REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22602/2019-4 **CAPH/52/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 5 MARS 2021

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], recourante contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 octobre 2020 (JTPH/350/2020), comparant par M^e^ Romanos SKANDAMIS, avocat, SKANDAMIS AVOCATS SA, Rue du Marché 18, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____ [GE], intimée, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 11 mars 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/350/2020 du 29 octobre 2020, reçu par les parties le 30 octobre 2020, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a notamment condamné A_____ SA à payer à B_____ la somme brute de 3'804 fr. 35 (ch. 2 du dispositif), invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), dit qu'il n'était sera pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

B. **a.** Le 29 novembre 2020, A_____ SA a formé recours contre ce jugement, concluant principalement à son annulation et au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

b. B_____ a conclu à la confirmation du jugement querellé.

c. Les parties ont été informées le 8 février 2021 de ce que la cause était gardée à juger, A_____ SA n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier.

a. Le 11 avril 2008, B_____ a été engagée par A_____ SA, société active dans le domaine des services financiers, en qualité de gestionnaire de comptes clients, à 100%, à partir du 19 mai 2008, pour une durée indéterminée. Le salaire annuel convenu était de 100'000 fr. brut et la travailleuse avait droit à vingt-cinq jours de vacances par année.

Par avenant signé le 27 février 2017, le taux d'activité de B_____ a été diminué à 90% à partir du 1er mars 2017 et son salaire annuel a été fixé à 150'000 fr.

b. Par courrier remis à B_____ en mains propres le 30 janvier 2019, A_____ SA a résilié son contrat de travail pour le 30 avril 2019, pour raisons économiques. Ce courrier précise en outre, sous la mention "information importante", que l'assurance accident de l'employée expirait 30 jours après son départ, étant précisé qu'une extension était possible.

Par un second courrier remis en mains propres le même jour, A_____ SA a confirmé à son employée que, sous réserve du fait que celle-ci travaille sa période de préavis jusqu'au 30 avril 2019, elle lui verserait un montant équivalent à trois mois supplémentaires de salaire à titre de versement discrétionnaire, par versements mensuels répartis jusqu'à juillet 2019.

c. Il n'est pas contesté que B_____ a travaillé pendant toute sa période de préavis ni que le versement discrétionnaire précité a été payé par A_____ SA.

d. Par courrier du 1er septembre 2019, B_____ a demandé à A_____ SA de lui verser le montant de 3'565 fr. 80 net à titre de salaire afférent à sept jours de vacances non pris en nature. Compte tenu de la pression pour finaliser la comptabilité avant son départ, elle n'avait pu prendre que deux jours de vacances sur son solde qui s'élevait à neuf jours. A_____ SA était donc tenue de lui payer les sept jours restants.

e. Par courrier du 23 septembre 2019 B_____ a mis A_____ SA en demeure de lui payer sept jours de vacances avant le 30 septembre 2019, à défaut de quoi elle agirait en justice.

f. Le 30 septembre 2019, A_____ SA a indiqué à B_____ qu'elle n'entendait pas déférer à sa requête, au motif que l'indemnité pour les jours de vacances non pris était inclue dans l'indemnité discrétionnaire correspondant à trois mois de salaire qui lui avait été versée après son licenciement. Sa demande était en outre abusive.

g. Le 4 octobre 2020, B_____ a assigné A_____ SA en paiement par devant la Juridiction des Prud'hommes. La demande a été introduite le 5 février 2020, suite à l'échec de la tentative de conciliation du 3 décembre 2020. B_____ a conclu en dernier lieu à ce que sa partie adverse soit condamnée à lui verser 3'565 fr. 80 à titre de salaire afférent à sept jours de vacances non pris en nature.

h. A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions. Il résultait de son courrier du 30 janvier 2019 que l'indemnité de trois mois de salaire était versée pour solde de tout compte, dans la mesure où ce versement intervenait en contrepartie du fait que B_____ travaille pendant toute la période du préavis, cette indemnité incluant les vacances.

B_____ a pour sa part relevé que, si elle avait su que ses vacances non prises n'allaient pas lui être payées, elle les aurait prises en nature durant le préavis. Malheureusement, elle avait tellement de travail à terminer d'ici la fin de son préavis qu'elle n'avait pas pu les prendre. Elle avait posé la question à sa cheffe, mais cette dernière ne lui avait pas répondu.

Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience.

EN DROIT

1. Le recours, formé en temps utile et selon les formes légales, dans une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr., est recevable (art. 308, 319 let. b et 321 CPC).

2. Le Tribunal a retenu qu'il convenait d'interpréter les déclarations des parties selon la théorie de la confiance, dans la mesure où leurs intentions concernant la

rémunération des vacances divergeaient. Le courrier du 30 janvier 2019 de la recourante n'indiquait pas que le versement discrétionnaire de trois mois de salaire incluait le paiement des vacances non prises en nature, ni qu'il était versé pour solde de tout compte. La recourante n'avait pas fait savoir à l'intimée qu'elle devait prendre l'intégralité de son solde de vacances pendant le délai de congé. Au contraire, le versement de l'indemnité était soumis à la condition que l'intimée travaille pendant tout le délai de congé de trois mois. Partant, l'intimée ne pouvait pas comprendre que ce versement était fait pour solde de tout compte. Elle avait par conséquent droit au paiement de son solde de vacances.

La recourante conteste l'interprétation du Tribunal. Le licenciement était motivé par des raisons économiques et elle n'entendait pas encourir des "charges supplémentaires à ce qu'elle versait déjà en sus de ses obligations contractuelles". Il était prévu que l'intimée aurait une charge importante de travail avant son départ et le versement de l'indemnité discrétionnaire était soumis à la condition que l'intimée ne prenne pas de vacances pendant son délai de congé. Si elle "comptait accorder ladite indemnité à B_____ sans qu'elle renonce à ses vacances pendant la période de préavis", elle "n'aurait eu aucune raison d'insérer la condition supplémentaire "sous réserve que vous travailliez votre période de préavis jusqu'au 30.04.2019" dans son courrier".

2.1.1 Selon l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins.

Il 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 (art. 329d al. 2 CO).

Les vacances que le travailleur n'aura pas pu prendre effectivement d'ici à l'échéance des rapports de travail se transforment à ce moment en une dette d'argent de l'employeur. Celui-ci devra indemniser le travailleur pour les jours restants (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 504).

La rémunération des vacances sous la forme d'une indemnité payée en sus du salaire courant pour les périodes effectivement travaillées n'est admise qu'à titre exceptionnel et moyennant le respect de strictes exigences de formes. Les décomptes de salaire doivent notamment mentionner de manière chiffrée la part du salaire global destinée à indemniser les vacances. Si les conditions nécessaires à la stipulation d'une indemnité de vacances ne sont pas remplies, l'employé peut réclamer le paiement des vacances à la fin des rapports de travail, indépendamment de la question de savoir s'il a effectivement bénéficié de ses vacances (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 510 et 512).

2.1.2 A teneur de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté manifestée par l'autre, le juge doit rechercher, par l'interprétation selon la théorie de la confiance, quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance); il s'agit d'une question de droit. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 142 III 671 consid. 3.3, 140 III 134 consid. 3.2, 136 III 186 consid. 3.2.1 et 135 III 295 consid. 5.2).

Le juge tiendra compte des termes utilisés ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances dans lesquelles les déclarations ont été émises (ATF 125 III 305 consid. 2b et les références citées).

2.2 En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a constaté que les intentions des parties divergeaient sur la question de savoir si l'indemnité discrétionnaire correspondant à trois mois de salaire supplémentaire versée par la recourante incluait ou non la rémunération relative aux vacances que l'intimée n'avait pas eu la possibilité de prendre pendant son délai de congé.

C'est également à bon droit que le Tribunal a considéré que, en application du principe de la confiance, l'intimée pouvait et devait comprendre que tel n'était pas le cas.

Le courrier du 30 janvier 2019 prévoyant cette indemnité discrétionnaire n'indique en effet pas que celle-ci inclut la rémunération relative au solde de vacances que l'intimée ne pourrait pas prendre avant la fin des rapports de travail. Il n'est pas non plus spécifié que cette indemnité est versée pour solde de tout compte.

A cela s'ajoute que le paiement des vacances n'est pas un élément de rémunération laissé à la discrétion de l'employeur, de sorte que l'intimée n'avait aucune raison de penser que ledit paiement était inclus dans l'indemnité, expressément qualifiée de "discrétionnaire", prévue par le courrier précité.

Le fait que cette indemnité "discrétionnaire" ait été fixée par un courrier séparé de la lettre de licenciement, laquelle comprend notamment une mention relative à l'assurance accident, tend en outre à confirmer que l'indemnité discrétionnaire

était un élément distinct du règlement des obligations légales respectives de parties à la fin des rapports de travail, lesquelles incluent, entre autres, le règlement du droit aux vacances.

De plus, selon la jurisprudence, l'employeur qui souhaite que les vacances en nature soient remplacées par un paiement en espèces doit mentionner par écrit, de manière chiffrée, la part du salaire destiné à indemniser les vacances. A défaut, l'employé est autorisé à réclamer le paiement de ses vacances à la fin des rapports de travail.

Or la recourante n'a pas établi avoir transmis à l'intimée un document correspondant à ces exigences.

Il ressort de ce qui précède qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'il existe un accord entre les parties selon lequel l'indemnité discrétionnaire versée par la recourante incluait le paiement des jours de vacances dus à l'intimée à la fin des rapports de travail.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a condamné la recourante à verser à l'intimée le montant correspondant, dont la quotité n'est pas contestée.

Le jugement querellé doit par conséquent être confirmé.

3. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme :

Déclare recevable le recours interjeté par A_____ SA contre le jugement JTPH/350/2020 rendu le 29 octobre 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22602/2019.

Au fond :

Confirme le jugement querellé.

Dit que la procédure est gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.