

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/24394/2013-3

CAPH/66/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 20 AVRIL 2015

Entre

A_____, sise _____ Genève, recourante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 novembre 2014 (JTPH/465/2014), comparant par DAS PROTECTION JURIDIQUE SA, chemin des Poteaux 10, case postale 144, 1213 Petit-Lancy 1, auprès de laquelle elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Madame B_____, domiciliée _____ (France), intimée, comparant par le Syndicat UNIA, chemin de Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 13, auprès duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

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

EN FAIT

A. a. Par contrat de travail de durée indéterminée du 9 juillet 2010, l'A_____ (ci-après: A_____) a engagé B_____ en qualité d'esthéticienne qualifiée à compter du 2 août 2010 à un taux d'activité de 100 %, soit 43 heures par semaine, avec un droit à quatre semaines de vacances par année, pour un salaire mensuel brut de base de 3'000 fr. hors commissions, basées sur le chiffre d'affaires réalisé par l'employée. Le salaire mensuel de base a toutefois été fixé à 3'400 fr. brut pour les six premiers mois, nonobstant l'éventuelle non-réalisation des objectifs de chiffre d'affaires.

b. B_____ a donné naissance à un enfant le _____ 2012.

Son état gravidique a nécessité un arrêt de travail à 100 % à partir du 11 janvier 2012, et ce jusqu'à son accouchement. Au cours de cette période, B_____ avait droit à 80 % de son salaire dès le troisième jour d'absence. Selon ses décomptes de salaire de février, mars et avril 2012, elle a perçu un montant mensuel brut de 2'892 fr.

Elle a ensuite bénéficié d'un congé maternité de seize semaines jusqu'au mercredi 29 août 2012, période au cours de laquelle elle a continué de bénéficier d'un salaire mensuel brut de 2'892 fr.

c. Dès son retour de congé maternité, B_____ a réduit son taux d'activité à 80 % et a continué de percevoir, pour les mois de septembre et octobre 2012, un montant mensuel brut de 2'892 fr.

d. Lorsqu'elle exerçait son activité à 100 %, B_____ effectuait ses heures de travail du lundi au vendredi, puis, après la diminution de son taux d'occupation, du mardi au vendredi.

e. Le 29 octobre 2012, A_____ a mis un terme au contrat de travail de B_____ avec effet au 31 décembre 2012 et l'a immédiatement libérée de son obligation de travailler.

f. De janvier à juin 2013, les parties se sont échangées divers courriers.

Il ressort en substance de ceux-ci que B_____ réclamait de son ancien employeur le paiement de 3'279 fr. 35 au titre de 20.93 jours de vacances non pris durant les rapports de travail et de 4'917 fr. 55 au titre de 246 heures supplémentaires non compensées, soit un montant total de 8'196 fr. 90.

A_____ contestait, quant à lui, devoir lesdits montants, dans la mesure où le solde de vacances de son ex-employée, s'élevant à 16.5 jours, avait été compensé

par la libération de l'obligation de travail et qu'aucune heure supplémentaire n'avait été effectuée par B_____.

B. a. Par acte du 24 octobre 2013, en vue de conciliation, B_____ a réclamé de A_____ le paiement des sommes précitées.

b. Le 12 mars 2014, au bénéfice d'une autorisation de procéder du 13 décembre 2013, B_____ a assigné A_____ en paiement de 3'408 fr. 07 au titre de la différence de salaire entre le salaire contractuel et celui prévu par le contrat-type de travail pour les travailleurs et travailleuses du secteur de l'esthétique en vigueur au 1^{er} janvier 2010, de 3'865 fr. 50 au titre de paiement des heures supplémentaires de travail effectuées et de 923 fr. 33 au titre de paiement des 20.93 jours de vacances non pris, soit un montant total de 8'196 fr. 90.

c. Dans sa réponse du 23 avril 2014, A_____ s'est engagé à verser la somme brute de 3'408 fr. 07 à son ex-employée au titre de solde de salaire pour la période du

2 août 2010 au 31 décembre 2012. Pour le surplus, il a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions, dans la mesure où cette dernière n'avait effectué aucune heure supplémentaire et que son solde de vacances, s'élevant à 16 jours hors réduction de 2/12ème compte tenu de son incapacité de travail de près de quatre mois en 2012, avait été compensé par la libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé.

d. Les parties ont persisté dans leurs conclusions lors des audiences des 1er juillet et 15 septembre 2014, au cours desquelles divers témoins ont été entendus.

Il ressort notamment de ces témoignages que l'annotation rigoureuse des pauses prises par les employés de A_____ ne remontait qu'à 2013, année au cours de laquelle l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) était intervenu. L'inspectrice du travail n'avait toutefois pas pu, à cette occasion, déterminer précisément le nombre d'heures effectuées par les employés, les horaires de travail exacts et si les pauses étaient effectivement prises ou non par ces derniers au vu des informations divergentes résultant des documents fournis à l'Office cantonal de la population et des migrations (OCPM), des contrats de travail et de la liste du personnel.

C. Par jugement JTPH/465/2014 du 6 novembre 2014, expédié aux parties pour notification le même jour et reçu le 10 novembre 2014 par la recourante, le Tribunal des prud'hommes a, à la forme, déclaré recevable la demande formée par B_____ à l'encontre de A_____ (ch. 1 du dispositif). Au fond, le Tribunal a condamné A_____ à verser à son ex-employée la somme brute de 3'165 fr. 80 (ch. 2) et lui a donné acte de son engagement de verser à cette dernière la somme brute de 3'408 fr. 07 (ch. 3), l'y condamnant en tant que de besoin (ch. 4). Il a, en

outre, invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales (ch. 5) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

En substance, le premier juge a considéré que A_____ n'avait pas apporté la preuve de la prise effective des vacances par son ex-employée, de sorte que le solde de vacances de cette dernière s'élevait à 20.93 au 31 décembre 2012, ainsi qu'elle l'avait allégué, et que, dans la mesure où une compensation de ce solde de vacances dans le cadre du délai de congé n'était pas admissible, le droit aux vacances de B_____ équivalait à 3'165 fr. 80, montant que A_____ était condamné à lui verser.

La somme brute de 3'408 fr. 07, que A_____ s'était engagé à verser à B_____, représentait la différence entre le salaire contractuel mensuel brut et le salaire mensuel brut prévu par le contrat-type de travail (à savoir 3'430 fr. dès le 1er janvier 2010 et 3'466 fr. dès le 1^{er} novembre 2011 pour un horaire hebdomadaire de 40 heures), dont l'applicabilité avait été admise par les parties.

Quant aux heures supplémentaires, le Tribunal n'a pas fait droit à la requête de B_____, faute de preuves.

- D.**
- a.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 10 décembre 2014, A_____ recourt à l'encontre de cette décision, dont il sollicite l'annulation du ch. 2 de son dispositif. Il conclut à la constatation de ce que le solde de vacances de son ex-employée était de 13.5 jours au 30 octobre 2012 et avait été compensé pendant le délai de congé.
 - b.** Dans sa réponse du 14 janvier 2015, B_____ conclut au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée, avec suite de frais et dépens.
 - c.** A_____ a persisté dans ses conclusions dans sa réplique du 19 janvier 2015.
 - d.** Les parties ont été informées par avis du 28 janvier 2015 de ce que la cause était gardée à juger.
- E.** L'argumentation des parties devant la Cour sera examinée ci-après dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

- 1.**
- 1.1** Le recours est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 321 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses

en première instance, est inférieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 *ab initio*, 308 al. 2 *a contrario* et 319 let. a CPC).

1.2 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable au présent litige (art. 243 al. 1 CPC). Le juge établit les faits d'office, conformément à l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC. Il n'est pas lié par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC).

1.3 Le pouvoir d'examen de la Cour est restreint à la violation de la loi et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC).

- 2.** La présente cause présente un élément d'extranéité en raison du domicile français de l'intimée.

Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où la recourante, défenderesse en première instance, a son siège à Genève, lieu dans lequel l'intimée accomplissait du reste habituellement son travail (art. 115 al. 1 LDIP).

Le droit suisse est en outre applicable faute d'élection de droit (art. 117 LDIP) et les juridictions prud'homales genevoises sont compétentes à raison de la matière (art. 1 al. 1 let. a LTPH; RS/GE E 3 10).

- 3.** Faisant valoir une constatation inexacte des faits ainsi qu'une mauvaise application du droit, la recourante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le solde de vacances de l'intimée était de 20.93 jours et que la période durant laquelle cette dernière avait été libérée de son obligation de travailler était trop courte pour qu'elle ait pu prendre ledit solde en nature.

Il convient donc tout d'abord de fixer le solde de vacances de l'intimée (ch. **3.1** ci-après) avant de déterminer si cette dernière disposait du temps nécessaire pour conjuguer vacances et réinsertion professionnelle à l'intérieur du délai de congé (ch. **3.2** ci-après), puis, dans la négative, de fixer le montant du salaire afférent aux vacances auquel elle aurait droit (ch. **3.3** ci-après).

3.1

3.1.1 Le travailleur a droit à ce que l'employeur lui accorde, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances, tout en lui versant son salaire durant cette période (art. 329a al. 1 et 329d al. 1 CO).

Lorsqu'au cours d'une année de service le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois, l'employeur est autorisé à réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b al. 1 CO). En cas d'empêchement non-fautif de travailler pour une raison inhérente à la personne du travailleur, l'employeur peut opérer la même réduction, mais

seulement après l'échéance d'un délai de grâce d'un mois qui ne donne lieu à aucune réduction (art. 329b al. 2 CO). En cas d'empêchement de travailler en raison d'une grossesse, le régime est semblable à celui applicable en cas d'empêchement de travailler non-fautif, sous réserve de l'allongement du délai de grâce de deux mois (art. 329b al. 3 CO); ainsi, la première réduction d'un douzième ne peut intervenir qu'à compter du troisième mois complet d'absence (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., intégralement revue et complétée, 2014, p. 395 s.; cf. tableau in CEROTTINI, Le droit aux vacances, Etude des art. 329a à d CO, thèse Lausanne 2001, p. 131). Selon la jurisprudence relative à l'art. 329b al. 2 CO, la période de référence, qui est en principe l'année de service, est réduite du nombre de mois complets d'absence, moins un qui est un délai de grâce, et le droit aux vacances est calculé *pro rata temporis* sur le solde (arrêt du Tribunal fédéral 4A_631/2009 du 17 février 2010 consid. 4 et les références citées). Dans la mesure où le régime de l'art. 329b al. 3 CO est semblable à celui de l'art. 329b al. 2 CO, le calcul doit être opéré de la même manière, à savoir en réduisant le nombre de mois complets d'absence, moins les deux mois de grâce.

Il appartient au travailleur de prouver l'obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances ainsi que la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche 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 (ATF 128 III 271 précité consid. 2a/bb; arrêts du Tribunal fédéral 4A_398/2014 du 21 novembre 2014 consid. 4.2; 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 3, non publié aux ATF 136 III 94; 4A_579/2008 du 26 février 2009 consid. 2.3; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n. 7 ad art. 329a CO).

3.1.2 En l'espèce, les parties ont été liées par un contrat de travail du 2 août 2010 jusqu'au 31 décembre 2012.

Elles s'accordent, à juste titre, sur le fait que l'intimée disposait de 47 jours de vacances pour la durée totale de la relation contractuelle (ou de 46.93 selon la méthode de calcul des nombres décimaux). En effet, l'intimée avait droit à quatre semaines de vacances par année de service, ce qui signifie qu'elle avait droit à 20 jours ouvrables d'août 2010 à juillet 2011 (première année de service), à 20 jours d'août 2011 à juillet 2012 (deuxième année de service), à 1.66 jours au mois d'août 2012 et à 5.33 jours de septembre à décembre 2012 (puisque travaillant à 80 %).

Les parties divergent toutefois sur le nombre de jours de vacances effectivement pris par l'intimée pendant la durée de leurs rapports.

L'intimée soutient avoir pris 26 jours de vacances (13 jours au cours de sa première année de service, 12 jours au cours de la deuxième et un jour en septembre 2012), alors que la recourante allègue que son ex-employée en aurait pris 31 (14 jours au cours de sa première année de service, 12 jours au cours de la deuxième et 5 jours entre août et septembre 2012).

Pour justifier son calcul, la recourante, à laquelle revient le fardeau de la preuve, s'est limitée à produire un document Excel regroupant les jours de vacances pris par son ex-employée. La valeur probante de ce document est toutefois faible, puisqu'il n'est ni signé ni daté et que les témoins entendus en première instance ont mis en doute la rigueur avec laquelle les présences et absences des employés étaient notées, à tout le moins jusqu'en 2013. La recourante soutient que l'annotation des vacances, au contraire des jours imprévus d'absence et des pauses, avait été faite de manière plus rigoureuse. L'on ne voit toutefois pas comment A_____ aurait pu être attentif sur l'annotation des vacances alors que l'inspectrice du travail a indiqué avoir été dans l'impossibilité de déterminer précisément le nombre d'heures effectuées, les horaires de travail exacts et si les pauses étaient effectivement prises ou non compte tenu des informations divergentes résultant des documents fournis à l'OCPM, des contrats de travail et de la liste du personnel. Il ressort en outre de la procédure que la recourante a d'abord indiqué que son ex-employée avait pris deux jours de vacances en 2012 (les 5 et 7 septembre 2012), pour ensuite revenir sur ses déclarations et soutenir qu'elle en avait pris cinq entre le 30 août et le 7 septembre 2012. Or, si le fichier Excel produit par la recourante avait effectivement été tenu de manière rigoureuse, ses déclarations n'auraient pas été contradictoires.

La recourante n'a ainsi pas prouvé à satisfaction de droit que son ex-employée avait pris 31 jours de vacances sur les 47 auxquels elle avait droit, et non 26 comme allégué par cette dernière.

Il semble certes ressortir du dossier que l'intimée n'aurait repris le travail que le mardi 11 septembre 2012, à 80 %, alors que son congé maternité de seize semaines était arrivé à échéance le mercredi 29 août 2012 et que la réduction de son taux d'activité a été effective dès le début du mois de septembre 2012, ce qui est attesté par ses fiches de salaire, puisque l'intimée a perçu le même salaire de février à octobre 2012. Pourrait dès lors se poser la question de son absence du jeudi 30 août au jeudi 6 septembre 2012, étant précisé que les parties s'accordent sur le fait que l'intimée a pris congé le vendredi 7 septembre 2012 et que son taux d'activité ayant été réduit à 80%, elle ne travaillait plus le lundi. La recourante a soutenu dans un premier temps que l'intimée avait pris congé les 5 et 7 septembre 2012, avant de prétendre, dans un second temps, qu'elle avait prolongé son congé maternité jusqu'au mardi 11 septembre 2012 et avait ainsi pris cinq jours de congé après le 29 août 2012.

Compte tenu des allégations contradictoires de la recourante et à défaut d'autres éléments probants, il ne sera pas tenu pour établi que l'intimée a prolongé son congé au-delà du 29 août 2012, sous réserve du vendredi 7 septembre, de sorte qu'il sera retenu qu'elle disposait d'un solde de vacances de 21 jours au 31 décembre 2012, à savoir 7 jours pour sa première année de service, 8 jours pour sa deuxième année de service, 1.66 pour le mois d'août 2012 et 4.33 jours pour la période allant de septembre à décembre 2012.

3.1.3 La recourante se prévaut d'une réduction du droit aux vacances de l'intimée compte tenu de l'absence de cette dernière pour cause de maladie du 11 janvier au 9 mai 2012.

L'absence ayant duré près de quatre mois, la recourante est effectivement en droit de réduire le droit aux vacances de l'intimée conformément à l'art. 329b CO. L'empêchement de travailler de l'intimée résulte toutefois de sa grossesse, de sorte qu'en application de l'art. 329b al. 3 CO, le délai de grâce est de deux mois et le délai d'attente d'un mois, si bien que seule une réduction de 1/12 peut être opérée.

Il convient dès lors de réduire le droit aux vacances de l'intimée pour sa deuxième année de service de 1/12, si bien qu'il sera retenu qu'elle n'avait droit qu'à 18.35 jours au lieu des 20 initiaux (1.66 périodique x 11 mois). Dans la mesure où l'intimée a pris 12 jours de vacances pendant cette période, son droit résiduel pour celle-ci s'élève à 6.35 jours et son droit total à 19.35 jours.

3.2

3.2.1 Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Le principe de l'obligation d'octroyer les vacances en nature trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 consid. 2). Il n'est cependant pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour le faire (art. 329 al. 3 CO). D'après la jurisprudence et la doctrine, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa et les références citées, in JdT 2003 I 606). Le Tribunal fédéral considère que le point de savoir si le solde de vacances non prises devait être indemnisé en espèces doit être tranché de cas en cas, en se fondant sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant (cf. ATF 128 III 271 précité consid. 4a/cc). Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi, compte tenu de l'ensemble des circonstances (arrêts du Tribunal fédéral

4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.5; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.1; 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.1, non publié aux ATF 132 III 115; 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3.2, non publié aux ATF 131 III 623; 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 7.2 et la référence citée; 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1 et la référence citée). La compensation des vacances peut être admise même lorsque l'employeur n'a pas demandé à l'employé de prendre les jours de vacances restants, le travailleur libéré de son obligation de travailler devant, en vertu de son obligation de fidélité, prendre en compte les intérêts de l'employeur et utiliser les jours de vacances qui lui restent selon ses possibilités (ATF 128 III 271 précité consid. 4a/cc).

3.2.2 En l'espèce, l'intimée a été libérée de son obligation de travailler du 29 octobre au 31 décembre 2012.

Partant et dans la mesure où elle ne travaillait pas durant les week-ends et jours fériés, la période durant laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler comprend précisément 45 jours, hors week-ends et jours fériés (les 25 et 31 décembre 2012).

Il s'ensuit qu'une fois ses 19.35 jours de vacances pris en nature, l'intimée ne disposait plus que de 25.65 jours pour chercher un nouvel emploi.

Cette période n'apparaît pas suffisante pour lui permettre, même partiellement, de prendre ses vacances en sus d'effectuer ses recherches d'emploi. Ce d'autant plus que le mois de décembre n'est pas propice aux recherches d'emploi compte tenu des fêtes de fin d'année et de la fermeture à cette occasion d'un grand nombre d'entreprises et de structures étatiques.

Il résulte de ce qui précède que l'intimée était fondée à exiger le paiement de l'intégralité de son solde de vacances.

3.3

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

3.3.2 En l'occurrence, la recourante ne s'en prend pas directement à la méthode de calcul utilisée par le Tribunal. Elle conteste toutefois devoir quelque somme que

ce soit à l'intimée à ce titre, de sorte qu'il convient de déterminer si le montant fixé par les premiers juges est fondé.

Le calcul du salaire afférent aux vacances aurait dû être opéré selon le taux susmentionné, ainsi que sur la base d'un salaire mensuel brut supérieur.

En effet, le contrat-type de travail applicable en l'espèce prévoit une rémunération mensuelle brute minimale de 3'430 fr. dès le 1er janvier 2010 et de 3'466 fr. dès le 1^{er} novembre 2011 pour un horaire hebdomadaire de 40 heures. Or, l'intimée effectuait 43 heures par semaine selon son contrat de travail, étant précisé que la recourante n'a pas établi que ce nombre d'heures n'était pas conforme à la vérité.

Partant, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité pour les vacances non prises aurait dû être de 3'687 fr. 25 pour les mois d'août, septembre et octobre 2010 et de 3'725 fr. 95 dès le mois de novembre 2011.

Le calcul aurait ainsi dû être opéré comme suit:

Au cours de sa première année de service (s'étendant d'août 2010 à juillet 2011), l'intimée aurait dû percevoir un salaire annuel brut minimum de 44'595 fr. 30 [(3'687 fr. 25 x 3 mois) + (3'725 fr. 95 x 9 mois)], de sorte que son indemnité de vacances aurait dû s'élever à 3'714 fr. 80 (8.33 % x 44'595 fr. 30) pour quatre semaines de vacances (20 jours ouvrables), et donc à 185 fr. 75 par jour de vacances (3'714 fr. 80 : 20 jours). Dans la mesure où l'intimée a pris 13 jours de vacances pendant la période de référence, elle aurait dû avoir droit à une indemnité pour les sept jours restants, à savoir 1'300 fr. 25 [185 fr. 75 x 7 jours].

Au cours de sa deuxième année de service (s'étendant d'août 2011 à juillet 2012), l'intimée aurait dû percevoir un salaire annuel brut minimum de 44'711 fr. 40 (3'725 fr. 95 x 12 mois), de sorte que son indemnité de vacances aurait dû s'élever à 3'724 fr. 45 (8.33 % x 44'711 fr. 40) pour quatre semaines de vacances, et donc à 186 fr. 20 par jour (3'724 fr. 45 : 20 jours). L'intimée a toutefois pris 12 jours de vacances pendant cette période et son droit aux vacances a été réduit de 1/12. Partant, elle aurait dû avoir droit à 1'182 fr. 35 (186 fr. 20 x 6.35 jours).

Au mois d'août 2012, l'intimée aurait dû percevoir un salaire brut minimum de 3'725 fr. 95 et bénéficier de 1.66 jours de vacances (20 jours : 12 mois). Son indemnité de vacances aurait ainsi dû s'élever à 309 fr. (186 fr. 20 x 1.66 jours).

Enfin, de septembre à décembre 2012, l'indemnité de vacances de l'intimée aurait dû s'élever à 645 fr. (80 % de 186 fr. 20 x 4.33 jours).

Au total, l'indemnité pour vacances non prises de l'intimée aurait dû s'élever à 3'436 fr. 60 (1'300 fr. 25 + 1'182 fr. 35 + 309 fr. + 645 fr.).

Cela étant, dans la mesure où l'intimée n'a pas formé recours à l'encontre du jugement querellé, ledit jugement ne sera pas modifié s'agissant de la condamnation de l'appelant à payer à l'intimé un montant brut de 3'165 fr. 80, en vertu du principe de l'interdiction de la *reformatio in pejus*, même si un montant total supérieur aurait dû être versé par la recourante à ce titre.

Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point.

4. Compte tenu de la faible valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Il n'est en outre pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 96 CPC; art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable le recours formé le 10 décembre 2014 par A_____ contre le jugement JTPH/465/2014 rendu le 6 novembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24394/2013-3.

Au fond :

Le rejette et confirme le jugement querellé.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Paola CAMPOMAGNANI

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.