au chômage en France, considérant que A_____ n'avait pas cherché à contacter la secrétaire de son employeur pour obtenir les modifications souhaitées, et que dès lors que les parties n'étaient pas d'accord sur la fin du rapport contractuel, A_____ ne pouvait pas s'attendre à ce que B_____ inscrive la date souhaitée. Par ailleurs, A_____ n'avait pas prouvé qu'elle n'avait pas pu percevoir les allocations de chômage en raison du fait que B_____ lui aurait remis une attestation inexacte. Elle n'avait pas non plus prouvé le montant du dommage auquel elle prétendait.

Enfin, le Tribunal a débouté A_____ de ses conclusions en paiement du montant correspondant aux primes d'assurance frontalier suisse, au motif qu'elle n'avait pas prouvé quels manquements de B_____ l'auraient empêchée de résilier cette assurance, et que pour mettre fin à ce contrat, il aurait suffi qu'elle transmette à son assurance une attestation d'inscription au chômage ou son dernier contrat de travail conclu pour une durée déterminé, ce qu'elle n'a pas fait.

Compte tenu de la valeur litigieuse estimée à 98'443 fr. et de la complexité de l'affaire, le Tribunal a fixé les frais judiciaires à 500 fr. et les a mis à la charge de A_____.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC), étant précisé qu'il s'agit des dernières conclusions de première instance (art. 91 al. 1 CPC; JEANDIN, in CPC, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.] 2011, n. 13 ad art. 308 CPC).

En l'espèce, les conclusions prises en dernière instance étant supérieures à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Déposé au greffe de la Cour dans le délai de 30 jours et selon la forme requise par la loi, l'appel est recevable (art. 130, 131, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1, 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC *a contrario*), ainsi que la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. **2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

2.2 En l'espèce, les deux pièces établies le 16 avril 2015 et le 30 mars 2015 produites par l'appelante et l'intimée sont recevables, étant donné qu'elles ne pouvaient pas être produites avant la date du jugement de première instance.

En revanche, la pièce n° 84 établie le 22 octobre 2013 ne sera pas prise en considération dans la mesure où l'appelante a elle-même établi cette pièce et

qu'elle était en mesure de la produire en première instance en faisant preuve de la diligence requise, ce qu'elle n'a pas fait.

3. L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'appelante requiert la production par l'intimée de son planning individuel la concernant pour le mois d'octobre 2011. Dans la mesure où l'intimée a produit le planning des horaires du mois d'octobre 2011 pour l'ensemble de ses employés travaillant dans les magasins de 2 _____ et 1 _____, et que les dates de travail prévues pour l'appelante y figurent, il ne se justifie pas d'exiger de l'intimée la production du planning individuel relatif à l'appelante.

4. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir accordé la totalité de son salaire pour les périodes où elle a été en incapacité de travailler entre juillet et septembre 2011.

4.1.1 Aux termes de l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO), puis selon l'échelle bernoise applicable à Genève (cf. p. ex. CAPH/40/2014 du 12 mars 2014 consid. 8.1 et CAPH/13/2013 du 6 mars 2013 du consid. 5.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014 p. 233; G. AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2^{ème} éd., 2012, n. 40 ad art. 324a CO), d'un mois dès la deuxième année de service, pendant deux mois dès la troisième année de service, puis pendant trois mois de la cinquième à la neuvième année de service.

4.1.2 En cas de plusieurs contrats de travail successifs auprès du même employeur, les années de services s'additionnent (STREIFF/KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 7^{ème} éd. 2012, n. 7 ad art. 324a/b CO). Dans le cas des saisonniers, engagés dans le cadre de contrats de durée tantôt déterminée, tantôt indéterminée, il est admis que, malgré l'interruption entre les saisons, les rapports de travail conservent une réelle continuité, témoignant de la fidélité du salarié (ATF 101 Ia 463 consid. 2; G. AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2^{ème} éd., 2012, n. 8 et 9 ad art. 324a CO). Pour les emplois à temps partiel régulier, le taux d'occupation n'affecte pas le calcul de la durée, laquelle est seule déterminante (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014 p. 209).

4.1.3 Le salaire dû par l'employeur doit être équivalent à celui que le travailleur aurait touché s'il avait travaillé durant la période d'empêchement. Ce dernier doit être placé dans la même situation que celle qui eût été la sienne s'il avait travaillé.

Cela inclut non seulement le salaire en tant que tel, mais également les suppléments de salaire, lorsque ces suppléments sont versés de manière durable et régulière (ATF 132 III 172 consid. 3; CAPH/122/2015 du 21 juillet 2015 consid. 4.1.2; GUYOT/ JACCARD/ KERN/ ZAPPELLA, *Le contrat de travail*, Genève 2010, 2e éd., ch. 33. p. 8, 332.1.D; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2e éd. 2010, n. 1.20 et 1.21 ad art. 324a CO). S'agissant des heures supplémentaires, on doit présumer que le travailleur les eût effectuées lorsqu'elles revêtent un caractère régulier, mais non pas lorsqu'elles ne sont qu'occasionnelles (ATF 125 III 14 consid. 2b; G. AUBERT, in *Commentaire romand*, CO I, 2ème éd., 2012, n. 46 ad art. 324a CO). Dans l'hypothèse de revenus variables, le salaire mensuel du travailleur doit être déterminé sur la base d'une moyenne des gains réalisés dans le passé, dans la mesure où elle reflète correctement les accords les plus récents des parties et la situation économique la plus actuelle (ATF 125 III 14 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.1).

Dans le cadre du contrat à temps partiel régulier, le contrat liant l'employeur et le travailleur prévoit un temps de travail fixe, par exemple un certain nombre d'heures par semaine. Dès que la durée prévue par le contrat est dépassée, il s'agit d'heures supplémentaires (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3^{ème} éd. 2014 p.111).

4.2 En l'espèce, les parties ont conclu six contrats écrits de travail à la suite, pour une durée totale allant du 3 septembre 2006 au 31 octobre 2011. Bien que les durées prévues par chacun de ces contrats ne se poursuivent pas toujours de manière continue et soient alors espacées par les trois mois de fermeture_____, il ressort de la procédure que l'appelante travaillait également dans le magasin de 1_____ entre décembre et février. Les parties se sont ainsi entendues chaque année pour renouveler leur contrat. Il se justifie par conséquent de considérer qu'elles sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

Il résulte des certificats médicaux, dont la validité n'est plus remise en cause en appel par l'intimée, que l'appelante a été incapable de travailler pour cause de maladie du 10 au 12 juillet 2011, puis du 17 juillet 2011 au 18 septembre 2011, soit pendant au total deux mois et quatre jours. Cette incapacité survenant au cours des cinquième et sixième années de service de l'appelante, cette dernière a droit à son salaire pour la durée complète de l'arrêt.

Dans la mesure où des plannings prévus à l'avance fixaient précisément les heures que l'appelante aurait effectuées si elle n'avait pas été absente, il sera tenu compte de ces plannings, et non du salaire contractuel fixé à hauteur de 21 heures par semaine. En effet, il est établi que chaque année depuis 2006, l'appelante a régulièrement effectué plus d'heures que celles prévues contractuellement, en particulier aux mois de juillet, août et septembre. Pour calculer le salaire, il se justifie par conséquent de prendre en compte les heures prévues par les plannings de travail que l'appelante aurait réellement effectués si elle avait été présente, à

savoir, 90.5 heures pour le mois de juillet 2011, 150.5 heures pour le mois d'août 2011, et 72 heures en septembre 2011.

Au vu de ce qui précède, et sur la base du taux horaire contractuel de 25 fr. par heure, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante le salaire dû pendant sa période d'incapacité de travail s'élevant à 2'262 fr. 50 pour le mois de juillet 2011, 3'762 fr. 50 pour le mois d'août 2011, et 1'800 fr. pour le mois de septembre 2011.

Le recours étant partiellement fondé sur ce point, les chiffres 2 à 4 du jugement querellé seront annulés, et réformés au vu de ce qui précède.

5. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir écarté ses prétentions en versement de son salaire pour les mois d'octobre à décembre 2011.

5.1.1 Le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, et de 3 mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO).

5.1.2 Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, l'employeur doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO). La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait offert ses services (ATF 115 V 437 consid. 5a). Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (ATF 135 III 349 consid. 4.2 et réf. citées).

5.1.3 L'abandon de poste, au sens de l'article 337d CO, entraîne l'expiration immédiate du contrat; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 281). Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a et 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2, 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a et 4C.244/2000 consid. 2a, ainsi que les réf. citées; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 2 ad art. 337d CO).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (CAPH/85/2014 du 30 mai

2014 consid. 3.1; CAPH/70/2014 du 5 mai 2014 consid. 3.1).

Il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014 p. 615; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 1 ad art. 337d CO; CAPH/204/2012 du 18 décembre 2012 consid. 6.1). Dans les situations peu claires, l'employeur doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail de pouvoir considérer que l'employé a quitté son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014 p. 613).

5.2.1 En l'espèce, les parties s'opposent sur les circonstances ayant conduit à la rupture de leurs relations contractuelles. L'appelante reproche à son employeur de ne plus lui avoir confié de travail à compter du mois d'octobre 2011, ce dernier exposant quant à lui que l'appelante a abandonné son emploi.

A la suite de son arrêt maladie, l'appelante est revenue travailler les trois derniers jours qui lui avaient été attribués pour le mois de septembre 2011. Elle n'a plus travaillé pour le compte de son employeur par la suite. Les déclarations des parties concordent sur le fait qu'elles se sont entretenues par téléphone fin septembre 2011 pour définir les horaires de travail pour le mois d'octobre 2011, que l'intimée a proposé à son employée d'exercer son activité deux samedis et un mercredi en octobre 2011, et que cette dernière a refusé cet horaire en expliquant ne pas être en mesure de s'organiser à court terme pour la prise en charge de son enfant en bas âge.

Cet élément, indépendamment de la question de savoir si l'appelante avait par le passé déjà accepté de travailler des mercredis ou des samedis, ne permettait pas à l'intimée de considérer que son employée entendait définitivement mettre un terme aux rapports de travail. Une telle volonté n'a pas été expressément manifestée, et l'intimée ne pouvait pas comprendre le refus de l'appelante d'effectuer l'horaire proposé comme un refus définitif de continuer à travailler pour son employeur. Une telle volonté ne résulte par ailleurs pas clairement du comportement de l'appelante, qui a notamment interpellé son employeur le 3 novembre 2011 pour savoir s'il entendait reconduire le contrat en 2012. Les démarches effectuées par l'appelante auprès de l'assurance chômage ne permettent à cet égard pas de déduire qu'elle ait elle-même voulu mettre un terme de manière immédiate aux rapports de travail. Quoiqu'il en soit, les circonstances n'étaient pas suffisamment claires pour que l'intimée puisse partir de l'idée que son employée avait abandonné son poste, sans l'interpeller à cet égard ni la mettre en demeure de reprendre ses services. L'intimée ne démontre dès lors pas que les rapports de travail aient été rompus de manière immédiate par l'appelante le 26 septembre 2011, ce dont elle se prévaut pour se libérer du paiement du salaire y relatif.

Le contrat de travail liant les parties n'a, dans ces circonstances, pas pris fin de manière immédiate le 26 septembre 2011.

5.2.2 L'appelante prétend au versement de son salaire jusqu'à fin décembre 2011, reprochant à son employeur de n'avoir plus fait appel à ses services depuis le début du mois d'octobre 2011.

Comme retenu précédemment, le planning établi par l'employeur pour le mois d'octobre et les déclarations des parties permettent de retenir que l'intimée avait proposé à l'appelante de venir travailler trois jours début octobre 2011, horaire que cette dernière a décliné au motif que les délais étaient trop courts pour lui permettre de s'organiser. L'appelante reproche ensuite à son employeur de n'avoir plus fait appel à ses services. Elle n'établit toutefois pas avoir offert ses services à l'intimée, lui avoir réclamé d'autres horaires de travail ou encore lui avoir précisé rester à sa disposition jusqu'à fin décembre 2011. Indépendamment du planning individuel établi par l'employeur pour le mois d'octobre 2011, dont l'appelante requiert la production, cette dernière devait proposer ses services et mettre l'intimée en demeure d'accepter sa prestation de travail pour préserver son droit au salaire. Les circonstances qui se sont déroulées début octobre ne lui permettaient en particulier pas de considérer que son employeur aurait de toute façon renoncé à sa prestation de travail.

L'appelante n'a, dans ces circonstances, pas droit à son salaire pour la période postérieure à fin septembre 2011, dans la mesure où elle n'a pas fourni sa prestation de travail ni mis son employeur en demeure de l'accepter.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé en ce qu'il a débouté l'appelante des prétentions qu'elle a fait valoir à ce titre.

- 6.** L'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir octroyé l'indemnisation des vacances non prises en nature.

6.1.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances (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. 329 al. 2 CO).

Lorsque les vacances n'ont pas encore été prises à la fin des rapports contractuels, elles sont à indemniser en argent (art. 329d al. 2 CO *a contrario*). Ladite indemnité est immédiatement exigible à la fin du contrat de travail (art. 339 al. 1 CO) et son ampleur correspond au salaire pour la durée des vacances non prises; cela revient donc à payer le même salaire une deuxième fois, pour la durée en question (PORTMANN, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 2011, n° 11 ad art. 329d CO).

L'art. 329d al. 1 CO est une disposition à laquelle un accord des parties ne peut pas déroger au détriment du travailleur (art.362 al. 1 CO). Le salaire afférent aux vacances doit donc être versé au moment où celles-ci sont prises; les parties ne peuvent pas valablement convenir qu'il sera inclus dans le salaire des périodes de travail effectivement accompli et que l'employeur ne devra rien pour les périodes de vacances. Un accord de ce genre n'est reconnu que dans les cas exceptionnels où des motifs objectifs justifient cette solution, en particulier lors de l'occupation très irrégulière de travailleurs à temps partiel; il faut encore que la part du salaire global destinée à la rémunération des vacances soit clairement indiquée dans le contrat de travail, lorsque celui-ci est conclu par écrit, et dans chaque décompte de salaire (ATF 129 III 493 consid. 3 p. 495; 129 III 664 consid. 7.2 p. 672; arrêt du Tribunal fédéral 4C.147/2005 du 26 septembre 2005 consid. 2). Dans le contrat écrit, l'indication porte sur le *prorata* ou sur le montant à affecter aux vacances; dans les décomptes, elle porte sur le montant. Si ces conditions n'ont pas été observées, l'employeur doit payer le salaire des vacances en sus de la rémunération globale dont les parties ont convenu (ATF 129 III 493 consid. 3; 129 III 664 consid. 7.2; 118 II 136 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.147/2005 du 26 septembre 2005 consid. 2).

L'employeur qui entend mettre sur pied un système d'inclusion du salaire afférent aux vacances dans le salaire mensuel doit impérativement respecter les exigences de forme, sous peine de se voir réclamer une seconde fois cette prétention après la fin des relations contractuelles (ATF 129 III 664 consid. 7.2; E. CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON, 2013, n. 23 ad art. 329d CO; AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2^{ème} éd., 2012, n. 4 à 6 ad art. 329d CO).

Afin de calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances, lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de ses vacances durant la période de référence (CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 s. ad art. 329d CO, WYLER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, p. 400 ss; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, THEVENOZ/WERRO [éd.], 2e éd. 2012, n. 5 ad art. 329d CO; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd. 2010, n. 1.2 ad art. 329d CO; SUBILIA/DUC, Droit du travail, Lausanne 2010, n. 7 ad art. 329d CO).

Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (arrêt du Tribunal fédéral 4A/419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2.).

6.1.2 L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi (art. 2 al. 2 CC). Seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à l'employeur de se prévaloir d'un abus de droit, car il serait contraire à l'esprit de la loi de priver le

travailleur, par le biais de l'art. 2 al. 2 CC, de la protection que lui accorde l'art. 341 al. 1 CO (ATF 129 III 618 consid. 5.2). Cette disposition prévoit que le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi. Le droit au salaire afférent aux vacances revêt un caractère impératif. Ainsi, le fait pour le travailleur de n'avoir soulevé ses prétentions qu'à l'expiration des rapports de travail ne peut constituer un abus de droit manifeste, sous peine de vider de son sens l'art. 341 al. 1 CO (ATF 129 III 618 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4C.328/2004 du 12 novembre 2004 consid 4). L'exercice d'un droit peut se révéler abusif si l'attitude de la partie qui agit contredit son comportement antérieur et que des attentes légitimes de l'autre partie s'en trouvent déçues. Le comportement de celui qui accepte d'abord de conclure une convention et qui, par la suite, en considération de règles impératives, excipe de l'invalidité de cette même convention, n'est cependant constitutif d'abus de droit que si des conditions particulières sont réalisées. Il faut par exemple que ce cocontractant ait proposé lui-même la convention contraire aux règles impératives, dans son propre intérêt et en connaissance de l'invalidité, de sorte qu'il a acquis un droit de façon déloyale; un abus peut aussi être réalisé lorsque l'intérêt protégé par les règles impératives n'existe plus, qu'il a été sauvegardé d'une autre manière ou que la partie invoquant ces règles a tellement attendu, avant de s'en prévaloir, qu'il est devenu impossible à l'autre partie de préserver ses propres intérêts. La partie qui reproche à l'autre un abus de droit doit prouver les circonstances particulières qui, dans le cas d'espèce, autorisent à retenir que l'invalidité de la convention est invoquée de façon abusive (ATF 129 III 497 consid. 5.1 p. 497; arrêt du Tribunal fédéral 4C.147/2005 du 26 septembre 2005 consid. 4).

6.2 En l'espèce, l'appelante n'a pas pris des vacances en nature et rémunérées durant son emploi auprès de l'intimée. Les contrats de travail successifs prévoyaient certes l'inclusion du salaire dans la rémunération convenue. Ils n'indiquaient en revanche ni le montant, ni la quote-part exacte du salaire afférent aux vacances. Il en va de même des fiches de salaire, qui ne faisaient pas mention d'un prorata ni d'un montant précis pour les vacances. L'intimée n'a dès lors pas respecté les conditions lui permettant d'inclure l'indemnité pour les vacances dans le salaire de l'appelante, de sorte qu'elle reste en principe débitrice du salaire afférent aux vacances.

Le dossier soumis à la Chambre d'appel ne permet pas de retenir que l'appelante commette un abus de droit en se prévalant de son droit au salaire afférent aux vacances. Il n'a en particulier pas été établi que l'appelante aurait elle-même sollicité ce mode de règlement dans son propre intérêt. Le fait que l'appelante avait connaissance de ce que son salaire pour les vacances était inclus dans sa rémunération usuelle, et qu'elle n'ait jamais cherché à en connaître la quotité, ne suffit pas à considérer que ses prétentions formulées après la fin des rapports de travail soit constitutive d'un abus de droit.

Dans la mesure où l'appelante conclut au paiement de ses vacances non prises de 2008 à 2011, seules ces années seront prises en compte. Le montant dû à ce titre par l'intimée à l'appelante s'élève à 9'893 fr. 15 pour les années 2008 à 2010 (8.33 % de 118'765 fr.), et à 1'124 fr. 55 pour la période de mars à juin 2011 (4 mois de 135 heures rémunérées à 25 fr. = 13'500 fr, dont 8.33 % = 1'124 fr. 55), soit 11'017 fr. 70 au total.

Les conclusions prises à ce titre par l'appelant à hauteur de 10'573 fr. pour les années 2008 à 2011, lui seront en conséquence allouées (art. 58 al. 1 CPC, arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2009 du 15 février 2010 consid. 4.1).

Le grief est fondé, de sorte que le jugement entrepris sera modifié en ce sens.

7. L'appelante reproche également au Tribunal de ne pas lui avoir accordé d'indemnité pour les pauses qu'elle n'a pas pu prendre en nature lorsqu'elle se trouvait au service de l'intimée.

7.1 Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures, et une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures (art. 15 al. 1 let. b et c LTr). Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (art. 15 al. 2 LTr).

Est réputé place de travail, au sens de l'art. 15, al. 2, de la loi, tout endroit où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors (art. 18 al. 5 OLT 1).

Dans la plupart des cas, le travailleur peut décider librement de ce qu'il veut faire de son temps de pause, c'est-à-dire que la place de travail peut être quittée. Les pauses que le travailleur doit passer à son poste sont des périodes durant lesquelles il est prêt à travailler. Certes, elles servent à l'alimentation et au repos du travail effectué, mais elles n'offrent pas la détente habituelle qu'une pause apporte lorsque le travailleur peut quitter sa place de travail (pas nécessairement le bâtiment de l'entreprise), qu'il veuille faire usage ou non de cette possibilité. Pour autant que les travailleurs puissent se reposer et s'alimenter dans des conditions d'hygiène acceptables, la pause est considérée dans ces cas comme accordée; elle doit toutefois compter comme temps de travail. Cette réglementation vise la protection de la santé et donc l'aspect de la surcharge physique (RVJ 2009 p. 306, 309 et 310; D. GUÉX in Commentaire de la Loi sur le travail, MÜLLER, 2005, n. 22 ad art. 15).

7.2 En l'espèce, selon les témoins entendus dans le cadre de la procédure, malgré le fait que la boutique devait rester ouverte toute la journée sans fermer à midi, la fréquentation de la boutique était la plupart du temps calme avec en général peu de monde dans le magasin, et le travail était en général de basse intensité. Il y avait fréquemment des temps morts pendant lesquels l'appelante bénéficiait de

temps libre, pour aller sur internet, lire ou manger. L'appelante avait par conséquent assez de temps pendant la journée pour se reposer et prendre sa pause dans des conditions acceptables à midi, tout en restant dans la boutique ou sur le pas de porte. Dans les conditions de travail calmes telles que décrites par _____ et par ses collègues, sa santé n'était clairement pas mise en danger par l'impossibilité de quitter le magasin à midi.

Il se justifie ainsi de considérer qu'une pause était accordée par l'intimée à l'appelante pendant sa journée de travail. Cette pause devant compter comme temps de travail compte tenu du fait que l'appelante ne pouvait quitter son poste, elle devait être rémunérée par l'employeur, ce qui a été fait.

L'appelante sera en conséquence déboutée de ses prétentions tendant à l'indemnisation des pauses.

Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

8. L'appelante reproche à l'intimée de ne pas lui avoir remis en temps utile l'attestation d'employeur qui lui était nécessaire pour déposer sa demande d'allocations de chômage et pour résilier son assurance santé frontalier suisse. Elle prétend à la réparation du dommage qu'elle expose avoir subi, et réclame le versement des sommes de 25'718 euros 40 et de 6'226 euros 16 à ce titre.

8.1 Lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute de lui est imputable (art. 97 CO). Les quatre conditions requises en la matière sont l'inexécution de l'obligation, une faute du débiteur, un dommage et un rapport de causalité entre l'inexécution et le dommage (THEVENOZ, in Commentaire romand, CO I, 2^{ème} édition, 2012, n° 3 ss ad art. 97 CO). Le juge peut réduire les dommages-intérêts, ou même n'en point allouer, lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur (art. 44 al. 1 CO).

8.2 En l'espèce, l'intimée est tenue de fournir à son employée une attestation de l'employeur (art. 20 et 88 LACI). Sollicitée le 6 décembre 2011 par l'appelante, l'intimée lui a fourni ce document le 12 décembre 2011, en mentionnant fin septembre 2011 comme terme des rapports de travail. L'appelante a par la suite requis diverses corrections, portant sur la date de la fin des rapports de travail, ainsi qu'une faute de frappe dans l'indication du montant du salaire versé en 2011. Il résulte des pièces produites qu'elle n'a pu bénéficier des allocations de chômage pour n'avoir pas déposé sa demande d'allocation dans le délai de deux ans à compter de son inscription effectuée en novembre 2011. Rien n'empêchait l'appelante de déposer dans le délai de deux ans son dossier muni de l'attestation existante auprès de son assurance chômage, en indiquant que l'attestation était susceptible d'être corrigée par l'intimée. En laissant s'écouler le délai pour déposer

sa demande d'allocations sans déposer à tout le moins la demande et les documents en sa possession, l'appelante a contribué de manière prépondérante au refus d'octroi des allocations de chômage. L'appelante n'établit dès lors pas que les indications erronées qu'elle reproche à l'intimée d'avoir mentionnées dans les attestations d'employeur aient mené au refus d'octroi des allocations de chômage dont elle réclame le remboursement.

Il en va de même du préjudice que l'appelante expose avoir subi s'agissant des primes d'assurance santé frontalier. L'attestation de son assureur santé frontaliers établit certes que pour mettre fin à ce contrat d'assurance, elle devait fournir une attestation d'inscription au chômage ou une attestation de fin d'activité de son employeur. Dans la mesure où l'appelante était inscrite au chômage depuis le 28 novembre 2011, et que l'intimée lui avait transmis une attestation de l'employeur le 12 décembre 2011, elle était en mesure de dénoncer son contrat d'assurance en produisant les documents en sa possession. Elle ne démontre en tout état pas le versement des primes dont elle réclame le remboursement.

Les conditions posées par l'art. 97 CO n'étant, faute de lien de causalité, pas remplies, les prétentions de l'appelante en réparation du préjudice doivent être rejetées.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé sur ce point.

- 9. 9.1** Les frais judiciaires sont perçus dans les litiges prud'homaux lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 113 al. 2 let. d et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Ils comprennent en particulier l'émolument forfaitaire de décision, les frais d'administration des preuves et les frais de traduction (art. 95 al. 2 let. b, c et d CPC).

Ils sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante ou, si aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 1 et 2 CPC).

9.2 Les frais judiciaires sont compensés avec les avances fournies par les parties (art. 111 al. 1 CPC). La partie à qui incombe la charge des frais restitue à l'autre partie les avances que celle-ci a fournies et lui verse les dépens qui lui ont été alloués (art. 111 al. 2 CPC).

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En matière prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

9.3 En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 100'000 fr.

Les frais judiciaires d'appel seront fixés sur cette base à 700 fr. (art. 71 RTFMC). Ceux de première instance, arrêtés à 500 fr. par les premiers juges et comprenant les frais liés à l'administration des preuves, ne seront pas modifiés dans la mesure où ils ont en tout état été fixés conformément aux normes susmentionnées et à l'art. 69 RTFMC.

Les frais judiciaires, totalisant 1'200 fr, seront compensés avec les avances fournies à concurrence de 500 fr. en première instance et de 700 fr. en seconde instance par l'appelante.

Dans la mesure où l'appelante est partiellement déboutée de ses conclusions et que l'intimée obtient majoritairement gain de cause, l'employée les supportera à hauteur de 1'000 fr. et l'employeur à hauteur de 200 fr. (art. 106 al. 2 CPC).

L'intimée sera dès lors condamnée à rembourser à l'appelante la différence de 200 fr.

Pour le surplus, il ne sera pas alloué de dépens.

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 2 février 2015 par A_____ contre les chiffres 2 à 4 et 8 à 12 du jugement JTPH/543/2014 rendu le 19 décembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/1873/2013-3.

Au fond :

Annule les chiffres 2, 3, 4 et 8 du dispositif dudit jugement et, cela fait et statuant à nouveau :

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 2'262 fr. 50, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} août 2011.

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 3'762 fr. 50, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2011.

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 1'800 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 27 septembre 2011.

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 2'609 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2008.

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 3'014 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2009.

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 3'148 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2010.

Condamne B_____ à payer à A_____ la somme brute de 1'802 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 15 juin 2011.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de première instance et d'appel à 1'200 fr.

Les met à la charge de A_____ à hauteur de 1'000 fr. et de B_____ à hauteur de 200 fr.

Dit qu'ils sont entièrement compensés par les avances de frais de 500 fr et 700 fr. opérées par A_____, lesquelles demeurent acquises à l'Etat.

Condamne B_____ à verser à A_____ 200 fr. à ce titre.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI

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.