



T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** :  
Me Christian BRUCHEZ  
Rue Verdaine 12  
Case postale 3647  
1211 GENEVE 3

**Partie appelante**

CAISSE DE CHOMAGE UNIA  
Boulevard James-Fazy 18  
Case postale 1299  
1211 GENEVE 1

**Partie intervenante**

**D'une part**

E \_\_\_\_\_ SARL  
**Dom. élu** :  
Me Vincent SOLARI  
Rue de Hesse 8-10  
Case postale 5715  
1211 GENEVE 11

**Partie intimée**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 17 août 2006

M. Christian MURBACH , président

Mme Véronique STOFER et M. Denis MAUVAIS, juges employeurs

MM. Pascal FOUVY et Pierre André THORIMBERT, juges salariés

Mme Katia METRAILLER, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A. a) E \_\_\_\_\_ SARL, société établie à A \_\_\_\_\_, active notamment dans la blanchisserie et la teinturerie, a engagé, le 7 mars 2005, T \_\_\_\_\_ en qualité de repasseuse à plein temps, moyennant un salaire mensuel brut de fr. 3'500.-.

Le contrat de travail écrit conclu par les parties prévoyait quatre semaines de vacances « par année de service effectif ».

Lorsqu'elle a été engagée, T \_\_\_\_\_ se trouvait au chômage depuis une longue période. Afin de faciliter sa réinsertion professionnelle, une demande d'allocations d'initiation au travail, signée par les deux parties le 17 mai 2005, a été déposée auprès de l'Office cantonal de l'emploi.

Cette demande mentionnait, notamment, que ces prestations correspondaient à six mois de formation, soit du 1<sup>er</sup> mars au 1<sup>er</sup> septembre 2005, avec la précision que l'intéressée effectuerait deux mois dans le secteur de la teinturerie, deux mois dans celui de la blanchisserie et enfin deux mois au service à la clientèle.

Ladite demande d'allocations indiquait également que la langue exercée pendant la formation était le français parlé et écrit.

- b) T \_\_\_\_\_ a commencé son travail le 7 mars 2005 auprès de la teinturerie du B \_\_\_\_\_, exploitée par E \_\_\_\_\_ SARL, mais a toutefois été rémunérée pour la totalité du mois de mars 2005.

- c) Par décision du 30 juin 2005, l'Office cantonal de l'emploi a octroyé à T \_\_\_\_\_ des allocations d'initiation au travail pour la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2005, consistant en la participation au paiement d'une partie de son salaire, selon un taux dégressif de 60% à 20%.

- d) Le contrat de T \_\_\_\_\_ a été confirmé à l'issue de la période d'essai de trois mois, pour une durée indéterminée, l'intéressée ayant donné satisfaction dans l'exécution de son travail.

- e) Le 19 juillet 2005, un différend a opposé les parties à propos du départ en vacances de T \_\_\_\_\_ dès le lendemain, pour trois à quatre semaines, départ auquel E \_\_\_\_\_ SARL s'est opposé.

- f) Le 20 juillet 2005, T \_\_\_\_\_ s'est rendue sur son lieu de travail qu'elle a quitté immédiatement pour partir en vacances au K \_\_\_\_\_.

- g) Par courrier du 20 juillet 2005, E \_\_\_\_\_ SARL a informée l'intéressée de la résiliation, avec effet immédiat, de son contrat de travail, ce licenciement

étant dû à son comportement et à son manque de respect envers les membres de la Direction de la société.

**h)** En date du 26 juillet 2005, E \_\_\_\_\_ SARL a communiqué à T \_\_\_\_\_ ses bulletins de salaire pour les mois d'avril à juillet 2005.

**i)** Par courrier du 22 août 2005 adressé à E \_\_\_\_\_ SARL, le syndicat UNIA, agissant pour le compte de T \_\_\_\_\_, a déclaré s'opposer, en raison de son caractère injustifié, au licenciement signifié à sa mandante, cette dernière étant en congé-accident et enceinte depuis le mois de juin, de sorte que l'avis de résiliation, réceptionné par l'intéressée à son retour de vacances, le 18 août 2005, avait été notifié en temps inopportun.

Cette lettre indiquait, par ailleurs, que T \_\_\_\_\_ se tenait à disposition de son employeur pour continuer son travail au sein de l'entreprise.

**j)** Par pli du 29 août 2005, le syndicat UNIA a adressé à E \_\_\_\_\_ SARL notamment un certificat médical, établi le 22 août 2005, par le Dr C \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_, attestant que T \_\_\_\_\_ présentait « une grossesse de 9 semaines, d'évolution favorable, dont le terme est prévu le 24 mars 2006 ».

**k)** En date du 7 septembre 2005, le syndicat UNIA a réclamé par courrier à E \_\_\_\_\_ SARL, pour le compte de sa sociétaire, le paiement d'une somme de fr. 49'000.-- brut, correspondant à quatorze mois de salaire, au motif qu'en raison de la grossesse de l'intéressée, son contrat de travail ne pouvait pas prendre fin avant le 30 septembre 2006. Etait également réclamé le paiement de trente jours de vacances moins les jours déjà pris.

**l)** Par lettre du 27 septembre 2005, le syndicat UNIA, sous sa plume de D \_\_\_\_\_, secrétaire syndicale, a informé l'avocat de l'époque de E \_\_\_\_\_ SARL, faisant suite à une récente conversation téléphonique entre les deux précités, qu'il était « extrêmement surprenant que votre mandante propose à présent à notre sociétaire de revenir effectuer sa prestation de travail », dans la mesure où T \_\_\_\_\_ avait déjà offert ses services qui avaient été catégoriquement refusés; son contrat de travail ayant été résilié de manière irrévocable, elle ne pouvait entrer en matière à cet égard, ceci d'autant plus que la société ne pouvait offrir de garantie quant à la protection de sa personnalité.

**B. a)** Le 17 octobre 2005, T \_\_\_\_\_ a assigné E \_\_\_\_\_ SARL devant la Juridiction des prud'hommes en paiement d'une somme de fr. 74'009.-, soit :

- fr.36'960.-- brut à titre de salaire du 1<sup>er</sup> août 2005 au 30 septembre 2006;
- fr.14'452.-- brut à titre d'allocations maternité du 24 mars au 14 juillet 2006;

- fr. 5'097.-- brut à titre d'indemnité pour vacances non prises;
- fr. 17'500.-- net à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

L'intéressée faisait valoir qu'il avait été convenu avec F \_\_\_\_\_, lors de son engagement, qu'elle prendrait trois semaines de vacances en été, ce qui constituait une condition essentielle dudit engagement sur lequel E \_\_\_\_\_ SARL était revenu de manière infondée le 19 juillet 2005. Le licenciement immédiat, dont elle n'avait eu connaissance que le 18 août 2005, à son retour de vacances, était dès lors injustifié, de sorte qu'elle devait recevoir ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Par ailleurs, durant lesdites vacances, elle avait eu un accident de la route et n'avait recouvré sa capacité de travailler que le 12 septembre 2005; de surcroît, étant enceinte depuis le 20 juin 2005, l'accouchement étant prévu le 24 mars 2006, elle avait droit à son salaire, ses vacances et les allocations maternité jusqu'au 30 septembre 2006, en sus d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

**b)** Dans son mémoire responsif du 20 décembre 2005, E \_\_\_\_\_ SARL a conclu au rejet de toutes les conclusions de son ex-employé, faisant valoir, notamment, qu'il n'avait jamais été convenu que l'intéressée prenne trois semaines de vacances durant l'été, la société ne pouvant d'ailleurs accepter qu'une employée nouvellement arrivée s'absente aussi longtemps en période estivale alors que l'activité de l'entreprise y était généralement soutenue. T \_\_\_\_\_ l'avait informé de sa décision de partir en vacances, pour la première fois, la veille de son départ, soit le 19 juillet 2005; faisant fi du désaccord de son employeur, l'intéressée avait dès lors sciemment abandonné son emploi, ce dont la société avait pris acte par lettres des 20 et 26 juillet 2005.

**c)** Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 18 janvier 2006, T \_\_\_\_\_ a affirmé avoir discuté de cette question de vacances avec F \_\_\_\_\_, sans que personne n'ait assisté à cette conversation, avant sa prise d'emploi et que tous deux avaient été d'accord sur ce point jusqu'au 19 juillet 2005. Ce jour-là, lorsqu'elle avait demandé combien de jours il lui restait à accomplir pour le mois de juillet afin de toucher son salaire à la fin dudit mois, F \_\_\_\_\_ lui avait dit : « toi, tu ne comprends rien, va t-en ». Elle n'avait jamais demandé cinq semaines de vacances, mais trois ou quatre, et avait été d'accord de ne pas être payée pour une partie de celles-ci.

Lors de cette même audience, F \_\_\_\_\_, entendu à titre de renseignements, a indiqué que c'est avec lui que T \_\_\_\_\_ avait discuté lors de son engagement. Il n'avait jamais été question qu'elle prenne trois à quatre semaines de vacances, l'intéressée ayant peut-être compris qu'elle avait droit à quatre semaines pendant l'été 2005, alors qu'il lui avait parlé des quatre semaines de vacances auxquelles elle avait droit par an. Il excluait "totalement" avoir donné son accord au sujet de la demande de vacances de l'intéressée, même en partie non payées, précisant que, au sein de l'entreprise, la règle était que la dernière employée arrivée prenne ses vacances en dernier et qu'une employée ne pouvait pas prendre

plus de jours de vacances que ceux auxquels elle avait droit, soit 1,67 jours par mois travaillé. L'entreprise avait un planning de vacances pour tous les employés et s'il avait donné son accord pour les vacances sollicitées par T \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_, "il y aurait eu quelques choses dans son dossier".

Pour sa part, G \_\_\_\_\_, frère de F \_\_\_\_\_, également entendu à titre de renseignements, a déclaré que T \_\_\_\_\_ ne lui avait jamais parlé de vacances avant le 19 juillet 2005 et que lorsque l'intéressée lui avait demandé de s'absenter durant quatre semaines en juillet 2005, il avait refusé, parce qu'il y avait trop de travail et que d'autres employées plus anciennes avaient la priorité sur l'intéressée pour prendre leurs vacances. G \_\_\_\_\_ a précisé que son idée n'était pas de licencier l'intéressée, mais qu'il l'avait fait lorsqu'il en avait parlé à son comptable le 20 juillet 2005. L'intéressé a précisé n'avoir plus revu T \_\_\_\_\_ pendant quatre ou cinq semaines et que celle-ci ne lui avait donné aucune nouvelle durant ce laps de temps, de sorte que, pour lui, elle avait quitté son travail. T \_\_\_\_\_ était réapparue, un soir, munie d'un certificat médical.

H \_\_\_\_\_, frère de G \_\_\_\_\_ et de F \_\_\_\_\_, entendu aussi à titre de renseignements, a, quant à lui, indiqué être le gérant de E \_\_\_\_\_ SARL et s'occuper de la finance, de la comptabilité et toute administration de la société, n'intervenant pas dans l'engagement du personnel, domaine réservé aux associés. En revanche, il s'occupait « du côté administratif des questions de vacances ». Les employés de l'entreprise lui annonçaient leurs vacances en début d'année et il en informait les associés qui se déterminaient à ce sujet. Dans l'entreprise, il fallait respecter un préavis de trois ou quatre mois pour les demandes de vacances. Il avait eu un entretien téléphonique avec T \_\_\_\_\_, au cours duquel il lui avait expliqué le système des vacances au pro rata du travail effectué, à savoir qu'un mois de travail donnait droit à 1,67 jours de vacances. L'intéressée ne lui avait jamais fait part de son intention de prendre des vacances en été. Il tenait un planning des vacances sur informatique et n'avait rien inscrit s'agissant des vacances de T \_\_\_\_\_, précisant qu'il ne notait que les vacances demandées et accordées par les associés de la société. On lui avait dit que l'intéressée avait quitté la société, de sorte qu'à fin juillet 2005, il lui avait payé son salaire ainsi que les jours de vacances auxquels elle avait droit.

Entendue en qualité de témoin, I \_\_\_\_\_, employée de E \_\_\_\_\_ SARL depuis le 15 mai 2005, repasseuse notamment à la blanchisserie du B \_\_\_\_\_ à raison de deux trois jours par semaine, a déclaré que T \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ avait été sa collègue et n'avoir jamais su si l'intéressée avait prévu des vacances. Elle-même avait demandé des vacances à son patron en juin et celui-ci lui avait dit que cela n'était pas possible car elle venait de commencer. Elle avait appris plus tard que T \_\_\_\_\_ voulait prendre des vacances et celle-ci lui avait dit : « je pars quatre semaines, je m'en fous mais je pars ». Le témoin a indiqué avoir pris une semaine de vacances à la fin du mois d'août 2005.

Au cours de cette audience du 18 janvier 2006, T\_\_\_\_\_ a indiqué qu'avant de partir en vacances, elle avait un doute « sur le point de savoir si j'étais enceinte », précisant à ce sujet : « la belle-mère de mon patron savait que j'avais un doute ». Elle a déclaré être rentrée du K\_\_\_\_\_ vers le 10-11 août 2005 et avoir appelé son employeur le mercredi de son retour pour l'informer de l'accident de voiture qu'elle avait eu au K\_\_\_\_\_, accident qui n'était toutefois pas très grave.

Toujours lors de cette même audience précitée, J\_\_\_\_\_, belle-mère de G\_\_\_\_\_, également entendue à titre de renseignements, employée dans la teinturerie du B\_\_\_\_\_, a déclaré avoir travaillé presque un mois avec T\_\_\_\_\_, qu'en juillet 2005 il y avait beaucoup de travail et qu'elle ne savait pas que sa collègue voulait prendre des vacances, celle-ci ne lui en ayant jamais parlé. Elle ignorait également que l'intéressée était enceinte. L'intéressée a précisé que G\_\_\_\_\_ avait dit à T\_\_\_\_\_ qu'il n'était pas d'accord que celle-ci prenne des vacances, la conversation s'étant déroulée en albanais.

**d)** Par jugement du 28 février 2006, notifié le lendemain, le Tribunal a condamné E\_\_\_\_\_ SARL à payer à T\_\_\_\_\_ la somme de fr. 305,75 brut, à titre d'indemnité pour vacances non prises, et l'a déboutée de toutes ses autres conclusions.

Les premiers juges ont considéré que T\_\_\_\_\_ n'avait pas prouvé que les vacances litigieuses avaient été prévues de longue date, ni les enquêtes ni les pièces produites ne permettant « de conclure un accord quelconque sur les vacances ». Si, comme le soutenait l'intéressée, un tel accord avait été une condition de son engagement, il paraissait « évident qu'il aurait fait l'objet d'un document écrit », ce qui n'était pas le cas. Par ailleurs, la demande d'allocations d'initiation au travail soumise à l'Office cantonal de l'emploi mentionnait que les mois de juillet et d'août 2005 étaient voués à la formation de l'intéressée au service de la clientèle, aucune précision n'existant quant à un éventuel accord sur la prise de trois à quatre semaines de vacances durant cette période.

Dès lors, il fallait retenir que c'était bien de manière unilatérale que T\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ avait quitté, le 20 juillet 2005, son poste de travail pour prendre ses vacances et qu'un tel comportement justifiant que l'intéressée soit licenciée avec effet immédiat, le refus de E\_\_\_\_\_ SARL d'autoriser la prise de vacances la veille du départ de l'intéressée rendant l'exigence d'un avertissement superflu.

**C. a)** Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 29 mars 2006, T\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, concluant, préalablement, à la réouverture des enquêtes - pour entendre L\_\_\_\_\_ (à titre de renseignements), M\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ - et, principalement, à l'annulation de la décision entreprise et à la condamnation de E\_\_\_\_\_ SARL

à lui payer les sommes de fr. 41'723,80 brut et de fr. 7'000.-- net, toutes deux avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2005.

**b)** Dans son mémoire de réponse du 19 mai 2006, E \_\_\_\_\_ SARL conclut au déboutement de l'appelante de toutes ses conclusions.

**c)** Par courrier du 17 mai 2006, la Caisse de chômage UNIA a informé la Cour de céans n'avoir aucune observations à formuler, précisant être subrogée dans les droits de l'appelante contre E \_\_\_\_\_ SARL et concluant à ce que cette dernière soit condamnée à lui payer « le montant provisoire » de fr. 6'193,55 net, correspondant aux indemnités versées à T \_\_\_\_\_ pour la période du 16 août 2005 au 12 mars 2006.

**d)** Lors de l'audience du 12 juillet 2006 devant la Cour de céans, le conseil de l'appelante, qui avait été autorisé à représenter sa mandante, a précisé, s'agissant des témoins cités dans son acte d'appel : L \_\_\_\_\_, qui était le mari de l'appelante, aurait pu s'exprimer au sujet des vacances du couple prévues de longue date; M \_\_\_\_\_, la patronne du restaurant jouxtant les locaux de l'intimée et fréquenté par l'appelante, était susceptible d'indiquer que T \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ lui avait déclaré longtemps à l'avance qu'elle prenait des vacances en été; quant à D \_\_\_\_\_, du syndicat UNIA, qui avait notamment assisté l'appelante en conciliation, elle pouvait indiquer que l'intimée lui avait déclaré s'être trompée en licenciant T \_\_\_\_\_.

E \_\_\_\_\_ SARL a déclaré s'opposer aux auditions de l'époux de l'appelante ainsi que de D \_\_\_\_\_ et s'en rapporter à justice pour ce qui était de M \_\_\_\_\_.

**e)** Lors de cette même audience du 12 juillet 2006, G \_\_\_\_\_ a précisé que, lorsqu'il discutait avec l'appelante, c'était soit en albanais, la langue maternelle de celle-ci, soit en français, langue que l'intéressée, qui devait séjourner en Suisse depuis plus de dix ans et était au bénéfice d'un permis C, comprenait et parlait parfaitement.

**f)** A l'issue de ladite audience, la cause a été gardée à juger sur l'audition des témoins, le cas échéant, sur le fond.

### **EN DROIT**

1. Interjeté dans les forme et délai prévus à l'art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

2. **2.1. 2.1.1.** Selon l'art. 329a CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (al. 1). Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (al. 3).

Par ailleurs, l'art. 329c CO prescrit qu'en règle générale les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante et comprennent au moins deux semaines consécutives (al. 1). La date des vacances est fixée par l'employeur en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (al. 2).

Les articles 329a et 329c CO sont de nature relativement impérative, c'est-à-dire qu'il peut n'y être dérogé qu'en faveur du travailleur (art. 362 al. 1 CO).

En cas d'impossibilité de faire coïncider les souhaits de l'employeur et de l'employé, ce dernier doit se conformer aux vacances fixées par le premier (WYLER, Droit du travail, p. 254 et les références doctrinales citées). L'impossibilité doit être réelle, en ce sens que la bonne marche de l'entreprise ne permette pas à l'employeur d'accorder les vacances aux dates souhaitées, même en procédant aux efforts et aménagements qu'un employeur diligent doit fournir (WYLER, op. cit. p. 255). L'employeur doit également respecter un délai de préavis suffisant pour permettre au travailleur de s'organiser et de préparer ses vacances. En règle générale, les dates des vacances doivent être communiquées aux travailleurs trois mois avant qu'elles ne soient prises. Dans certaines circonstances exceptionnelles, des délais plus courts peuvent être admis. Tel pourrait être le cas si le travailleur souhaite lui-même prendre des vacances au dernier moment. Toutefois, cette solution nécessite un accord entre les parties (WYLER, op. cit. p. 255).

2.1.2. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923).

Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806; ATF 116 II 142 c. 5c; ATF 112 II 41 c. 3a; ATF 108 II 444 c. 2).

Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de

travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a; ATF 111 II 245 c. 3).

Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsqu'il a été précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560; ATF 116 II 145 c. 6a; ATF 112 II 41 c. 3a). L'avertissement doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (CAPH du 11.02.1998, SARB 1999 p. 498).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

De manière générale, la prise unilatérale par le travailleur de quelques jours de vacances ne constitue pas, à priori, un juste motif de licenciement (ATF du 15.11.1995, JAR 1997, 203). Cependant, lorsque la prise unilatérale injustifiée de vacances constitue une absence durable (au-delà de quelques jours), l'employeur est fondé à résilier les rapports contractuels pour justes motifs, sans avertissement préalable. L'attitude du travailleur met en effet l'employeur dans l'incapacité de prononcer un avertissement, précisément en raison de cette absence durable (ATF 108 II 301 : JT 1983 I 31; SJ 1983, 33; SJ 1989, 671 : JAR 1990, 259; JAR 1987, 210; JAR 1981, 268; CEROTTINI, le droit aux vacances, étude des art. 329a, Ad CO, thèse 2001, p. 243; WYLER, op. cit., p. 257). Cette dernière peut également être considérée par l'employeur comme un abandon non justifié de l'emploi au sens de l'art. 337d CO (CEROTTINI, op. cit., p. 244; WYLER, op. cit., p. 257).

**2.2. 2.2.1.** En l'occurrence, force de constater que l'appelante n'a pas prouvé, ni même rendu vraisemblable, comme elle le soutient (cf. mémoire d'appel, p. 2, ch. 3-4), d'une part, que lors des pourparlers ayant précédé son engagement, l'intimée, soit pour elle F\_\_\_\_\_, avait accepté qu'elle prenne trois semaines de vacances en été, le cas échéant en partie non payées et, d'autre part, que quelques semaines plus tard, son interlocuteur ne s'était pas opposé à une telle prise de vacances, lorsqu'elle l'avait informé qu'elle partirait au K\_\_\_\_\_ à partir du 20 juillet 2005.

En effet, F\_\_\_\_\_, avec qui l'intéressée s'est entretenue sans témoin lors de son engagement au sujet des vacances, a exclu "totalement" avoir donné son accord pour que celle-ci s'absente trois à quatre semaines durant l'été. Quant à H\_\_\_\_\_, il a déclaré que l'appelante ne lui avait jamais parlé de vacances avant le 19 juillet 2005.

De même, les deux collègues de travail de T\_\_\_\_\_ ont toutes deux indiqué ne pas avoir su que cette dernière voulait prendre des vacances en été, ce qui implique que l'appelante ne leur en avait jamais parlé.

Par ailleurs, comme les premiers juges l'ont relevé à juste titre, si, comme l'appelante le soutient, un accord était effectivement intervenu entre les parties au sujet des vacances d'été et que cet accord avait été une condition essentielle de son engagement, un tel arrangement aurait sans aucun doute fait l'objet d'une clause contractuelle écrite, ne serait-ce que parce qu'il dérogeait à la disposition du contrat signé par les parties prévoyant que l'appelante avait droit à quatre semaines de vacances par année de service effectif, soit à 1,67 jours par mois, ce qui, pour l'appelante, correspondait, au mois de juillet, à quelque huit jours ouvrables.

En outre, si un tel accord avait été convenu avec l'intimée, les vacances de l'appelante auraient été, comme pour ses collègues - qui, comme l'a indiqué H \_\_\_\_\_, devaient annoncer leurs vacances au début de l'année ou de leur engagement en respectant un préavis de trois à quatre mois -, mentionnées dans le planning informatif des vacances de l'entreprise, ce qui n'a pas été le cas.

De surcroît, la prise de telles vacances durant les mois de juillet et d'août aurait constitué une violation de la demande d'allocations d'aide au travail soumise à l'Office cantonal de l'emploi par l'intimé, ainsi que de la décision favorable de ce service du 30 juin 2005, les deux mois susmentionnés, payés en partie par la collectivité publique, ayant été expressément prévus pour la formation de T \_\_\_\_\_ au sein de l'entreprise.

Dès lors, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que c'était de manière unilatérale que l'appelante avait quitté, le 20 juillet 2005, son poste de travail pour prendre des vacances en dépit de l'opposition de son employeur.

2.2.2. Dans ces conditions, on ne discerne pas en quoi les auditions du mari de l'appelante, L \_\_\_\_\_, ainsi que de M \_\_\_\_\_, la tenancière du café fréquenté par T \_\_\_\_\_, seraient d'une quelconque utilité à la résolution du litige. Même si ces deux personnes étaient en mesure de déclarer que les l'appelante avaient prévu ses vacances de longue date, cela ne serait pas de nature à établir que T \_\_\_\_\_ avait obtenu de son employeur, lors de son engagement ou ultérieurement, l'accord de prendre plusieurs semaines de vacances durant l'été 2005. Il en va de même de l'audition de D \_\_\_\_\_, du syndicat UNIA, que l'appelante est allée consulter après son licenciement, qui ne pourrait que rapporter à cet égard les dires de l'intéressée.

Par une appréciation anticipée des preuves, il n'y a, dès lors, pas lieu de procéder à l'audition de ces trois personnes sur ce point.

2.2.3. C'est également en vain que l'appelante invoque un prétendu malentendu qu'il y aurait eu, lors de son engagement, avec F \_\_\_\_\_ au sujet de ses vacances litigieuses.

En effet, ce dernier a indiqué avoir expliqué à l'appelante qu'elle avait droit à quatre semaines de vacances par année de service effectif et qu'il n'avait jamais don-

né son accord pour que l'intéressé prenne de longues vacances, même avec une partie non payée. Certes, l'intéressé a également déclaré que l'appelante avait "peut-être compris" avoir droit à quatre semaines de vacances pendant l'été. Toutefois, il ne s'agit-là de sa part que d'une simple hypothèse que l'appelante, lors de son audition du 18 janvier 2006 devant le Tribunal des prud'hommes, n'a elle-même pas émise, affirmant uniquement que F \_\_\_\_\_ était d'accord qu'elle prenne des vacances en juillet ou en août. Au demeurant, il résulte du dossier que l'appelante maîtrise parfaitement le français et qu'elle conversait également avec ses patrons dans sa langue maternelle, de sorte qu'il apparaît peu vraisemblable qu'elle ait pu croire avoir droit à quatre semaines de vacances, ceci d'autant moins le contrat de travail signé par les parties prévoyait que l'intéressé bénéficiait de quatre semaines de vacances par année de service effectif.

Admettrait-on néanmoins que l'appelante a mal compris ou mal interprété les explications pourtant claires qui lui ont été données à propos des vacances, en particulier d'été 2005, qu'elle ne pourrait qu'en supporter seule les conséquences, n'étant que l'unique responsable.

2.2.4. Le refus de l'intimé d'autoriser l'appelante, lorsque celle-ci l'en a informé le 19 juillet 2005, de partir en vacances durant trois à quatre semaines, était motivé tant par des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise durant la période estivale - en raison, généralement, d'une activité soutenue à ce moment-là - que par un souci d'égalité de traitement avec les employées plus anciennes dans l'entreprise ayant déjà annoncé normalement leurs vacances. A juste titre, T \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ ne conteste pas le bien fondé de ces motifs, qui, au demeurant, ne souffrent aucune critique.

La prise de vacances par décision unilatérale du travailleur, en dépit d'un refus clair de l'employeur, constituant un acte de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail de façon telle que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée et qu'une rupture immédiate de celui-ci par l'employeur se justifie, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le comportement de l'appelante, malgré le refus de l'intimée de l'autoriser à prendre plusieurs semaines de vacances en été, autorisait la mesure querellée. Cette dernière, au vu de la gravité du manquement de l'appelante à ses obligations ainsi que des principes jurisprudentiels rappelés ci-dessus sous chiffre 2.1.2. in fine, ne nécessitait par ailleurs pas d'avertissement préalable, ce que, du reste, l'appelante ne soutient pas.

A cet égard, il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de D \_\_\_\_\_, employée du syndicat UNIA ayant notamment assisté l'appelante en conciliation, et qui, selon T \_\_\_\_\_, aurait pu indiquer que l'intimée lui avait déclaré s'être "trompée" en la licenciant. En effet, même si l'intimée, notamment par le biais de son avocat de l'époque, avait tenu de tels propos - ce qui, au demeurant, ne résulte pas de la procédure, la lettre du 27 septembre du syndicat UNIA relevant, au contraire, que le contrat de travail de l'appelante avait été résilié de manière irrévocable -, ceux-ci n'ont fait l'objet, tant dans la demande en justice que

dans le mémoire d'appel de T \_\_\_\_\_, d'aucun allégué de fait et, partant, d'aucune offre de preuve, ainsi, a fortiori, d'aucun développement juridique, de sorte qu'on ne voit pas comment l'appelante pourrait s'en prévaloir aujourd'hui.

Par appréciation anticipée des preuves, l'audition de D \_\_\_\_\_ sur ce point se révèle ainsi dénuée de toute pertinence.

2.2.5. L'appelante fait encore valoir qu'elle était enceinte au moment du licenciement, de sorte que, à teneur de l'art. 35a de la loi sur le travail (LTr), elle pouvait de toute façon quitter son poste sur simple avis à son employeur, si bien que son congé était injustifié.

Ce point de vue, pour le moins téméraire, ne saurait être suivi.

En effet, selon la disposition de la LTr précitée, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement (al. 1), et, « sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter » (al. 2).

Ainsi, l'employeur ne peut pas se prévaloir du refus de travailler d'une femme enceinte pour justifier le licenciement, dès lors qu'il est avisé de la grossesse et du fait que la travailleuse l'invoque pour justifier ses absences (WYLER op. cit. p. 401; ATF du 15.02.2001, SARBE 3/01 N° 201, p. 1347). La communication de cet avis n'est soumise à aucune forme, un avis oral à l'employeur ou supérieur direct suffisant (HUG, Commentaire de la loi fédérale sur le travail, 271, ad. art. 35, p. 277; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15, 2002, p. 211 N° 448), une communication adressée uniquement à une collègue de travail ne l'étant en revanche pas, sauf si cette dernière la transmet immédiatement (HUG, op. cit., ibidem).

En l'occurrence, lors de sa comparution personnelle en première instance, l'appelante n'a jamais prétendu avoir voulu quitter son travail en raison de sa grossesse et avoir refusé le travail en relation avec son état. Elle n'a jamais averti non plus son employeur de sa grossesse avant son licenciement, ne lui faisant parvenir un certificat médical à cet égard que cinq semaines après être partie en vacances. Certes, lors de l'audience du 18 janvier 2006, T \_\_\_\_\_ a affirmé que la belle-mère de ses patrons avait su qu'elle croyait être enceinte, affirmation qui a toutefois été clairement contestée par l'intéressée (cf. décl. De J \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_, PV du 18.01.2006, p. 5).

De surcroît, aucun des témoins entendus n'a indiqué que cette grossesse avait été annoncée à l'intimée avant le mois d'août 2005.

Au demeurant, il apparaît manifeste que l'appelante ignorait elle-même, le 19 juillet 2005, si elle était ou non enceinte, et n'a apparemment pas consulté à cet égard de médecin avant le 22 août 2005.

Enfin, l'art. 35a LTr n'autorise certainement pas une femme enceinte - a fortiori si, comme en l'espèce, elle ne l'est que depuis quatre semaines environ - de quitter son emploi pour prendre des vacances durant plusieurs semaines, contre l'avis de son employeur et les intérêts de l'entreprise, au surplus sans donner de ses nouvelles durant ce laps de temps.

2.2.6. Il découle de ce qui précède que le licenciement avec effet immédiat était justifié.

Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé et, partant, l'appel rejeté.

3. Succombant en tous points dans son appel, T\_\_\_\_\_ supportera l'émolument de mise au rôle dont elle s'est acquittée (art. 78 al. 1 LJP).

### **PAR CES MOTIFS**

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

#### **A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu par le tribunal des prud'hommes du 28 février 2006, notifié le lendemain, dans la cause N° C/23770/2005-1.

#### **Au fond :**

Le rejette et confirme le jugement entrepris.

Laisse à la charge de T\_\_\_\_\_ l'émolument d'appel dont elle s'est acquittée.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président