

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/24063/2024

ACJC/1510/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 31 AOÛT 2026

Entre

A _____ **SA**, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 décembre 2025 (JTPH/367/2025), représentée par Me Rolf DITESHEIM, avocat, étude Reymond & Ass., avenue de la Gare 1, case postale 7255, 1002 Lausanne (VD),

et

Madame B _____, domiciliée _____, intimée, représentée par Me Hannah CIPRIANO-FAVRE, avocate, MLL Legal SA, rue du Rhône 65, case postale 3199, 1211 Genève 3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 septembre 2026.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/367/2025 du 9 décembre 2025, notifié aux parties le 11 décembre 2025, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 21 février 2025 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné celle-ci à verser à B_____ la somme brute de 5'339 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2024 (ch. 2 du dispositif), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 12'548 fr. 10 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2024 (ch. 4), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

B. a. Par acte expédié le 22 janvier 2026 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA a formé appel contre ce jugement, concluant à son annulation et, cela fait, à ce que la Cour la condamne au paiement de 3'290 fr. 05 bruts et de 10'565 fr. 90 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2024, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Elle a produit une pièce nouvelle, soit la fiche de salaire De B_____ datée du 23 octobre 2024, exposant que cette pièce "*n'était pas disponible plus tôt suite au changement de [son] système informatique*".

b. Dans sa réponse du 18 février 2026, B_____ a conclu au rejet de l'appel, subsidiairement à ce que la Cour condamne A_____ SA au paiement de 3'898 fr. 15 bruts et de 12'548 fr. 10 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2024, sous suite de frais judiciaires d'appel.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

d. La cause a été gardée à juger le 27 mars 2026, ce dont les parties ont été informées le même jour.

C. Les éléments de faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. A_____ SA (anciennement C_____ SA, ci-après : A_____ SA ou l'employeuse) est une société anonyme de droit suisse qui a pour but la gérance d'immeubles, la promotion, le courtage, l'achat, la vente et les investissements dans le domaine immobilier à affectation exclusivement commerciale, ainsi que toute activité s'y rapportant directement ou indirectement.

La société appartient au groupe D_____.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 31 mai 2016 (ci-après : le contrat), B_____ (ci-après également : l'employée) a été engagée à temps plein par A_____ SA, à compter du 1^{er} juillet 2016, en qualité de conseillère commerciale au sein du service de locations résidentielles.

Le contrat a été modifié à plusieurs reprises, en dernier lieu par avenant du 26 janvier 2023. Le taux d'activité de B_____ a été fixé à 80% à partir du 1^{er} février 2023, pour un salaire mensuel brut de 5'120 fr., versé douze fois l'an, ainsi qu'un salaire variable exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires encaissé par l'employeuse. Le contrat et l'avenant du 26 janvier 2023 prévoyaient également le versement des indemnités suivantes : une indemnité de repas (104 fr. x 12 mois), une participation à l'assurance maladie (80 fr. x 12 mois) et une indemnité pour frais de déplacement (360 fr. x 12 mois).

Les parties conviennent que le règlement du personnel du groupe D_____, édition 2024 (ci-après : le règlement) était applicable à leurs rapports de travail.

Selon l'art. 7.1 de ce règlement, *"le versement de forfait et d'indemnités [était] suspendu lors de périodes d'absences de plus de 30 jours calendrier telles que maladie, accident, service militaire, congé maternité, paternité ou libération de l'obligation de travailler"*.

L'art. 8.1 du règlement prévoyait que l'employée était affiliée à la compagnie d'assurance maladie perte de gain choisie par l'employeuse, selon les conditions conclues avec cette compagnie. Les prestations versées en cas de maladie étaient les suivantes : (i) durant les 30 premiers jours complets d'absence, l'employée avait droit à *"100% du salaire versé par l'employeur"*; (ii) dès le 31^{ème} jour complet d'absence, elle avait droit à *"90% du salaire annuel moyen versé par l'assurance sous forme d'indemnités journalières"*. La durée des prestations était au maximum de 730 jours, sous déduction du délai d'attente de 30 jours.

A teneur de l'art. 4.2 du règlement, le congé maternité était de 16 semaines, soit 112 jours, payés à 90% à partir du jour de naissance de l'enfant.

c. B_____ a été en arrêt maladie du 19 février 2024 au 6 mai 2024, puis en congé maternité du 7 mai au 26 août 2024.

Le 3 juin 2024, elle a résilié son contrat de travail avec effet au 30 septembre 2024. Elle a soldé ses jours de vacances entre le 27 août et le 30 septembre 2024.

d. les éléments suivants ressortent des fiches de salaire de l'employée :

De février à octobre 2023 et en décembre 2023, sa rémunération brute comprenait son salaire mensuel fixe (5'120 fr.), ses indemnités de repas et de participation à l'assurance maladie, ainsi que des commissions d'un montant variable; sa rémunération brute s'est ainsi élevée à 6'140 fr. 65 en février, 5'783 fr. en mars,

5'913 fr. 70 en avril, 6'374 fr. en mai, 5'740 fr. en juin, 6'209 fr. 40 en juillet, 6'014 fr. en août, 10'171 fr. 30 en septembre, 6'971 fr. en octobre et 6'196 fr. en décembre. Pendant cette période, elle a perçu, en sus de son salaire mensuel net (correspondant à sa rémunération brute sous déduction des cotisations sociales), 360 fr. nets à titre de frais forfaitaires de déplacement.

En novembre 2023, sa rémunération brute s'est élevée à 18'810 fr. 50, comprenant son salaire mensuel fixe, une commission, un "*apport mandat de courtage*" de 11'940 fr. et ses indemnités de repas et d'assurance maladie. En sus de son salaire mensuel net, elle a perçu 360 fr. nets de frais forfaitaires de déplacement.

En janvier 2024, sa rémunération brute s'est élevée à 7'482 fr. 30, comprenant son salaire mensuel fixe, une commission (1887 fr. 50), des "*étrennes*" (240 fr.), une "*participation assurance maladie corr. 02.11.23*" (100 fr. 55), une "*indemnité de repas corr. 02.11.23*" (77 fr. 35) et une "*indemnité PG maladie 02.11.2023*" (227 fr. 55), sous déduction d'une "*correction indemnité de tiers 02.11.2023*" (170 fr. 65). En sus de son salaire mensuel net, elle a perçu 348 fr. nets à titre de "*frais forfaitaires de déplacement corr. 02.11.23*".

En février, mars et avril 2024, elle a perçu son salaire mensuel fixe, ses indemnités de repas et d'assurance maladie, ainsi que des commissions d'un montant variable. Sa rémunération brute s'est ainsi élevée à 6'177 fr. 95 en février, 6'023 fr. 80 en mars et 5'652 fr. en avril. Pendant cette période, elle a perçu, en sus de son salaire mensuel net, 360 fr. nets pour ses frais forfaitaires de déplacement.

En mai 2024, sa rémunération brute s'est élevée à 5'894 fr. 05, comprenant son salaire mensuel fixe, une commission (1'077 fr. 50), une "*indemnité PG maladie 19.04-30.04.2024*" (2'954 fr. 15) et une "*indemnité maternité 07.05-31.05.2024*" (4'154 fr. 65), sous déduction d'une "*participation assurance maladie 19.04-30.04.2024*" (41 fr. 60), d'une "*indemnité de repas 19.04-30.04.2024*" (32 fr.) et d'une "*correction indemnité de tiers 19.04-31.05.2024*" (7'338 fr. 65). De cette rémunération brute ont été déduites les cotisations sociales, ainsi qu'un montant net de 144 fr. ("*frais forfaitaires de déplacement 19.04-30.04.2024*").

En juin 2024, sa rémunération brute s'est élevée à 5'597 fr. 15, comprenant son salaire mensuel fixe, une commission (41 fr. 25) et une "*indemnité maternité 06.2024 + corr. 07.05-31.05.2024*" (7'991 fr. 15), sous déduction d'une "*correction indemnité de tiers 06.2024 + corr. 07.05-31.05.2024*" (7'555 fr. 25). Après déduction des cotisations sociales, elle a perçu un salaire net de 4'590 fr. 90; aucun montant ne lui a été versé pour ses frais de déplacement.

En juillet 2024, sa rémunération brute s'est élevée à 4'522 fr. 15, comprenant son salaire mensuel fixe et une "*indemnité maternité 01.07-31.07.2024*" (6'845 fr. 75), sous déduction d'une "*correction indemnité de tiers 01.07-31.07.2024*" (7'443 fr. 60).

Après déduction des cotisations sociales, elle a perçu un salaire net de 3'828 fr. 90; aucun montant ne lui a été versé pour ses frais de déplacement.

En août 2024, elle a perçu une rémunération brute de 5'120 fr., soit un salaire net de 4'138 fr. 85 après déduction des cotisations sociales; aucun montant ne lui a été versé pour ses frais de déplacement.

En septembre 2024, sa rémunération brute s'est élevée à 2'262 fr. 65, comprenant son salaire mensuel fixe, une "*participation assurance maladie 09.24 + corr. 03-04.24 + 08.24*" (17 fr. 30), une "*indemnité de repas 09.24 + corr. 03-04.24 + 08.24*" (13 fr. 30), une "*indemnité PG maladie*" (6'463 fr. 45) et une "*indemnité maternité*" (6'665 fr. 40), sous déduction d'une "*correction indemnité de tiers*" (16'016 fr. 80). En sus de son salaire mensuel net, elle a perçu 60 fr. nets à titre de "*frais forfaitaires de déplacement 09.24 + corr. 03-04.24 + 08.24*".

e.a Du 8 août au 11 octobre 2024, B_____ a échangé plusieurs courriels avec E_____, responsable du "*Service Payroll*" du groupe D_____, et F_____, directrice RH du groupe D_____, au sujet de sa rémunération pour les mois de février à septembre 2024.

Elle a demandé des explications au sujet des déductions figurant dans ses fiches de salaires à titre de "*correction indemnité de tiers*". Après plusieurs échanges à ce sujet, E_____ l'a informée que sa situation devait être réexaminée, "*les décomptes reçus par l'assurance maladie [n'étant] pas corrects*", raison pour laquelle elle percevrait uniquement son salaire mensuel en août 2024. Sur quoi, B_____ a réclamé le versement de ses indemnités (repas, assurance maladie et frais de déplacement), calculées au *prorata* à partir du 27 août 2024, exposant s'être trouvée en vacances dès cette date, de sorte que l'art. 7.1 du règlement n'était plus applicable.

e.b Dans un long courriel explicatif du 19 septembre 2024, E_____ a procédé à plusieurs calculs visant à expliquer les "*corrections indemnité de tiers*" mentionnées sur les fiches de salaire de B_____ pour les périodes du 19 février au 6 mai 2024 (absence maladie) et du 7 mai au 26 août 2024 (absence maternité). Elle a notamment exposé ce qui suit :

S'agissant de la période "*maladie pendant la grossesse*", l'employée avait droit à son "*salaire payé à 100%*" pendant 30 jours, soit du 19 février au 19 mars 2024.

Pour la période du 20 mars au 6 mai 2024, il convenait de calculer ses indemnités journalières perte de gain maladie en se fondant sur son salaire annuel moyen de référence, arrêté à 79'568 fr. 95 (6'630 fr. 75 par mois). Celui-ci comprenait son salaire fixe annualisé (61'440 fr. [5'120 fr. x 12]) et son "*salaire variable annualisé*" pour la période de "*février 2023 à janvier 2024 (commissions, apport mandat + indemnité repas, participation ass. maladie)*", soit 18'128 fr. 95.

L'indemnité journalière maladie s'élevait ainsi à 196 fr. 20, de sorte qu'elle aurait dû percevoir 9'417 fr. 60 (196 fr. 20 x 48 jours) à ce titre. Compte tenu des indemnités maladie déjà perçues par l'employée à hauteur de 2'954 fr. 15, le solde de 6'463 fr. 45 lui serait versé *"sur [son] salaire de septembre 2024"*. A_____ SA procéderait ensuite à une *"correction indemnité de tiers"*, à savoir une *"écriture corrective (-) visant à annuler le salaire normalement payé à 100% pendant [la période concernée], afin que [l'employée ne reçoive] pas de salaire en supplément des indemnités journalières déjà versées"*. Un montant global de 10'388 fr. 20 (6'630 fr. 75 / 30 jours moyens par mois x 47 jours sur la période concernée) devait par conséquent être déduit de ses fiches de salaire pour la période du 20 mars au 6 mai 2024. Compte tenu du montant de 3'072 fr. déjà déduit sur ses précédentes fiches de salaire, un montant supplémentaire de 7'316 fr. 20 devait être déduit *"sur [son] salaire de septembre 2024"*.

Concernant la période du 7 mai au 26 août 2024 (congé maternité), le salaire annuel moyen de référence se montait à 91'525 fr. 35 (7'627 fr. 10 par mois), comprenant son salaire fixe annualisé (61'440 fr.) et son *"salaire variable annualisé"* de *"mai 2023 à avril 2024 (commissions, apport mandat + indemnité repas, participation ass. maladie)"*, soit 30'085 fr. 35. L'allocation perte de gain maternité s'élevait dès lors à 204 fr. par jour et l'indemnité journalière maternité complémentaire à 25 fr. 08. L'employée avait ainsi droit à un montant total de 25'656 fr. 95 durant cette période ([204 fr. + 25 fr. 08] x 112 jours). Compte tenu des 18'991 fr. 95 déjà versés, le montant restant de 6'665 fr. 40 lui serait payé *"sur [son] salaire de septembre 2024"*. A_____ SA procéderait ensuite à une *"correction indemnité de tiers"* comme elle l'avait fait pour les indemnités journalières perte de gain maladie. Un montant global de 27'966 fr. 10 (7'627 fr. 10 / 30 jours moyens par mois x 110 jours sur la période concernée) devait par conséquent être déduit des fiches de salaire de l'employée pour la période du 7 mai au 26 août 2024. Compte tenu du montant de 19'265 fr. 50 déjà déduit sur ses précédentes fiches de salaire, un montant supplémentaire de 8'700 fr. 60 devait être déduit *"sur [son] salaire de septembre 2024"*.

E_____ a finalement confirmé que le versement des indemnités de repas, de participation à l'assurance maladie et de frais de déplacement – suspendu du 20 mars au 26 août 2024 – devait reprendre dès le 27 août 2024. Elle a détaillé les différentes corrections qui devaient être effectuées à ce sujet, exposant que ces indemnités avaient été versées à tort du 20 mars au 30 avril 2024, puis n'avaient pas été *"réactivées"* dans les fiches de salaire à compter du 27 août 2024.

e.c Entendue comme témoin par le Tribunal, E_____ a déclaré qu'en cas d'absence maladie, le salaire annuel moyen de référence était calculé sur la base du salaire perçu par l'employé au cours des 12 mois précédant la survenance de la maladie; ce salaire annuel moyen comprenait le salaire annuel fixe, la part de salaire variable, ainsi que les indemnités de repas et de participation à l'assurance

maladie. Le calcul était un peu différent en cas de maternité. Les "*corrections indemnités de tiers*" figurant sur les fiches de salaire avaient pour objectif d'éviter de verser un salaire à double. Il s'agissait d'un paramétrage du logiciel informatique utilisé par l'employeuse.

e.d Par courriel du 20 septembre 2024, B_____ a contesté l'ensemble des calculs effectués par E_____.

Pour la période "*maladie pendant la grossesse*" du 19 février au 6 mai 2024, elle a fait valoir que son salaire annuel moyen brut de référence (calculé sur les mois de février 2023 à janvier 2024) s'élevait à 91'805 fr. 85, soit 7'650 fr. 49 par mois, de sorte que l'indemnité journalière maladie s'élevait à 226 fr. 37. Son calcul intégrait les indemnités repas et assurance maladie, à l'exclusion des frais de déplacement.

Pour la période du 7 mai au 26 août 2024 (congé maternité), son salaire annuel moyen brut de référence (calculé sur les mois de mai 2023 à avril 2024) s'élevait à 91'822 fr. 25, soit 7'651 fr. 85 par mois, de sorte que l'indemnité perte de gain maternité s'élevait à 204 fr. 05 par jour, auquel s'ajoutait l'indemnité journalière maternité complémentaire de 25 fr. 16. Son calcul intégrait les indemnités repas et assurance maladie, à l'exclusion des frais de déplacement.

Sur cette base, elle a procédé au calcul des sommes mensuelles qu'elle estimait lui être dues. Elle n'a pas requis le versement de ses frais forfaitaires de déplacement pour la période du 20 mars au 26 août 2024.

Elle a imparti un délai de 10 jours à A_____ SA pour s'acquitter de 13'174 fr. 96.

e.e Par courriel du 11 octobre 2024, F_____ a reconnu que le calcul de l'indemnité journalière maladie était erroné, dans la mesure où l'apport de mandat de courtage du mois de novembre 2023 et les étrennes versées en janvier 2024 n'avaient pas été comptabilisés dans le calcul du salaire annuel moyen de référence. L'indemnité journalière maladie s'élevait donc à 226 fr. 23 et non à 196 fr. 20. Pendant son absence maladie, l'employée avait ainsi droit au paiement d'un montant supplémentaire de 1'441 fr. 45, étant précisé que A_____ SA "*procéder[ait] à la régularisation de la situation avec le salaire d'octobre*".

Elle a confirmé la teneur du courriel de E_____ du 19 septembre 2024 pour le surplus.

f. Selon un "*décompte d'indemnité journalière correctif*" daté du 16 septembre 2024, la compagnie d'assurance G_____ a versé 9'417 fr. 60 à A_____ SA à titre d'indemnités journalières maladie en faveur de l'employée pour la période du 19 février au 6 mai 2024, soit 196 fr. 20 par jour. Les précédents décomptes faisaient état d'une indemnité journalière de 164 fr. 12.

Selon les "*décomptes d'allocation de maternité fédérale*" établis par la Caisse de compensation H_____ [ci-après : H_____], l'allocation maternité en faveur de B_____ s'est élevée à 204 fr. par jour. A ce titre, H_____ a versé à A_____ SA 19'992 fr. pour la période du 7 mai au 12 août 2024 et 2'856 fr. pour la période du 13 au 26 août 2024.

Dans son "*décompte d'indemnité journalière collective - complément maternité LAPG*" du 16 septembre 2024, le G_____ a fixé l'indemnité journalière en faveur de B_____ à 225 fr. 68 pour la période du 7 mai au 26 août 2024, soit 25'276 fr. 16 sur 112 jours. Compte tenu des 19'992 fr. déjà acquittés par H_____ du 7 mai au 12 août 2024, un solde de 5'284 fr. 10 devait être versé à A_____ SA.

- D. a.** Par demande du 14 octobre 2024, déclarée non conciliée le 3 décembre 2024 et introduite devant le Tribunal le 21 février 2025, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de 13'038 fr. 40 bruts (à titre d'arriérés de salaire, d'indemnités journalières maladie/maternité, d'indemnités repas/assurance maladie et de frais de déplacement) et de 10'000 fr. nets (à titre d'indemnité pour tort moral), avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2024.

En substance, elle a fait valoir que A_____ SA ne lui avait pas payé la totalité des salaires et indemnités auxquels elle avait droit de février à septembre 2024. Pendant son arrêt maladie, du 19 février au 6 mai 2024, les prestations dues en sa faveur devaient être calculées sur la base de son salaire annuel de référence (correspondant à l'entier de sa rémunération brute pour les mois de février 2023 à janvier 2024), à savoir 91'805 fr. 85. Conformément à l'art. 8.1 du règlement, elle avait droit à 100% de son salaire du 19 février au 19 mars 2024 (soit pendant 19 jours ouvrables), puis à une indemnité journalière de 226 fr. 37 ($[91'805 \text{ fr. } 85 \times 90 \text{ \%}] / 365 \text{ jours}$) du 20 mars au 6 mai 2024 (soit pendant 48 jours ouvrables). Elle aurait ainsi dû percevoir 4'572 fr. 71 pour la première période et 10'865 fr. 79 pour la seconde.

Pendant son congé maternité, son gain journalier moyen s'était élevé à 255 fr. ($91'805 \text{ fr. } 85 / 12 \text{ mois} / 30 \text{ jours}$). Elle avait donc droit à une indemnité maternité de 229 fr. 50 par jour, comprenant l'allocation maternité fédérale de 204 fr. ($255 \text{ fr.} \times 80\%$) et l'allocation maternité complémentaire de 25 fr. 50 ($255 \text{ fr.} \times 10\%$). Elle pouvait ainsi prétendre, pour la période du 7 mai au 26 août 2024, au paiement d'une indemnité globale de 25'705 fr. 64 ($229 \text{ fr. } 50 \times 112 \text{ jours}$).

Pour la période du 27 août au 30 septembre 2024, correspondant à ses jours de vacances, elle avait droit au paiement d'un montant total de 6'966 fr., calculé au *pro rata* sur la base d'un salaire mensuel de 5'664 fr. ($5'120 \text{ fr.}$ de salaire fixe + 184 fr. d'indemnités repas et assurance maladie + 360 fr. de frais de déplacement).

En définitive, elle aurait dû percevoir une rémunération globale de 54'288 fr. 15 pour les mois de février à septembre 2024. Après déduction des 41'249 fr. 75 déjà versés, A_____ SA restait lui devoir la somme brute de 13'038 fr. 40.

b. Dans sa réponse du 19 mai 2025, A_____ SA a conclu au rejet de la demande, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Elle a allégué avoir versé 42'691 fr. 20 bruts à l'employée pour la période de février à octobre 2024, ce qui incluait le montant de 1'441 fr. 45 mentionné par F_____ dans son courriel du 11 octobre 2024 (cf. *supra* let. C.e.e).

Dès le 31^{ème} jour de son absence maladie, l'employée avait droit à une indemnité journalière de 225 fr. 64, correspondant à 90% de son salaire annuel moyen de référence qui se montait à 91'508 fr. 35 – ce salaire moyen comprenait le salaire annuel fixe (5'120 fr. x 12), les "*commissions + forfaits sur les 12 derniers mois*" (18'128 fr. 35) et l'apport de mandat de courtage de novembre 2023 (11'940 fr.). Pour la période du 20 mars au 6 mai 2024, l'employée aurait ainsi dû recevoir une indemnité perte de gain maladie de 10'830 fr. 70 (225 fr. 64 x 48 jours). Toutefois, à la suite d'une erreur de calcul (les étrennes versées en janvier 2024 ayant été comptabilisées à tort dans le salaire annuel moyen de référence), c'était un montant de 10'859 fr. 05 qui lui avait été versé, soit une différence en sa faveur de 28 fr. 35. A_____ SA avait eu plusieurs échanges avec le G_____ qui avait fixé l'indemnité journalière maladie au montant erroné de 196 fr. 20; en l'état, la compagnie d'assurance n'avait pas procédé aux corrections nécessaires.

Pendant son congé maternité, le salaire annuel moyen de référence de l'employée se montait à 91'525 fr. 35, comprenant son salaire annuel fixe (5'120 fr. x 12) et les "*commissions + apport de mandat + forfaits sur les 12 derniers mois*" (30'085 fr. 35). En tenant compte de l'allocation maternité fédérale (204 fr.) et de l'allocation maternité complémentaire (25 fr. 08), l'employée avait droit à une indemnité journalière de 229 fr. 08, de sorte que les indemnités dues pour la période du 7 mai au 26 août 2024 s'élevaient à 25'656 fr. 95.

Entre février et octobre 2024, A_____ SA avait versé à B_____ des indemnités auxquelles celle-ci n'avait pas droit, à savoir 62 fr. 40 (participation à l'assurance maladie), 48 fr. (indemnité de repas) et 216 fr. (frais de déplacement).

c. Les parties ont persisté dans leurs conclusions à l'audience de plaidoiries finales du 26 août 2025, à l'issue de laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que les indemnités prévues dans le contrat et l'avenant du 26 janvier 2023 (indemnités de repas, participation à l'assurance maladie et frais de déplacement) correspondaient à des éléments du salaire de l'employée.

Le salaire annuel moyen de référence de l'employée pendant son absence maladie (du 19 février au 6 mai 2024), son congé maternité (du 7 mai au 26 août 2024) et ses vacances (du 27 août au 30 septembre 2024) se montait à 91'515 fr. 05 bruts – ce qui comprenait son salaire annuel fixe (5'120 fr. x 12), les commissions mentionnées dans ses fiches de salaire pour les mois de février 2023 à janvier 2024 (soit pendant les douze mois précédant la survenance de sa maladie), l'apport de mandat de courtage (11'940 fr.), les indemnités de participation à l'assurance maladie (104 fr. x 12) et les indemnités de repas (80 fr. x 12). Au salaire mensuel moyen de 7'626 fr. 25 bruts (91'515 fr. 05 / 12) devait s'ajouter le montant net de 360 fr. *"correspondant aux frais de déplacement conformément à la structure salariale appliquée par l'employeuse"*.

Pendant les 30 premiers jours de son incapacité de travail, soit du 19 février au 19 mars 2024, l'employée avait droit à 100% du salaire convenu. Pour la période du 1^{er} février au 19 mars 2024, elle aurait ainsi dû percevoir un salaire brut de 12'205 fr. 50 et une indemnité nette de 576 fr. 15 pour ses frais de déplacement. Du 20 mars au 6 mai 2024, elle aurait dû percevoir des indemnités perte de gain maladie correspondant à 90% de son salaire annuel moyen de référence, soit une somme nette de 10'831 fr. 35 (les indemnités perte de gain n'étant pas soumises aux cotisations sociales), ainsi qu'une indemnité nette de 511 fr. 30 pour ses frais de déplacement. En principe, ces indemnités auraient dû être payées à l'employée par le G_____. Tel n'avait toutefois pas été le cas en raison des désaccords survenus entre cette compagnie d'assurance et l'employeuse. Dans la mesure où ces désaccords étaient imputables à A_____ SA, qui avait communiqué des informations lacunaires à l'assurance au sujet de la rémunération brute perçue par B_____, en violation de ses obligations contractuelles, il appartenait à l'employeuse de réparer le dommage qui en était résulté pour l'employée et, partant, de s'acquitter elle-même des prestations d'assurance dues.

Pendant son congé maternité, l'employée aurait dû percevoir des allocations maternité totalisant 25'577 fr. 55 bruts pour la période du 7 mai au 26 août 2024, ainsi que 1'189 fr. 75 nets pour ses frais de déplacement. Pour les mêmes motifs que ceux exposés ci-dessus, il appartenait à A_____ SA de payer elle-même les prestations d'assurance dues à l'employée durant cette période.

Pour la période du 27 août au 30 septembre 2024, l'employée aurait dû percevoir un salaire brut de 8'806 fr. 30, ainsi qu'un montant net de 415 fr. 70 pour ses frais de déplacement.

En résumé, les prestations dues à l'employée pour les mois de février à septembre 2024 totalisaient un montant brut de 46'589 fr. 35 (12'205 fr. 50 de salaire pour les mois de février à mars 2024 + 25'577 fr. 55 d'allocations maternité + 8'806 fr. 30 de salaire pendant les vacances) et un montant net de 13'524 fr. 25 (10'831 fr. 35 d'indemnités perte de gain maladie + 2'692 fr. 90 de frais de déplacement).

A_____ SA avait allégué avoir versé un montant supplémentaire de 1'441 fr. 45 à l'employée en octobre 2024, mais n'avait pas apporté la preuve de ce paiement. Le courriel du 11 octobre 2024 mentionnant que l'employeuse "*régulariserait la situation avec le salaire d'octobre*" n'était pas suffisant pour attester le paiement effectif d'un tel montant, étant relevé que la fiche de salaire du mois d'octobre 2024 n'avait pas été produite par l'employeuse, ni aucun autre justificatif de paiement. Il n'y avait donc pas lieu d'en tenir compte.

En conséquence, B_____ avait droit au paiement de la somme brute de 5'339 fr. 60 (46'589 fr. 35 – 41'249 fr. 75 déjà versés) et de la somme nette de 12'548 fr. 10 (13'524 fr. 25 – 996 fr. déjà versés).

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 ss et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.2 Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Les maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition s'appliquent (art. 58 CPC).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le tribunal de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; 138 III 374 consid. 4.3.1).

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

2. L'appelante a produit une pièce nouvelle devant la Cour.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve 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).

En ce qui concerne les *pseudo nova*, soit ceux qui existaient déjà au début des délibérations de première instance, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait n'a pas pu être introduit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1; 143 III 42 consid. 4.1). Si les moyens de preuve nouvellement offerts se rapportent à des faits survenus avant la clôture de la procédure probatoire de première instance, il ne suffit pas, pour considérer que la condition de l'art. 317 al. 1 CPC est remplie, que la partie intéressée les ait obtenus ensuite, ni qu'elle affirme, sans le démontrer, qu'elle n'y a pas eu accès auparavant, ou qu'elle ne pouvait pas se rendre compte de la nécessité de les produire antérieurement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 2.2).

2.2 En l'espèce, la pièce nouvelle produite par l'appelante est une fiche de salaire datée du 23 octobre 2024. Il s'agit donc d'un *pseudo novum*, qui existait déjà lorsque le Tribunal a gardé la cause à juger le 26 août 2025.

En se bornant à affirmer – sans le démontrer – que cette fiche de salaire "*n'était pas disponible plus tôt suite au changement de [son] système informatique*", l'appelante n'établit pas en quoi elle aurait été empêchée de s'en prévaloir devant le Tribunal en faisant preuve de la diligence requise. Il s'ensuit que cette pièce, produite tardivement, est irrecevable.

3. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir constaté les faits de manière inexacte en retenant qu'elle n'avait pas démontré s'être acquittée d'un montant de 1'441 fr. 45 en faveur de l'intimée au mois d'octobre 2024.

Ce grief est mal fondé, l'appelante n'ayant produit devant le Tribunal aucun moyen de preuve susceptible d'établir la réalité d'un tel paiement. La pièce nouvelle qu'elle a produite devant la Cour – qui s'avère irrecevable (cf. *supra* consid. 2.2) – ne lui est par ailleurs d'aucun secours.

Le jugement attaqué sera donc confirmé sur ce point.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que les indemnités de repas et de participation à l'assurance maladie étaient des éléments du salaire de l'intimée, alors qu'il s'agissait de frais liés à l'exécution du travail au sens de l'art. 327a CO. Ces indemnités n'auraient donc pas dû être prises en compte pour calculer le salaire annuel moyen de l'intimée pendant son absence maladie (du 20 mars au 6 mai 2024) et pendant son congé maternité (du 7 mars au 26 août 2024). Il en allait de même des frais forfaitaires de déplacement qui avaient été mis à charge de l'appelante pour la période du 20 mars au 26 août 2024, alors qu'il s'agissait de frais liés à l'exécution du travail, dont le versement était suspendu à compter du 31^{ème} jour d'absence de l'intimée, conformément à l'art. 7.1 du règlement.

4.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 179).

A teneur de l'art. 327a CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (al. 1). Un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (al. 2).

L'art. 327a CO consacre la prise en charge par l'employeur des frais imposés par l'exécution du travail. Ces frais comprennent toutes les dépenses nécessaires occasionnées par le travail. Il peut s'agir de frais courants (téléphone, matériel de bureau, frais d'affranchissement), de frais de déplacement ou de voyage (transports publics, train, taxi, avion), de frais d'hébergement ou de repas si le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail ou de frais de vêtement (DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 5 ad art. 327a CO).

Sauf accord contraire des parties, le remboursement forfaitaire des frais imposés par l'exécution du travail suppose une activité effective du travailleur. Aussi, lorsque ce dernier est empêché de travailler sans faute de sa part (par exemple pour cause de maladie ou d'accident), qu'il est en vacances ou s'il est libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, l'indemnité forfaitaire n'est en principe pas due – sauf s'il s'agit de frais qui seraient de toute façon portés à la charge du travailleur, qu'il travaille ou non (par exemple le loyer d'une place de parking ou le prix d'un abonnement téléphonique) (WITZIG, in CR CO I, 2021 n. 7 ad art. 327a CO; DANTHE, *op. cit.*, n. 26 ad art. 327a CO).

Le remboursement des frais effectifs imposés par l'exécution du travail ne fait normalement pas partie de la rémunération du travailleur. Toutefois, lorsque le remboursement des frais se fait sous la forme d'une indemnité forfaitaire, il peut cacher un "*salaire déguisé*" (WITZIG, *op. cit.*, n. 8 ad art. 327a CO; WYLER/HEINZER/WITZIG, *op. cit.*, p. 376). Tel sera par exemple le cas lorsque l'indemnité forfaitaire ne tend pas à défrayer le travailleur de frais effectivement encourus par ses soins (arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 4; DANTHE, *op. cit.*, n. 27 ad art. 327a CO). Connaître la véritable rémunération du travailleur implique donc d'interpréter la volonté des parties (cf. *infra* consid. 4.2). L'indemnité forfaitaire de remboursement des frais, si elle représente en réalité un "*salaire déguisé*", suivra le régime du salaire et devra donc, notamment, être versée en cas d'empêchement non fautif de travailler, de vacances ou de libération

de l'obligation de travailler pendant le délai de congé (WITZIG, *op. cit.*, n. 8 ad art. 327a CO; WYLER/HEINZER/WITZIG, *op. cit.*, p. 376).

4.2 Pour déterminer si un contrat a été conclu, quels en sont les cocontractants et quel en est le contenu, le juge doit interpréter les manifestations de volonté des parties (ATF 144 III 93 consid. 5.2).

Selon les règles d'interprétation des contrats déduites de l'art. 18 CO, le juge doit tout d'abord rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), 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 cas échéant, le juge devra procéder empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat, qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre, c'est-à-dire conformément au principe de la confiance (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

4.3 En l'espèce, il est constant que le contrat et l'avenant du 26 janvier 2023 prévoyaient le versement d'indemnités forfaitaires mensuelles en faveur de l'intimée pour ses frais de repas et d'assurance-maladie. Il est également constant qu'un forfait fixe de 360 fr. nets lui était alloué chaque mois pour ses frais de déplacement. Reste à déterminer si ces indemnités constituent des frais imposés par l'exécution du travail, au sens de l'art. 327a CO, ou s'il s'agit d'un "*salaire déguisé*" au sens évoqué ci-dessus.

A cet égard, le Tribunal a retenu à bon droit que les indemnités forfaitaires de repas et de participation à l'assurance maladie faisaient partie de la rémunération brute de l'intimée, dans la mesure où les parties se sont en réalité toujours accordées sur ce point. Outre que cela ressort des fiches de salaire versées au dossier, l'appelante a elle-même précisé, dans ses courriels des 19 septembre et 11 octobre 2024, qu'il convenait d'inclure les indemnités de repas et d'assurance maladie dans le calcul du salaire annuel moyen de référence de l'intimée pendant ses absences maladie et maternité. L'intimée s'est ralliée à ce procédé dans son courriel du 20 septembre 2024, puisqu'elle a également intégré ces indemnités

dans son propre calcul du salaire annuel moyen de référence. De son côté, le témoin E_____ a expressément déclaré qu'en cas de maladie, le salaire annuel moyen de référence de l'employée se composait de son salaire annuel fixe, de la part variable de son salaire (commissions, apport de mandat de courtage) ainsi que des indemnités de repas et de participation à l'assurance maladie. Ainsi, il ressort de ces différents éléments que la volonté réelle des parties était concordante sur ce point, en ce sens qu'elles considéraient l'une et l'autre que ces indemnités faisaient partie intégrante du salaire de l'intimée.

La décision du Tribunal – qui a calculé les indemnités perte de gain maladie et les allocations maternité dues à l'intimée, pour la période du 20 mars au 26 août 2024, sur la base d'un salaire annuel brut moyen de 91'515 fr. 05, soit 7'626 fr. 25 par mois – sera dès lors confirmée.

C'est en revanche à juste titre que l'appelante remet en cause la qualification de composante salariale donnée par le Tribunal aux frais forfaitaires de déplacement. En effet, il ne ressort ni des courriels de l'appelante des 19 septembre et 11 octobre 2024, ni de celui de l'intimée du 20 septembre 2024 que les parties auraient considéré ces frais comme faisant partie de la rémunération de l'employée. Bien au contraire, les parties n'ont nullement intégré ces frais dans la détermination du salaire annuel moyen de référence, manifestant par là qu'elles considéraient les frais de déplacement comme étant liés à l'exécution du travail au sens de l'art. 327a CO. L'intimée n'a, en particulier, pas sollicité le versement de ces frais pour la période du 20 mars au 26 août 2024, mais uniquement pour celles du 19 février au 19 mars 2024 et du 27 août au 30 septembre 2024.

Partant, c'est à tort que l'appelante a été condamnée à payer des frais forfaitaires de déplacement à hauteur de 511 fr. 30 nets pour la période du 20 mars au 6 mai 2024 et à hauteur de 1'189 fr. 75 nets pour la période du 7 mai au 26 août 2024.

Le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera par conséquent annulé et il sera statué à nouveau, en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer à l'intimée la somme nette de 10'847 fr. 05 (12'548 fr. 10 – 511 fr. 30 – 1'189 fr. 75), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2024.

Au surplus, les différents calculs opérés par le Tribunal n'ont fait l'objet d'aucune critique motivée de la part de l'appelante, de sorte que les chiffres 1 à 3, 5 et 6 du dispositif du jugement attaqué seront confirmés.

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 22 janvier 2026 par A_____ SA contre le jugement JTPH/367/2025 du 9 décembre 2025 rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24063/2024.

Au fond :

Annule le chiffre 4 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ce point :

Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 10'847 fr. 05 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2024.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens d'appel.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.