



POUVOIR JUDICIAIRE

C/24006/2018-2

CAPH/206/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 20 NOVEMBRE 2020**

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], recourante contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 mars 2020 (JTPH/88/2020), comparant par M^c Marco ROSSI, avocat, SLRG Avocats, quai Gustave-Ador 2, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____ [GE], intimée, comparant par le Syndicat C_____, rue _____ [GE], dans les bureaux duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 20 novembre 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/88/2020 rendu le 6 mars 2020, notifié aux parties le 9 mars 2020, le Tribunal des Prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 16 janvier 2019 par B_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), condamné A_____ SA à payer à B_____ la somme brute de 7'288 fr. 75 à titre de vacances non prises et de travail de nuit non indemnisé (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 6 mai 2020, A_____ SA a formé recours contre cette décision et conclu, préalablement, à l'octroi de l'effet suspensif au recours. Principalement, elle a conclu à l'annulation du jugement entrepris et, cela fait, à ce que la Cour rejette les conclusions de la demande en paiement formée par B_____.
- b.** B_____, par pli simple non motivé du 14 mai 2020, a conclu au rejet du recours et au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions.
- c.** A_____ SA n'ayant pas répliqué, la Cour a informé les parties, par avis du 14 juillet 2020, de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier :
- a.** A_____ SA est sise à Genève. Son but social est l'offre de tous services, conseils et prestations, de même que toutes activités dans le domaine de la restauration, de l'hôtellerie et du commerce.
- E_____ en est l'administrateur unique.
- A_____ SA exploite un restaurant dans le quartier F_____ à Genève.
- b.** B_____ a été engagée par A_____ SA, en qualité de serveuse à plein temps, à compter du 1^{er} avril 2016, par contrat de travail à durée indéterminée.
- Le salaire mensuel brut convenu par les parties était de 3'410 fr., plus 284 fr. pour le treizième salaire et 77 fr. 50 pour les jours fériés, soit un total de 3'771 fr. 50.
- En 2017, le salaire a été porté à 3'779 fr. 20 brut, y compris 284 fr. 65 de part de treizième salaire et 77 fr. 55 pour les jours fériés.
- Le salaire était payé en espèces.
- c.** B_____ s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie du 29 septembre au 8 octobre 2016 et du 26 novembre au 15 décembre 2016.

En 2017, elle s'est à nouveau trouvée en arrêt de travail, cette fois pour cause d'accident, du 9 au 24 janvier 2017. Par la suite, elle a été déclarée en incapacité de travail pour cause de maladie à 100% du 23 mai au 18 juin 2017, à 50% du 19 juin au 10 juillet 2017, puis de nouveau à 100% jusqu'au 31 juillet 2017.

d. A_____ SA a produit les fiches de salaire contresignées par B_____ ou par le mari de celle-ci, qui était venu chercher son salaire lorsqu'elle était malade.

Pour le mois de novembre 2016, deux fiches de salaire ont été imprimées et contresignées, soit l'une pour un montant de 3'495 fr. 25 brut et l'autre pour un montant de 3'771 fr. 45 brut. La première mentionne une incapacité de travail depuis le 20 novembre 2016. En décembre 2016, trois fiches de salaire ont été imprimées et contresignées, l'une pour un montant de 3'409 fr. 30 brut, une autre pour un montant de 3'771 fr. 45 brut et la troisième pour un montant 3'380 fr. 90 brut. La première et la troisième mentionnent des indemnités pour cause de maladie.

e. Les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 30 septembre 2017.

f. Au stade du recours, la question du paiement des vacances est litigieuse.

En effet, il est établi que B_____ n'a jamais pris de vacances en nature.

Elle soutient qu'aucun montant ne lui a été versé à titre de compensation, alors que A_____ SA a allégué, dans sa réponse au Tribunal, que les vacances dues à B_____ avaient été octroyées en nature, puis, en audience, la société a affirmé avoir versé, en juin 2017 - époque où B_____ avait, selon A_____ SA, pris des vacances -, un salaire supplémentaire à titre de paiement des vacances non prises.

En juin 2017, comme en novembre et en décembre 2016, deux fiches de salaire ont été imprimées et contresignées par l'intéressée, l'une pour un montant brut de 3'779 fr. 20 et l'autre pour un montant brut de 2'921 fr. 90. La seconde des fiches de salaire mentionne des indemnités maladie. Aucune des deux fiches de salaire ne comprend la mention de paiement pour des vacances.

g. Par demande simplifiée motivée déposée pour conciliation le 11 octobre 2018, non conciliée le 26 novembre 2018, puis introduite au greffe du Tribunal des prud'hommes le 16 janvier 2019, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de 9'779 fr. 90, avec intérêts moratoires dès le 1^{er} octobre 2017, correspondant à 6'306 fr. 20 à titre d'indemnité pour les vacances, 2'475 fr. 05 à titre d'heures supplémentaires et 998 fr. 65 à titre d'heures de nuit.

Le paiement des heures supplémentaires et des heures de nuit n'est plus litigieux devant la Cour.

h Dans sa réponse, A_____ SA a conclu au rejet des conclusions de B_____.

i. Lors de l'audience de débats du 10 septembre 2019, A_____ SA a fait valoir, en compensation des prétentions de B_____, un montant de 9'000 fr. fondé sur des salaires prétendument payés à double en novembre et décembre 2016, qui correspondaient aux doubles fiches de salaire évoquées *supra* (cf. attendu **d.**). Elle a affirmé que les salaires avaient été payés à double en liquide et que les charges sociales avaient été payées deux fois, alors que seuls les montants les moins importants pour chacun des mois concernés étaient dus. Ces erreurs étaient dues à la comptable de l'entreprise qui avait oublié de prendre en compte les jours d'absence pour incapacité de travail.

Selon B_____, les fiches de salaire établies à double résultaient de rectifications effectuées en raison de sa maladie. Elle n'avait donc jamais été payée à double.

j. A l'issue l'audience des débats du 7 novembre 2019, les parties ont plaidé, persisté dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

k. Dans le jugement entrepris et s'agissant des points litigieux au stade du recours, à savoir la question du paiement de vacances et de la compensation entre les créances alléguées par la recourante et celles de l'intimée, le Tribunal a retenu, concernant les vacances, que l'employée avait droit à cinq semaines de vacances et qu'elle avait allégué n'en avoir jamais bénéficié. L'employeur avait affirmé, dans sa première écriture, que les vacances avaient été prises en nature avant d'affirmer qu'elles avaient été payées sous la forme d'un salaire payé à double en juin 2017. Or, cela ne ressortait pas de la fiche de salaire en question. Les rapports de travail avaient duré 18 mois, ce qui n'est pas remis en cause dans le recours, de sorte que le droit aux vacances était de 52.56 jours. Ainsi, l'indemnité due représentait 6'621 fr. 15, plus intérêts. Quant à la compensation, la recourante supportait le fardeau de la preuve quant au paiement du salaire. Elle n'avait jamais réclamé de remboursement d'un trop-perçu avant l'audience de débats. Compte tenu des contradictions sur les doubles décomptes de 2016, le Tribunal a retenu que les montants les moins élevés avaient été perçus, soit 33'304 fr. 70. Compte tenu du salaire convenu et des absences pour incapacité de travail, l'employée aurait dû percevoir 33'740 fr. 20. Pour 2017, elle avait perçu 32'557 fr. 70, alors qu'elle aurait dû percevoir 33'182 fr. 20. Aucun salaire n'avait donc été versé en trop, de sorte que la compensation ne pouvait pas entrer en considération.

EN DROIT

- 1. 1.1** La décision attaquée est une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), de sorte que la voie du recours est ouverte.

1.2 Interjeté dans le délai prescrit et selon la forme requise, le recours est recevable (art. 130, 131 et 321 CPC; art. 1 de l'ordonnance du Conseil fédéral sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus (COVID-19); RS 173.110.4).

1.3 Dans le cadre d'un recours, le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours a un plein pouvoir d'examen en droit, mais un pouvoir limité à l'arbitraire en fait. En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 et les références citées).

2. La recourante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à payer une indemnité pour les vacances non prises en nature.

2.1

2.1.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO).

A teneur de l'art. 17 de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT 98), dont l'application n'est pas contestée par les parties, le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois; ch. 1). A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30^{ème} du salaire mensuel brut (ch. 5).

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).

2.1.2 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 (art. 18 al. 1 CO).

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).

L'interprétation subjective l'emporte sur l'interprétation objective. Si, contrairement à ce principe, le juge recherche d'emblée la volonté objective et estime que la volonté subjective divergente d'une partie, pourtant alléguée régulièrement et en temps utile, n'est pas pertinente, il viole les règles du droit fédéral sur la conclusion (art. 1 CO) et l'interprétation (art. 18 CO) du contrat (ATF 125 III 305 consid. 2b, 123 III 35 consid. 2b et 121 III 118 consid. 4b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 2C_705/2017 du 10 août 2018 consid. 2.2.4).

2.2 Devant la Cour, la recourante, après avoir admis qu'aucune fiche de salaire ne mentionnait le paiement de vacances, invoque un accord entre les parties s'agissant du paiement d'un mois de salaire supplémentaire pour les vacances non prises.

Or, il n'existe pas d'indice, mise à part les affirmations en procédure de la recourante par son organe - affirmations d'ailleurs contradictoires, puisque, dans sa réponse au Tribunal, la recourante avait affirmé que les vacances avaient été prises en nature par l'intimée - d'un accord sur le paiement des vacances par le biais d'un salaire supplémentaire versé en juin 2017. Les fiches de salaire concernées ne contiennent aucune référence à des vacances. Il sied aussi de relever que la problématique des prétendus salaires payés à double existait déjà à la fin de l'année 2016 (cf. consid. **3.2** ci-après) et était due, selon la recourante, à une erreur de comptabilité. Les contradictions entre les versions de la recourante et le caractère fluctuant de ses explications, imputant tantôt le versement de salaires à double à des erreurs, puis à la compensation de vacances non prises, rendent sa thèse, appuyée par aucun autre élément de preuve tangible, peu crédible.

Il n'existe pas davantage de preuve d'un double versement du salaire de juin 2017, puisque les versements intervenaient en liquide sans quittance. Le fait que l'employée ait signé deux fois la même fiche de salaire du mois de juin 2017 ne suffit pas à retenir qu'elle a été payée deux fois. Cela indique bien plutôt que la comptabilisation des jours de maladie a été mal opérée et qu'il en a résulté l'impression de deux fiches de salaire successives.

Par conséquent, la recourante - pour peu que sa critique soit recevable dans la mesure où elle se limite à discuter les faits sans renvoyer à aucun moyen de

preuve qui aurait été mal apprécié - ne parvient pas à démontrer que l'appréciation des preuves par l'autorité de première instance serait entachée d'arbitraire. Comme elle supportait le fardeau de la preuve de la prise de jours de vacances ou de leur compensation en argent, elle succombe.

3. La recourante conteste le refus du Tribunal de lui permettre d'opposer la compensation aux prétentions de l'intimée.

3.1 Selon l'art. 323b al. 2 CO, l'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable.

Les conditions générales de la compensation sont également applicables en matière de droit du travail. A cet égard l'art. 120 al. 1 CO prévoit que lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance si les deux dettes sont exigibles.

En principe, c'est au créancier d'établir les circonstances propres à fonder sa prétention, alors que c'est le débiteur qui doit établir les circonstances propres à rendre cette prétention caduque (ATF 125 III 78 consid. 3b, in SJ 1999 I 385; arrêt du Tribunal fédéral 4A_743/2011 du 14 mai 2012, consid. 3.4).

3.2 En l'espèce, et à l'instar de ce qui a été déjà évoqué ci-dessus, la recourante se limite à affirmer péremptoirement que des salaires ont été payés à double et que l'intimée devait les rembourser, ce qui fondait un droit à la compensation pour la recourante.

Cependant, la recourante n'apporte pas la moindre critique étayée de la solution retenue par le premier juge, à savoir qu'une preuve du paiement à double de certains salaires n'avait pas été apportée. Il est peu crédible de soutenir que l'administrateur de la recourante aurait payé deux fois le même salaire, s'il s'agissait de réduire celui-ci en raison de jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident qui n'avaient pas été pris en compte. La recourante aurait de toute évidence opposé la compensation à l'époque déjà si tel avait été le cas. En outre, il appert, ici encore, que l'impression de deux fiches de salaire s'explique plutôt par une erreur dans la prise en compte des jours d'absence, puisque le motif des absences apparaît sur une des fiches, mais pas sur l'autre, alors qu'il est établi que l'intimée était en incapacité de travail.

De toute manière, le simple fait d'affirmer *a posteriori* que le salaire a été payé à double pour certains mois, fait contesté par l'intimée, ne suffit pas à le prouver. Certes, la recourante a affirmé avoir payé deux fois les charges sociales sur ces salaires, mais encore eût-il fallu le démontrer. Même si cela avait été le cas, cela ne prouverait pas un paiement effectif en mains de l'intimée de montants en liquide correspondant deux fois au même mois par la même personne, éventualité

qui n'est pas assez plausible pour être prise en compte, surtout dans une entreprise de taille réduite.

Par conséquent, ici encore, la critique de la recourante ne permet pas retenir que le Tribunal aurait apprécié l'état de fait arbitrairement.

Faute de créance compensante opposable à l'intimée, le jugement entrepris ne viole pas l'art. 120 CO, les conditions de cette disposition n'étant pas réalisées.

4. Le recours sera intégralement rejeté et le jugement entrepris confirmé.
5. Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable le recours interjeté par A_____ SA le 6 mai 2020 contre le jugement JTPH/88/2020 rendu le 6 mars 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24006-5

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, 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.