



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/9317/2023

ACJC/1603/2025

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 10 NOVEMBRE 2025**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SARL**, sise c/o B \_\_\_\_\_ Sarl, \_\_\_\_\_ (VS), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 mars 2025 (JTPH/96/2025), représentée par Me Jean-Philippe ANTHONIOZ, avocat, VS AVOCATS, boulevard Georges-Favon 14, 1204 Genève,

et

**Madame C** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_ (France), intimée, représentée par Me Philippe EHRENSTRÖM, avocat, rue du Curtil-Maillet 29, 1400 Yverdon-les-Bains.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 12 novembre 2025.

---

## EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/96/2025 du 26 mars 2025, reçu par A\_\_\_\_\_ SARL le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a, à la forme et statuant par voie de procédure simplifiée, déclaré recevables la demande formée le 17 octobre 2023 par C\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SARL ainsi que la demande reconventionnelle formée par cette dernière le 8 janvier 2024 (chiffres 1 et 2 du dispositif), renoncé à ordonner la production du dossier en lien avec A\_\_\_\_\_ SARL par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) et à procéder à l'audition des témoins D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ (ch. 3 et 4).

Au fond, le Tribunal a condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 11'032 fr. 40, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022 (ch. 5), en invitant la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), dit qu'il ne serait pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

- B. a.** Par acte déposé le 8 mai 2025 à la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ SARL forme appel contre ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Principalement, elle conclut, avec suite de frais éventuels, à ce que C\_\_\_\_\_ soit déboutée de l'intégralité de ses conclusions. Subsidiairement, elle conclut à ce que le jugement soit réformé, que le montant dû à C\_\_\_\_\_ soit ramené au montant brut de 326 fr. 75 au maximum et que cette dernière soit déboutée de ses autres prétentions.

**b.** Dans sa réponse, C\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sous réserve d'une rectification en ce sens que le montant brut qui lui est octroyé s'élève à 10'859 fr. 45 (et non 11'032 fr. 40) avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

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

**d.** Par avis de la Cour du 2 septembre 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

### Des parties et de la relation contractuelle

**a.** A\_\_\_\_\_ SARL est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce du Bas-Valais, dont le but est notamment le conseil financier, la planification financière, la planification retraite et le courtage d'assurances.

---

Son siège social est actuellement à G\_\_\_\_\_ (VS), étant précisé qu'il se trouvait à la route 1\_\_\_\_\_ no. \_\_\_\_\_, [code postal] H\_\_\_\_\_ (GE), jusqu'au 9 juillet 2021. La société a conservé des bureaux à H\_\_\_\_\_ et a continué à déployer une activité à cette adresse suite au déménagement du siège social en Valais.

I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_, tous trois de nationalité française, en sont les associés gérants avec signature individuelle.

**b.** C\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1994, de nationalité française, a été engagée par A\_\_\_\_\_ SARL à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**c.** La relation de travail entre les parties a été formalisée dans différents documents successifs, à l'instar de celle des autres employés de la société A\_\_\_\_\_ SARL.

**c.a** Le premier contrat de travail signé par les parties est daté du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Il mentionne que C\_\_\_\_\_ est engagée comme "*agent financier*".

Il prévoit que "*le temps de travail est fixé à 41 heures par semaine pour un poste à 100% du lundi au vendredi, soit 8h par jour avec une heure de pause en plus autorisée*".

Le salaire mensuel fixe convenu est de 2'000 fr. bruts, payable en douze mensualités, auquel s'ajoutent des commissions versées postérieurement à l'encaissement des factures adressées aux clients selon le type de contrat conclu.

Il s'agit d'un contrat de durée indéterminée pouvant être résilié par chacune des parties moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, puis conformément à l'art. 335c al. 1 CO dès la deuxième année de service.

Il est prévu que l'employée a droit à quatre semaines de vacances par année, soit vingt jours ouvrables.

Il est précisé que le contrat est fait à Genève et que le for est à Genève.

**c.b** Par avenant daté du 3 décembre 2021 et signé par les parties, le salaire mensuel brut de base de C\_\_\_\_\_ a été fixé à "*1'204 fr. minimum*" avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2021, étant précisé que l'employée percevrait en sus un salaire variable.

Il y est mentionné que "*le salaire mensuel brut [serait] réévalué en début de chaque exercice conformément aux exigences relatives au salaire minimum applicables dans le canton de Genève*" et que les autres conditions du contrat de travail demeurent inchangées.

---

**c.c** Les parties ont encore signé un second contrat de travail, daté du 24 février 2022, par lequel C\_\_\_\_\_ est engagée cette fois en qualité de "conseillère", pour une durée indéterminée, avec entrée en fonction au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

L'art. 5 du contrat prévoit que le taux d'activité est de 30% avec un travail hebdomadaire de douze heures et que les heures supplémentaires ne sont compensées que si l'employée a obtenu au préalable l'accord écrit de l'employeur.

Le salaire mensuel brut convenu est de 2'000 fr., versé en douze mensualités, auquel s'ajoute une commission calculée mensuellement selon le barème annexé au contrat.

Il est prévu que l'employée a droit à quatre semaines de vacances par année et que le contrat peut être résilié par écrit moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

Il est précisé que le contrat est fait à Genève et que le for est à Genève.

**d.** Lors de ses premières semaines de travail, C\_\_\_\_\_ a suivi une formation à temps plein dans les locaux de la société à H\_\_\_\_\_.

**e.** Elle a continué d'exercer par la suite son activité dans ces bureaux.

**f.** Par courrier daté du 23 septembre 2022 et contresigné par C\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ SARL a résilié le contrat de travail liant les parties pour le 30 novembre 2022.

**g.** Durant son emploi, C\_\_\_\_\_ a perçu les salaires mensuels bruts suivants (salaire fixe et/ou commission éventuelle):

- 2'000 fr. pour le mois de septembre 2021,
- 2'346 fr. 50 pour le mois d'octobre 2021,
- 4'496 fr. 25 pour le mois de novembre 2021,
- 3'667 fr. 25 pour le mois de décembre 2021,
- 5'753 fr. 05 pour le mois de janvier 2022,
- 2'288 fr. 70 pour le mois de février 2022,
- 5'741 fr. 10 pour le mois de mars 2022,
- 2'808 fr. 55 pour le mois d'avril 2022,
- 6'825 fr. 10 pour le mois de mai 2022,
- 3'048 fr. 30 pour le mois de juin 2022,
- 5'655 fr. 60 pour le mois de juillet 2022,
- 3'169 fr. 40 pour le mois d'août 2022,
- 1'932 fr. 70 pour le mois de septembre 2022,
- 1'827 fr. 70 pour le mois d'octobre 2022,

- 4'015 fr. 45 pour le mois de novembre 2022,
- 941 fr. 60 pour le mois de janvier 2023.

**h.** Par ailleurs, elle a pris dix-huit jours de vacances sur toute la durée des rapports de travail (soit les 27 et 28 décembre 2021, 7 janvier, 7 au 13 avril et 15 au 28 août 2022).

**i.** Dans le formulaire intitulé "*attestation de l'employeur internationale*" de l'assurance-chômage et datée du 16 décembre 2022, A\_\_\_\_\_ SARL a indiqué que la durée normale du travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine, que l'emploi de C\_\_\_\_\_ était à temps partiel avec une moyenne de temps de travail de douze heures par semaine réparties sur deux jours et que le motif du congé était une "*restructuration économique*".

**j.** Interrogée devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle travaillait à 100% pour A\_\_\_\_\_ SARL, mais qu'elle avait été en colère sur la manière dont elle avait été licenciée, ce qui l'avait conduite à ne travailler plus qu'à 30% suite à son licenciement. Elle avait bien compris la teneur du contrat de travail daté du 24 février 2022 qu'elle avait signé. A\_\_\_\_\_ SARL ne l'avait pas forcée à travailler à plus de 30%. Toutefois, dès son entrée au fonction et au vu de sa formation, elle avait dû caler ses horaires sur ceux de ses managers qu'elle accompagnait dans leurs rendez-vous, soit de 9 heures à 17 heures et parfois jusqu'à 18 heures ou 19 heures. Par la suite, elle avait organisé elle-même son agenda, sauf si les rendez-vous étaient fixés par le *call center*, mais n'avait jamais refusé de rendez-vous.

**k.** I\_\_\_\_\_, en sa qualité de représentante de A\_\_\_\_\_ SARL, a déclaré au Tribunal que la société ne vérifiait pas les heures de travail accomplies par ses employés, qui étaient libres de venir et de partir comme ils le souhaitaient.

#### De la procédure menée par l'OCIRT

**l.** Il ressort de la procédure que l'OCIRT a mené une enquête sur l'activité de A\_\_\_\_\_ SARL, au terme de laquelle elle a infligé une amende de 30'000 fr. à la société, notamment pour non-respect des dispositions applicables en matière de salaire minimum genevois concernant quarante-et-un employés.

L'OCIRT a retenu dans sa décision du 13 décembre 2023 qu'il ressortait des déclarations précises et circonstanciées de seize employés entendus par ses soins [dont celles de C\_\_\_\_\_ (cf. *infra* lettre n.)] qu'ils avaient été employés à plein-temps et que les avenants et nouveaux contrats de travail qu'ils avaient signés avaient été établis pour les besoins de la procédure. Aucune réduction du taux d'activité n'avait, dans les faits, été constatée. L'OCIRT tenait pour établi que les employés concernés par la demande de mise en conformité avaient travaillé pour

le moins au taux d'activité prévu par les premiers contrats de travail, soit entre quarante et quarante-une heure par semaine.

**m.** Cette décision a été confirmée par la Chambre administrative de la Cour de justice sur un recours de la société dans son arrêt du 7 mars 2024 (ATA/349/2024). La Cour a relevé que l'OCIRT avait procédé à une enquête durant plus de deux ans, avait entendu vingt-six anciens employés de A\_\_\_\_\_ SARL, qui avaient tous donné une version concordante des faits, à savoir qu'ils avaient été employés pour un travail à plein-temps et que leurs horaires correspondaient à ce type d'emploi, voire dépassaient quarante-deux heures par semaine. Ainsi, les employés dont il était fait mention dans la décision de l'OCIRT avaient bien travaillé à plein-temps pour A\_\_\_\_\_ SARL et rien ne permettait de remettre sérieusement en cause leurs déclarations.

**n.** L\_\_\_\_\_, inspectrice du travail auprès de l'OCIRT en charge de l'enquête précitée, avait entendu C\_\_\_\_\_ le 23 février 2023 dans ce cadre.

Celle-ci lui avait déclaré qu'elle avait été engagée par la société dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, après avoir postulé à une annonce et à la suite de deux entretiens d'embauche en mai 2021. Son emploi au sein de A\_\_\_\_\_ SARL était son premier en Suisse. Auparavant, elle travaillait en France comme agent de sécurité et pompier volontaire. Elle avait signé le premier contrat de travail, antidaté au 1<sup>er</sup> septembre 2021, sauf erreur en novembre 2021. Quelques semaines plus tard, I\_\_\_\_\_ l'avait appelée pour lui indiquer qu'il y avait une erreur dans son contrat de travail et qu'elle devait le restituer pour qu'il soit corrigé. Elle avait alors pris une photographie du contrat. En décembre 2021, J\_\_\_\_\_ lui avait demandé de venir dans une salle dans laquelle il y avait un tas de contrats. Il lui en avait tendu un et lui avait demandé de le signer. Elle voulait le lire, mais il lui avait fait comprendre qu'elle pouvait le signer sans autre, car il était à son avantage et qu'il lui était même avantageux en gardant son salaire fixe à 2'000 fr. bruts par mois, ce salaire étant trop élevé pour une activité à 30%. Il avait précisé que rien ne changeait par rapport à son travail et qu'elle conservait son temps de travail et son salaire habituel. Elle avait finalement signé et demandé une copie de ce nouveau contrat, qu'elle n'avait jamais reçue. En février 2022, I\_\_\_\_\_ lui avait demandé de signer un troisième contrat au motif que le précédant était erroné. Elle l'avait signé, mais ne savait pas en quoi il était différent du précédent.

C\_\_\_\_\_ a également indiqué à l'OCIRT qu'elle travaillait habituellement de 9 heures à 17 heures, voire plus tard en fonction des rendez-vous et des présences aux stands, soit jusqu'à 18 heures ou 19 heures voire au-delà. En période fiscale entre janvier et mars, il lui était arrivé à plusieurs reprises de travailler jusqu'à 2 heures avec son *manager*, M\_\_\_\_\_. En juillet et août, il y avait nettement moins de travail et elle faisait souvent du télétravail, travaillant toujours à plein-temps. Il n'y avait pas de système d'enregistrement du temps de travail, mais

---

uniquement un agenda pour les rendez-vous et un planning des stands à tenir. Ses collègues travaillaient également à plein-temps.

o. L\_\_\_\_\_, entendue par la suite dans le cadre de la présente procédure en qualité de témoin devant le Tribunal, a déclaré que le salaire minimum était entré en vigueur en novembre 2020. Dans ce cadre, l'OCIRT avait demandé à A\_\_\_\_\_ SARL de lui fournir tous les contrats de ses employés pour la période de novembre 2020 à mai 2021, puis de se mettre en conformité avec le salaire minimum. A\_\_\_\_\_ SARL lui avait remis des contrats mentionnant tous un taux de travail de 100%. Elle avait expliqué que les horaires de travail de ses employés étaient de quarante à quarante-deux heures par semaine et que les employés étaient libres d'organiser leur temps de travail. Suite à l'intervention de l'OCIRT, A\_\_\_\_\_ SARL s'était notamment établie à G\_\_\_\_\_ et avait fait signer, en décembre 2021, des nouveaux contrats de travail avec un taux d'activité à 30% en mettant les employés, dont C\_\_\_\_\_, sous pression. Les salariés avaient toutefois continué à travailler comme auparavant. Une moitié de ceux-ci s'était immédiatement rendue compte des conséquences, tandis que l'autre moitié considérait avoir été aveuglée, en ayant entièrement fait confiance à la société. Elle a encore expliqué que l'OCIRT s'était fondé, pour établir les durées de travail effectif des employés, sur "*un mètre de dossiers*", comportant aussi bien des contrats, des avenants aux contrats, des nouveaux contrats, des déclarations et des déclarations contradictoires de l'employeur. Elle avait débuté le dossier en mai 2021 et la décision avait été rendue en décembre 2023. Il lui avait ainsi fallu deux ans et demi pour étudier toutes les pièces et entendre les vingt-six témoins, dont C\_\_\_\_\_. L\_\_\_\_\_ a encore précisé que l'arrêt de la Chambre administrative, confirmant la décision de l'OCIRT, n'avait pas fait l'objet d'un recours par A\_\_\_\_\_ SARL.

- D. a. Par demande simplifiée du 17 octobre 2023, introduite en temps utile devant le Tribunal des prud'hommes suite à l'échec de la tentative de conciliation, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL en paiement. Dans ses dernières conclusions de première instance, elle a sollicité le paiement de la somme totale brute de 15'410 fr. 70, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022, se décomposant en 14'323 fr. 35 à titre de différence entre le salaire convenable et le salaire perçu pour les mois de septembre 2021 à novembre 2022 et 1'087 fr. 35 à titre d'indemnité pour sept jours de vacances non pris.

A l'appui de ses conclusions, C\_\_\_\_\_ a allégué, en substance, que la "*réduction*" de son horaire de travail avait été imposée par A\_\_\_\_\_ SARL alors que, dans les faits, sa charge de travail et son taux d'occupation réel n'avaient pas changé, sous réserve des mois d'octobre et novembre 2022 durant lesquels elle avait travaillé à 30%. La part fixe de son salaire représentant 46.02% de sa rémunération, l'art. 349a al. 2 CO était applicable. Elle réclamait donc le versement d'un salaire convenable, plus élevé que le salaire minimum genevois

---

qu'elle avait réclamé dans ses conclusions initiales et qui ne constituait qu'un " *filet de sécurité* ". Elle s'est référée aux enquêtes de l'Office fédéral des assurances sociales sur le niveau des salaires suisses pour réclamer une rémunération mensuelle de 4'660 fr. Elle aurait ainsi dû percevoir 69'900 fr. sur ses quinze mois d'activité et avait dès lors droit à un solde de salaire de 14'323 fr. 35 (69'900 fr. – 55'567 fr. 65).

S'agissant des vacances, C\_\_\_\_\_ considérait avoir droit à vingt-cinq jours de vacances sur la durée des rapports de travail. N'ayant bénéficié que de dix-huit jours, elle réclamait le paiement des sept jours de vacances non pris, soit de la somme de 1'087 fr. 35 (4'660 fr. / 30 jours x 7 jours).

**b.** Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle du 8 janvier 2024, A\_\_\_\_\_ SARL a conclu, sur demande principale, au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et, sur demande reconventionnelle, à sa condamnation à lui verser le montant de 30'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès 1<sup>er</sup> mai 2023.

A\_\_\_\_\_ SARL a exposé dans ses écritures que C\_\_\_\_\_ avait été licenciée en raison de ses performances insuffisantes. Elle ne travaillait pas quarante-et-une heures par semaine, mais à un taux d'activité de 30%. A cet égard, elle critiquait les constats de l'OCIRT, dont les auditions effectuées n'avaient pas été menées de manière contradictoire et n'avaient porté que sur des ex-employés licenciés, qui avaient une rancœur contre elle. C\_\_\_\_\_ ne pouvait pas prétendre à un salaire convenable n'ayant notamment jamais allégué que son salaire était insuffisant pour vivre, et le salaire brut total qui lui avait été versé dépassait le salaire minimum genevois pour un taux d'activité de 30%, de sorte qu'elle n'avait droit à aucun complément de salaire.

S'agissant des vacances, elle avait droit à six jours par année au vu de son taux d'activité. Dans la mesure où elle avait déjà pris dix-huit jours de vacances payés, elle n'avait droit à aucun montant à ce titre.

Sa demande reconventionnelle portait sur un volet qui n'est plus litigieux en appel.

**c.** Les parties ont procédé à plusieurs échanges d'écritures subséquents, persistant chacune dans les conclusions précitées.

A l'appui de son mémoire de réplique sur demande principale et réponse à demande reconventionnelle, C\_\_\_\_\_ a produit un échange de messages WhatsApp entre I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ de février 2022, dans lequel celui-ci a indiqué : " *A part C\_\_\_\_\_ je ne peux pas obliger N\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ d'être au bureau tous les matins* ", ce à quoi I\_\_\_\_\_ a répondu : " *Non faut pas les obliger. Mais s'ils n'ont pas compris qu'il faut être là constamment à la recherche de rdv c'est qu'ils n'ont rien compris au métier* ".

**d.** En sus de l'interrogatoire des parties et de l'audition de la témoin L\_\_\_\_\_, dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile, le Tribunal a également entendu en qualité de témoins trois anciens employés de A\_\_\_\_\_ SARL et trois employés actuels de cette dernière.

**d.a** P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_, sont des anciens employés de A\_\_\_\_\_ SARL, qui ont travaillé au sein de la société en même temps que C\_\_\_\_\_. Les deux premiers cités, qui ont précisé au Tribunal être en litige avec leur ancien employeur, ont déclaré que C\_\_\_\_\_ avait continué à travailler à 100% après avoir reçu un nouveau contrat de travail prévoyant un taux d'activité à 30%. R\_\_\_\_\_ a simplement déclaré que C\_\_\_\_\_ travaillait essentiellement à plein-temps.

Tandis que Q\_\_\_\_\_ a indiqué que tous les employés devaient signer les nouveaux contrats, sans qu'il n'y ait de choix, P\_\_\_\_\_ a relevé qu'elle imaginait que ces nouveaux contrats avaient été signés par erreur, les employés ne sachant pas ce que cela impliquait. Tous deux ont relevé que I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ leur avaient dit, lors d'une réunion d'équipe, que les nouveaux contrats ne changeraient rien à leurs horaires respectifs.

Le témoin Q\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il ne leur avait pas été indiqué d'horaire maximal à effectuer, mais que tout le monde travaillait de 9 heures à 17 heures, soit au bureau, soit en rendez-vous chez les clients, et que cela pouvait se prolonger dans la soirée. R\_\_\_\_\_ a confirmé ces propos, précisant qu'il leur avait été clairement signifié qu'une présence était attendue d'eux. Il était présent au bureau du matin au soir, cinq jours par semaine, bien que son contrat prévoyait un taux de 30%.

P\_\_\_\_\_ a ajouté que, si ses collègues avaient réduit leur taux d'activité à 30%, elle s'en serait largement rendue compte. Elle ne pouvait pas dire le nombre d'heures effectuées par C\_\_\_\_\_, mais elle la voyait venir travailler tous les jours. La société ne contrôlait pas les dépassements d'heures effectués et savait que les employés en faisaient, dans la mesure où les supérieurs étaient présents en journée et ils voyaient que les employés l'étaient aussi. R\_\_\_\_\_ a relevé qu'il avait débuté son emploi durant la période fiscale et qu'il y avait beaucoup de travail. Certains employés, notamment C\_\_\_\_\_, devaient allonger les horaires.

P\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ ont expliqué que A\_\_\_\_\_ SARL n'imposait pas d'horaires de travail, mais une production minimum, qui était de 300'000 fr. par mois par conseiller et qui figurait dans les tableaux de production affichés dans les bureaux. Selon R\_\_\_\_\_, cet objectif n'était pas réalisable avec un taux d'activité à 30%; il avait d'ailleurs été licencié en raison de la non-atteinte des objectifs.

**d.b** Les témoins S\_\_\_\_\_ (cousin de J\_\_\_\_\_), T\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_ sont encore employés de A\_\_\_\_\_ SARL et étaient des collègues de C\_\_\_\_\_.

Ces trois témoins ont confirmé la version des autres témoins concernant le fait qu'il n'y avait pas d'horaire de travail imposé. Le fait de travailler plus que douze heures dépendait du bon-vouloir des employés et de l'activité. Ils étaient libres d'organiser leur temps de travail et la présence au bureau dépendait des rendez-vous à l'extérieur (témoin T\_\_\_\_\_). S\_\_\_\_\_ a précisé qu'il n'annonçait pas ses heures à son employeur.

Ce dernier et U\_\_\_\_\_ étaient dans le même bureau que C\_\_\_\_\_. A la question de savoir si C\_\_\_\_\_ était toujours présente au bureau lorsqu'ils y étaient, S\_\_\_\_\_ a répondu qu'elle était "*parfois absente*", en précisant que ce n'était pas un métier où les employés étaient présents au bureau de 8 heures à 19 heures, comme ils devaient notamment se rendre auprès de clients, comme tous les agents. U\_\_\_\_\_ a confirmé que "*des fois*" C\_\_\_\_\_ n'était pas au bureau et, d'autre fois, c'était elle-même qui était absente.

A la question de savoir si les employés de A\_\_\_\_\_ SARL avaient accepté la modification du contrat de travail de 100% à 30% sans contester, S\_\_\_\_\_ a répondu que, s'ils l'avaient signée, c'était qu'ils avaient accepté la modification contractuelle. Il avait lui-même signé le nouveau contrat. Selon T\_\_\_\_\_, les employés avaient le choix de ne pas le signer, mais il ne savait pas quelles en auraient été les conséquences. En ce qui le concernait, son taux d'activité effectif n'avait pas changé lorsque son contrat était passé de 100% à 30%. Il travaillait en tous les cas douze heures par semaine, et parfois beaucoup plus durant les périodes fiscales. U\_\_\_\_\_ a évoqué, pour sa part, un minimum de vingt heures par semaine en période creuse, étant précisé que, bien qu'aucun horaire n'était imposé, P\_\_\_\_\_, sa *manager*, appréciait qu'elle soit présente au bureau.

e. A l'issue de l'audience du 8 janvier 2025, lors de laquelle les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, la cause a été gardée à juger.

- E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a partiellement fait droit aux prétentions émises par C\_\_\_\_\_ contre son ancien employeur. Il a tout d'abord, en application d'une appréciation anticipée des preuves, renoncé à ordonner à l'OCIRT la production du dossier concernant A\_\_\_\_\_ SARL ainsi qu'à procéder à l'audition de trois témoins supplémentaires, se considérant suffisamment renseigné par les pièces produites, les déclarations des parties et l'audition des sept témoins.

Le Tribunal a ensuite considéré, notamment au vu de l'arrêt de la Chambre administrative ATA/349/2024 non contesté par A\_\_\_\_\_ SARL et de l'attestation de l'employeur de l'assurance-chômage, que C\_\_\_\_\_ avait travaillé à plein-temps durant la durée des rapports de travail, soit plus précisément un total de quarante heures de travail hebdomadaire, sous réserve des deux derniers mois durant lesquels elle avait reconnu avoir travaillé à 30%. Ayant échoué à alléguer et prouver que le salaire perçu ne lui permettait pas de vivre décemment, C\_\_\_\_\_

---

ne pouvait pas prétendre au versement d'un salaire convenable. Toutefois, les dispositions de la législation cantonale genevoise en matière de salaire minimum étaient applicables aux relations de travail, C\_\_\_\_\_ accomplissant son travail à Genève. Le Tribunal a ainsi calculé pour chaque mois travaillé la différence entre, d'une part, le salaire mensuel minimum (basé sur quarante heures de travail par semaine) selon les dispositions en vigueur à Genève (correspondant à 4'010 fr. 93 en 2021 et 4'033 fr. 47 en 2022) et, d'autre part, les salaires versés par A\_\_\_\_\_ SARL. Pour les mois d'octobre et novembre 2022, le Tribunal a retenu un taux d'activité de 30%. Il a ensuite déduit du total ainsi obtenu un montant de 941 fr. 60 bruts, correspondant à une commission perçue par C\_\_\_\_\_ après la fin des rapports de travail. A\_\_\_\_\_ SARL a ainsi été condamnée à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 10'170 fr. 10.

Pour ce qui est des jours de vacances non pris, le Tribunal a retenu que C\_\_\_\_\_ avait droit à 22.65 jours de vacances sur toute la période de son engagement (correspondant à un taux d'activité de 100% de septembre 2021 à septembre 2022 et de 30% d'octobre à novembre 2022). Ayant déjà pris dix-huit jours de vacances, elle avait droit à un solde de 4.65 jours, correspondant au montant brut de 862 fr. 30 selon la rémunération due conformément au salaire minimum genevois appliqué à un plein-temps.

### **EN DROIT**

**1. 1.1** Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties après le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la présente procédure d'appel est régie par le nouveau droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

**1.2** Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable.

**1.3** A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu du fait que l'intimée – demanderesse en première instance – a fait valoir des prétentions découlant exclusivement des rapports de travail et que le lieu où elle exerçait habituellement son activité se trouvait à Genève (art. 1 al. 1 LDIP; art. 19 de la Convention concernant la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale [CL; RS 0.275.12] et art. 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH]).

**1.4** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

**1.5** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (art. 311 al. 1 CPC; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

L'appelante énonce dans son mémoire d'appel remettre en cause les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement entrepris. Elle ne prend toutefois aucune conclusion tendant à l'audition des témoins que le Tribunal a renoncé à entendre selon le chiffre 4 du dispositif. Par ailleurs, elle ne formule aucun grief à ce sujet. Il ne sera dès lors pas entré en matière sur ce point.

2. L'appelante reproche à l'instance précédente d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. L'état de fait retenu ci-dessus a été rectifié et complété dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la présente procédure, de sorte que le grief de l'appelante en lien avec la constatation des faits ne sera pas traité plus avant.
3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir apprécié les moyens de preuve de manière arbitraire en admettant que l'intimée avait travaillé à un taux d'activité à plein-temps sur toute la durée des rapports de travail (sous réserve des mois d'octobre et novembre 2022). L'appelante soutient que l'intimée aurait exercé son activité à un taux de 30%, tel qu'indiqué dans son second contrat de travail.

**3.1** Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO).

**3.1.1** Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de 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 (art. 18 al. 1 CO). Le juge procédera, le cas échéant 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. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_587/2023 du 20 août 2024 consid. 3.1.2).

**3.1.2** En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver en particulier son taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2015 du 30 avril 2015 consid. 3.4). La maxime inquisitoire sociale ne modifie en rien cette responsabilité des parties quant à la détermination des faits et celles-ci ne sont pas dispensées de collaborer activement à l'établissement des faits pertinents pour le sort de la cause ni d'offrir les preuves à administrer cas échéant. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérés, mais il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_482/2024 du 12 août 2025 consid. 3.1).

**3.1.3** Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1). Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante des preuves administrées en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 et 4A\_85/2014 du 16 juin 2014 consid. 3.2.2). Cette appréciation se fait tant sur chaque moyen de preuve que sur le résultat global (CHABLOZ/COPT, Petit commentaire CPC, 2020, n° 6 ad art. 157 CPC).

Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). En raison de leur équivalence avec les autres moyens de preuve, l'interrogatoire et la déposition sont des moyens de preuve à part entière, mais sont soumis, comme tous les autres moyens de preuve, à la libre appréciation des preuves (HAFNER, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Basler Kommentar, 2017, n. 4 ad art. 191 CPC).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire 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 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_85/2021 du 8 juillet 2021 consid. 2.2).

**3.2** En l'espèce, les parties ont produit deux contrats de travail, mentionnant des taux d'occupation différents. Le premier contrat de travail date du 1<sup>er</sup> septembre 2021, soit le premier jour de travail de l'intimée, et fait explicitement mention d'un "*temps de travail de 41 heures par semaine pour un poste à 100%*". Le second contrat, daté du 24 février 2022, prévoit un temps de

---

travail hebdomadaire de douze heures pour un taux d'activité de 30%. Il précise que "*l'employé entrera en fonction le 1<sup>er</sup> septembre 2021*", laissant penser que le taux d'activité de 30% serait rétroactif à cette date, comme le soutient l'appelante. La rémunération de base prévue dans ces contrats est identique, soit 2'000 fr. bruts par mois, auquel s'ajoutent les commissions calculées selon un barème spécifique. Entre ces deux contrats, les parties ont encore signé un avenant daté du 3 décembre 2021, qui réduit la rémunération de l'intimée à 1'204 fr. bruts par mois avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2021. Cet avenant renvoie pour le surplus aux dispositions du contrat de travail daté du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Il sera précisé que les dates de signature de ces documents, de même que le contexte dans lequel ils ont été signés n'ont pas pu être clairement établis au vu des déclarations contradictoires des parties, l'intimée ayant notamment soutenu que les contrats étaient antidatés et qu'elle avait signé le second contrat sous pression. Par ailleurs, l'avenant daté du 3 décembre 2021 n'apparaît pas pertinent pour trancher la question du taux de travail, étant précisé que les parties ne s'y réfèrent pas.

En l'occurrence, si les parties ont certes conclu un second contrat de travail comportant un taux d'activité de 30%, il ressort de la procédure que cette modification du temps de travail ne correspond pas à la réalité et n'a jamais été mise en œuvre, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal.

Le fait que la rémunération n'ait pas changé avec la signature du second contrat, malgré la réduction du taux d'activité de 100% à 30% (voire même que le salaire ait augmenté en considération de ce qui était prévu dans l'avenant) est un premier indice dans ce sens. Par ailleurs, l'intimée a déclaré à l'OCIRT qu'elle avait travaillé à plein-temps avec des horaires allant de 9 heures à 17 heures et parfois au-delà. L'appelante a, pour sa part, admis dans ses écritures au Tribunal qu'au début de son engagement, l'intimée avait suivi une formation à plein-temps. Il ressort des pièces produites, en particulier d'un message échangé entre le supérieur hiérarchique de l'intimée et I\_\_\_\_\_ (une des associées de l'appelante) que celui-ci pouvait exiger de l'intimée d'être présente au bureau tous les matins. I\_\_\_\_\_ a, de plus, relevé dans cet échange que, si les employés n'avaient pas compris qu'il fallait "*constamment*" être à la recherche de rendez-vous, c'est qu'ils n'avaient rien compris au métier. Le Tribunal a considéré que ces propos permettaient de démontrer que l'appelante attendait de ses employés qu'ils se dédient à plein-temps à leur activité. L'appelante tente d'expliquer dans son appel que le terme "*constamment*" devait être compris dans le sens que les employés devaient montrer une certaine persévérance dans la recherche de nouveaux clients. Il n'en demeure pas moins que l'interprétation faite par le Tribunal de ce message n'apparaît pas incompatible avec les explications fournies par l'appelante, ni insoutenable, comme elle le prétend. Au contraire, le Tribunal était fondé à considérer cet élément de preuve comme un indice supplémentaire, qui s'ajoute au

contexte général, permettant de rechercher la commune et réelle intention des parties.

La teneur modifiée du nouveau contrat de travail et l'attestation de l'employeur de l'assurance-chômage remplie par l'appelante (qui indiquent pour l'intimée douze heures de travail hebdomadaire réparties sur deux jours) ne permettent pas de remettre sérieusement en doute le taux d'occupation initialement convenu entre les parties. En effet, les anciens employés de l'appelante ont tous confirmé dans leur témoignage que l'intimée travaillait à plein-temps (témoins P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_). Certes, la témoin P\_\_\_\_\_ a reconnu ne pas pouvoir déterminer les horaires de travail de l'intimée. Elle a toutefois relevé sans ambiguïté que, si ses collègues avaient réduit leur taux d'activité à 30%, elle s'en serait largement rendue compte, étant précisé qu'elle était *manager* et occupait ainsi une position hiérarchique plus élevée. Elle a également indiqué qu'elle voyait tous les jours l'intimée au travail. Les employés travaillant encore pour l'appelante n'ont pas précisé le taux d'activité de l'intimée (témoins S\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_), quand bien même deux d'entre eux partageaient le bureau avec elle (témoins S\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_). Le témoin S\_\_\_\_\_ a reconnu que l'intimée était "*parfois absente*", comme tous les agents pour se rendre auprès de clients, tandis que le témoin U\_\_\_\_\_ a indiqué que l'intimée était "*des fois absente*". Si l'intimée, qui devait se rendre chez des clients, travaillait réellement à un taux de 30%, soit douze heures de travail par semaine avec un horaire flexible, ses collègues de bureau – qui avaient les mêmes conditions de travail qu'elle – auraient sans doute relevé qu'ils ne la rencontraient qu'occasionnellement au bureau. Leurs déclarations laissent bien plus penser qu'ils se voyaient souvent à leur place de travail, mais que l'un d'eux était de temps en temps (respectivement "*parfois*" ou "*des fois*") absent chez un client. D'ailleurs, les témoins T\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_, qui ont également signé des contrats prévoyant un taux d'activité de 30%, reconnaissent que douze heures par semaine (témoin T\_\_\_\_\_), voire vingt heures par semaine (témoin U\_\_\_\_\_), constituait un minimum, qui pouvait être largement dépassé, notamment en période fiscale.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que certains employés entendus aient été en litige avec elle au moment de leurs déclarations ne suffit pas à ôter toute valeur probante à leurs propos, qui sont cohérents et convaincants. D'ailleurs, même les employés qui travaillaient encore pour l'appelante au moment de leur audition au Tribunal ont reconnu que le taux de 30% n'était pas réaliste.

De surcroît, les déclarations de ex-employés sont corroborées par d'autres éléments au dossier, en particulier l'enquête de l'OCIRT. Celle-ci conclut qu'aucune réduction du taux d'activité des employés n'avait, dans les faits, été constatée. La décision de l'OCIRT, confirmée par la Chambre administrative de la Cour de justice dans son arrêt ATA/349/2024, relève qu'il ressortait des déclarations précises et circonstanciées de seize employés – dont celles de

---

l'intimée – qu'ils avaient été employés à plein-temps et que les avenants et nouveaux contrats de travail qu'ils avaient signés avaient manifestement été établis pour les besoins de la procédure, à savoir faire apparaître le montant du salaire versé conforme au salaire minimum genevois. La témoin L\_\_\_\_\_ a étayé devant le Tribunal, de manière précise et convaincante, les résultats de son enquête et la façon dont elle l'avait menée. Quoiqu'en dise l'appelante, les constatations de l'OCIRT bénéficient d'une grande force probante, dès lors qu'elles émanent d'une autorité neutre, après une enquête approfondie, menée sur une longue période (plus de deux ans) et de manière minutieuse (un mètre de classeurs contenant notamment de multiples documents contractuels conclus avec les employés, des déclarations de vingt-six anciens employés et des déclarations de l'employeur). La Chambre administrative de la Cour de justice a d'ailleurs souligné dans son arrêt la constance et la concordance des déclarations des vingt-six employés entendus, lesquels avaient travaillé à des périodes différentes au sein de l'appelante, de sorte qu'il ne pouvait être retenu que ceux-ci se seraient accordés sur une version commune des faits à donner à l'OCIRT.

Le fait que cette enquête n'ait pas porté sur le cas isolé de l'intimée n'enlève rien à la crédibilité des constats de l'OCIRT, qui démontrent une manière de procéder semblable pour un grand nombre d'employés, à l'instar de ce qu'il ressort des auditions des six témoins devant le Tribunal. D'ailleurs, l'appelante n'a pas jugé utile de recourir contre l'arrêt précité, qui confirme pourtant dans ses considérants que les employés, dont il est fait mention dans la décision de l'OCIRT (et dont l'intimée fait partie) avaient travaillé à plein-temps et non à un taux de 30%. Quand bien même les considérants de l'arrêt n'emporteraient pas autorité de force jugée pour d'autres affaires, comme le relève l'appelante, il n'en demeure pas moins que ceux-ci viennent renforcer la valeur probante des constats de l'OCIRT.

C'est également en vain que l'appelante critique le nombre d'heures de travail retenu par le Tribunal.

En effet, contrairement à ce que tente de soutenir cette dernière, le Tribunal a expliqué qu'il retenait quarante heures hebdomadaires, dans la mesure où il ressortait de la procédure que l'intimée travaillait au moins huit heures par jour. En effet, cette dernière a déclaré à l'OCIRT travailler habituellement de 9 heures à 17 heures, voire plus tard en fonction des rendez-vous et des présences au stand. Le témoin Q\_\_\_\_\_ a confirmé cet horaire, en indiquant que tout le monde travaillait de 9 heures à 17 heures, soit au bureau, soit en rendez-vous chez les clients et que cela pouvait se prolonger dans la soirée. L'attestation de l'employeur de l'assurance-chômage indique que la durée normale de travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine. Finalement, l'arrêt de la Chambre administrative ATA/349/2024 confirme les constats de l'OCIRT, selon lesquels les horaires des employés entendus correspondaient à ce type d'emploi (à plein-temps), voire dépassaient quarante-deux heures par semaine. Aucun autre élément

à la procédure ne vient préciser la quotité des heures pour un plein-temps, si ce n'est le contrat de travail initial de l'intimée, qui fait état de quarante-une heures par semaine. La quotité de quarante heures hebdomadaire apparaît ainsi favorable à l'appelante et justifiée au vu des éléments précités.

L'argumentation de l'appelante, selon laquelle l'intimée n'aurait jamais annoncé ses heures supplémentaires et qu'il lui appartenait de les réduire compte tenu de l'horaire flexible dont elle bénéficiait, est dénuée de fondement, dès lors qu'il ne s'agit pas de la rémunération d'heures supplémentaires, mais bien du salaire qui lui est dû pour son taux d'activité à plein-temps.

A la lumière des explications qui précèdent, il apparaît que le taux d'activité de 30% tel qu'il est prévu dans le second contrat signé par les parties ne correspondait pas à la volonté réelle et commune des parties, mais à donner l'illusion à l'OCIRT que le salaire versé était suffisant eu égard au taux d'occupation de l'intimée. Le Tribunal était ainsi fondé à considérer que l'intimée avait travaillé à plein-temps, à raison de quarante heures par semaine, durant l'intégralité des rapports de travail, sous réserve des mois d'octobre et novembre 2022, correspondant à son délai de congé, lors desquelles l'intimée a reconnu avoir travaillé à 30%.

Ce grief sera par conséquent rejeté.

4. A titre subsidiaire, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir calculé sur une base mensuelle le complément de salaire dû à l'intimée en vertu du salaire minimum prévu dans les dispositions de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT – RS/GE J 1 05). Il soutient que le Tribunal aurait dû constater que l'intimée avait perçu sur toute la durée des rapports de travail un revenu total supérieur à celui qui aurait dû lui être versé en vertu de la LIRT.

**4.1** Depuis le 31 octobre 2020, la LIRT a introduit un salaire minimum aux relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton de Genève (art. 39I LIRT), soit ceux dont l'activité est accomplie dans le canton de manière exclusive, prépondérante ou régulière (art. 56D du règlement d'application genevois de la LIRT [RIRT – RS/GE J 1 05.01]). Les contrats d'apprentissage, les contrats de stage et les contrats conclus avec des jeunes gens de moins de dix-huit ans font exception (art. 39J LIRT).

Le salaire minimum est de 23 fr. par heure (art. 39K al. 1 LIRT). Il est indexé chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation, mais uniquement en cas de hausse (art. 39K al. 3 LIRT). Il a ainsi été augmenté à 23 fr. 14 au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et à 23 fr. 27 au 1<sup>er</sup> janvier 2022, par arrêtés du Conseil d'Etat (art. 56F al. 4 RIRT; ArSML du 28 octobre 2020; ArSML du 3 novembre 2021).

Pour quarante heures de travail par semaine, le salaire minimum mensuel brut était ainsi de 4010 fr. 93 en 2021 et de 4'033 fr. 47 en 2022. Le calcul est le suivant : (nombre d'heures de travail par semaine) x (52/12) x salaire horaire minimum (cf. site de la Confédération suisse, [www.eda.admin.ch](http://www.eda.admin.ch), Manuel : Droit suisse du travail, Salaire minimum dans le canton de Genève).

Conformément à l'art. 39L LIRT, si le salaire prévu par un contrat individuel, une convention collective ou un contrat-type est inférieur à celui fixé à l'art. 39K LIRT, c'est ce dernier qui s'applique.

Sur la base de l'art. 49 LIRT, le Conseil d'Etat a édicté un règlement d'application de la LIRT (le RIRT). L'art. 56F al. 2 RIRT prévoit que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, seul le versement du 13<sup>ème</sup> salaire pouvant intervenir de manière différée.

Dans le cadre de l'arrêt ACST/35/2021 du 21 octobre 2021, la Chambre constitutionnelle genevoise a eu l'occasion d'examiner la conformité de l'art. 56F al. 2 RIRT avec le droit fédéral et l'a confirmé. Il s'agissait d'une affaire portant sur la question de savoir si un paiement différé des salaires était conforme à la nouvelle législation, alors que, selon les recourants, un critère annuel, voire semestriel, aurait été apte à atteindre le but fixé. La Chambre constitutionnelle genevoise a notamment retenu que l'instauration d'un salaire minimum visait à lutter contre la pauvreté à Genève et a enrayeré le phénomène des travailleurs pauvres, en leur permettant de vivre de leur emploi sans devoir recourir à l'aide sociale (art. 1 al. 4 LIRT). Or, pour atteindre un tel but, un salaire mensuel correspondant au salaire horaire minimum, devait être accordé chaque mois aux travailleurs et non pas différé en fin d'année. D'ailleurs, le principe veut que le salaire soit payé mensuellement à la fin de chaque mois, comme cela est d'ailleurs prévu à l'art. 323 al. 1 CO. Du moment où le salaire minimum constitue un élément du salaire, il doit respecter l'échéance prévue par cet article, sous peine de faire supporter à l'employé le risque d'entreprise et le risque économique s'agissant de la part afférente au salaire minimum. Cette situation n'empêche toutefois pas l'employeur de différer le paiement par les parts variables du salaire dépassant la part du salaire minimum inscrit dans la LIRT, ce que l'art. 56F al. 2 RIRT permet expressément pour le 13<sup>ème</sup> salaire (arrêt de la Chambre constitutionnelle genevoise ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 8).

Par ailleurs, le Tribunal fédéral a déjà jugé dans le cas d'une réglementation similaire (ATF 143 I 403) qu'un salaire minimum était conforme à la liberté économique, tant dans sa dimension individuelle qu'institutionnelle. Cet arrêt précise que les objectifs poursuivis par la législation cantonale visée en matière de salaire minimum relèvent de la politique sociale et les mesures qu'elle consacre s'insèrent dans la législation protectrice de droit public que les cantons demeurent

autorisés à adopter, et ce malgré les dispositions du droit fédéral en matière de droit du travail (ATF 143 I 403 consid. 7.5.3). L'application d'un contrat individuel de travail, d'une CCT ou d'un contrat-type de travail ne faisait en outre pas obstacle à ce qu'une limite salariale en-deçà de laquelle l'employé ne saurait être rémunéré soit définie, ce qui ne contrevient pas non plus au droit fédéral (ATF 143 I 403 consid. 7.7).

Il n'en va ainsi pas différemment de l'échéance de paiement prévue par l'art. 56F al. 2 RIRT, qui se limite à mettre en œuvre la LIRT afin de s'assurer que ledit salaire minimum soit effectivement payé mensuellement aux employés dans l'optique d'atteindre les buts mentionnés à l'art. 1 al. 4 LIRT (arrêt de la Chambre constitutionnelle genevoise ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 9b).

Enfin, selon l'art. 339 al. 1 CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

**4.2** En l'espèce, l'appelante soutient avoir versé à l'intimée plus que le montant auquel elle avait droit selon le salaire minimum genevois, dans la mesure où elle lui a payé un total de 56'517 fr. 25 sur toute la durée des rapports de travail, alors que le salaire minimum pour cette période correspondait à 54'764 fr. 65 (en se basant sur quarante heures par semaine de septembre 2021 à septembre 2022, puis douze heures par semaine en octobre et novembre 2022). L'appelante relève que l'OCIRT procéderait de la sorte pour calculer le rattrapage de salaire dans ses décisions et que la manière de calculer du Tribunal, en sus de violer le principe de la primauté du droit fédéral sur le droit cantonal, conduirait à des résultats absurdes et arbitraires, en particulier pour des travailleurs payés à la commission.

L'argumentaire de l'appelante ne convainc pas.

En effet, l'art. 56F al. 2 RIRT prévoit expressément que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, ce qui est conforme à la *ratio legis* de la LIRT, qui vise à lutter contre la pauvreté à Genève et à permettre ainsi aux travailleurs nécessiteux de bénéficier chaque mois d'un revenu minimal. L'intérêt public consistant à offrir par le biais d'un salaire minimum des conditions de vie décente aux travailleurs à Genève, et cela chaque mois, l'emporte sur l'intérêt privé des employeurs à différer le paiement du salaire minimum, comme cela a été relevé dans l'arrêt genevois ACST/35/2021. Le fait que le travailleur concerné soit en partie payé au moyen de commissions ne change rien à ce principe, les employés payés à la commission n'étant au demeurant pas exclus du champ d'application de la LIRT. Il convient ainsi que le salaire mensuel soit constitué du montant du salaire minimum inscrit dans la LIRT, l'appelante demeurant libre de différer le paiement pour les parts variables du salaire dépassant la part dudit salaire minimum.

---

L'art. 56F al. 2 RIRT, en tant qu'il prévoit que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, est une norme secondaire, qui s'inscrit dans le cadre de la LIRT, qu'il met en œuvre (arrêt de la Chambre constitutionnelle genevoise ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 8). Du moment où le salaire minimum constitue un élément du salaire, il doit respecter l'échéance prévue par cet article.

Tant la jurisprudence cantonale que fédérale ont confirmé la conformité de cette législation cantonale avec le droit fédéral. Il n'y a pas lieu de s'en écarter.

C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a calculé mensuellement le montant du salaire dû à l'intimée pour le comparer avec les montants perçus mensuellement et évaluer ainsi l'éventuel montant encore dû à l'intimée.

Les parties s'accordent toutefois sur le fait qu'il convient de procéder à une correction dans les calculs du Tribunal, l'intimée ayant perçu 2'346 fr. 50 le mois d'octobre 2021 (et non pas 2'173 fr. 55 comme retenu dans le jugement entrepris), ce qui entraîne une différence de salaire de 1'664 fr. 43 pour ce mois-ci entre le salaire perçu et le salaire dû selon le salaire minimum genevois (4'010 fr. 93 - 2'346 fr. 50). Sous réserve de cette rectification, les différences de salaire calculées mensuellement par le Tribunal entre le montant effectivement touché par l'intimée (cf. *supra* En Fait lettre C.g.) et celui auquel elle avait droit au titre de salaire minimal genevois (4010 fr. 93 en 2021 et de 4'033 fr. 47 en 2022) peuvent être reprises, étant précisé qu'elles ne sont pas contestées. L'appelante doit ainsi verser à l'intimée un montant total brut de 9'997 fr. 15 (2'010 fr. 93 + 1'664 fr. 43 + 343 fr. 68 + 1'744 fr. 77 + 1'224 fr. 92 + 985 fr. 17 + 864 fr. 07 + 2'100 fr. 77 - 941 fr. 60).

Ce montant portera intérêts à 5 % l'an dès le lendemain de la date de fin des rapports de travail, soit dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022, ce qui n'est à juste titre pas critiqué par les parties.

Le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera donc modifié dans ce sens, étant précisé qu'il englobe également le montant dû à titre de vacances non prises examiné ci-dessous.

5. L'appelante soutient que le Tribunal a erré en octroyant à l'intimée une indemnité pour vacances non-prises. Elle estime qu'aucun montant ne lui est dû à ce titre, l'intimée ayant bénéficié de tous les jours de vacances auxquels elle avait droit avec un taux d'activité à 30%. A titre subsidiaire, elle considère que l'intimée aurait dû prendre le solde de ses vacances (4.65 jours) durant le délai de congé. A titre encore plus subsidiaire, elle relève que les jours de vacances à rémunérer auraient dû être calculés sur la base de 30% du salaire minimum genevois, soit au taux d'activité de ses deux derniers mois.

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

Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO).

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. 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 ; arrêt du Tribunal fédéral du 30 septembre 2015, arrêt du Tribunal fédéral 4A\_526/2020 du 26 juillet 2021, consid. 5.2.1).

Lorsqu'il libère le travailleur de son obligation de travailler pendant le délai de résiliation, l'employeur – autorisé en principe à fixer la date des vacances (art. 329c al. 2 CO) – peut exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé. Même sans instructions expresses de l'employeur, le travailleur libéré doit, en vertu de son obligation de fidélité, prendre en nature, selon ses possibilités, les jours de vacances qui lui restent. Conformément à l'art. 329 al. 3 CO, il convient toutefois de tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles, celle-ci inférieure à celle-là, soit suffisamment important; à défaut, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_526/2020 du 26 juillet 2021, consid. 5.2.1). Toutefois, si l'employeur, qui libère son employé de l'obligation de travailler durant son délai de congé, lui demande simultanément de rester à disposition afin d'assurer le passage de témoin à son successeur sans avoir délimité l'étendue d'une telle obligation, il faut reconnaître que la faculté de l'employé à prendre son solde de congé est entravée, même s'il s'avère après coup qu'il n'a pas été sollicité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2000 consid. 6).

Si le travailleur n'est pas libéré de l'obligation de travailler, il ne doit, ni même ne peut prendre unilatéralement ses vacances. Même après la résiliation, la fixation des vacances demeure une prérogative de l'employeur. De plus, le travailleur non libéré de l'obligation de travailler, ne peut consacrer la totalité du délai de congé à la recherche d'un nouvel emploi, puisqu'il doit en parallèle fournir sa prestation au travail (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 558).

---

**5.2** En l'occurrence, il a été retenu ci-dessus (cf. *supra* consid. 3) que l'intimée travaillait à un taux d'activité de 100% pendant treize mois (septembre 2021 à septembre 2022) et de 30% pendant deux mois (octobre et novembre 2022). Son contrat de travail prévoyait le minimum légal de quatre semaines de vacances par année (soit vingt jours pour un 100%), ce qui correspondait à 22.65 jours de vacances sur toute la durée des rapports de travail au vu des différents taux auxquels elle a travaillé (respectivement 21.66 jours de vacances pour les treize mois à 100% [20 jours / 12 mois x 13 mois] et 0.99 jour pour les deux mois à 30% [20 jours / 12 mois x 2 mois x 30%]).

Les parties ne contestent pas que sur ces 22.65 jours de vacances, l'intimée a pris dix-huit jours de vacances (entre décembre 2021 et août 2022), de sorte qu'il reste un solde de 4.65 jours de vacances, ce que l'appelante reconnaît d'ailleurs à titre subsidiaire.

Le grief principal de l'appelante sera ainsi écarté.

Dans une argumentation subsidiaire, l'appelante soutient qu'elle était en droit de s'attendre à ce que l'intimée prenne ce solde de vacances durant son délai de congé. Or, l'on ne saurait exiger de l'intimée, qui avait été licenciée par l'appelante sans être libérée de son obligation de travailler, de prendre de sa propre initiative les jours de congé qui lui restaient, la fixation des vacances demeurant une prérogative de l'employeur. De plus, si la jurisprudence retient que l'on ne peut exiger d'un employé licencié, libéré de son obligation de travailler mais tenu de rester à disposition qu'il prenne unilatéralement son solde de vacances sur son délai de congé, cela vaut *a fortiori* dans le cas où le travailleur licencié n'a pas été libéré de son obligation de travailler, comme en l'espèce. Bien au contraire, il appartenait à l'appelante, en sa qualité d'employeur, de solliciter l'intimée pour qu'elle prenne ses jours de vacances restants durant son délai de congé. Or, l'appelante ne l'a jamais allégué, ni même prouvé dans le cadre de la procédure, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner si les circonstances du cas d'espèce auraient permis que l'intimée prenne les 4.65 jours de vacances sur son délai de congé.

L'appelante reproche encore au Tribunal, dans une argumentation plus subsidiaire, d'avoir calculé le salaire afférant aux vacances en appliquant le salaire minimum genevois à un taux de 100%, alors que l'intimée ne travaillait plus qu'à 30% durant ses deux derniers mois d'activité.

Cette critique est partiellement fondée.

En effet, contrairement à ce que soutient l'appelante, ce ne sont pas les 4.65 jours de vacances non pris qui doivent être rémunérés à un taux de 30%, mais uniquement la part des vacances non prises afférant à ce taux, soit 0.99 jour, l'appelante ayant pris ses dix-huit jours de vacances dans la période où elle travaillait à plein-temps. Le solde de vacances de 3.66 jours, auquel elle avait

---

droit sur la période où elle exerçait à plein-temps, sera rémunéré au taux de 100% conformément au salaire minimum genevois, les parties ne critiquant pas ce point.

L'intimée a ainsi droit à un montant de 678 fr. 75 (soit 4'033 fr. 47 / 21.75 jours x 3.66 jours) pour les 3.66 jours de vacances non pris correspondant à la période où elle exerçait son activité à 100% et 55 fr. 10 (soit 1'210 fr. 04 / 21.75 jours x 0.99 jour) pour le solde de vacances de 0.99 jour, correspondant à la période où elle exerçait son activité à 30%. C'est ainsi un total de 733 fr. 85 bruts qui est dû à l'intimée au titre du salaire afférant aux jours de vacances non pris.

Ce montant portera intérêts à 5 % l'an dès le lendemain de la date de fin des rapports de travail, soit dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022, ce qui n'est à juste titre pas remis en cause.

Le chiffre 5 du dispositif du jugement querellé sera ainsi modifié dans ce sens, étant précisé que le montant total dû à l'intimée à titre de salaire et de salaire afférant aux vacances non prises s'élève à 10'731 fr. (soit 9'997 fr. 15 + 733 fr. 85).

- 6. 6.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau au sens de l'art. 318 al. 1 let. b CPC, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En l'occurrence, compte tenu de la valeur litigieuse en première instance inférieure à 75'000 fr. il n'a, à juste titre, pas été perçu de frais judiciaires conformément aux dispositions légales applicables (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

**6.2** Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé.

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

---

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 8 mai 2025 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/96/2025 rendu le 26 mars 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9317/2023.

**Au fond :**

Annule le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne A\_\_\_\_\_ SARL à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 10'731 fr., avec intérêts à 5% dès 1<sup>er</sup> décembre 2022.

Confirme le jugement attaqué pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais d'appel :**

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

**Siégeant :**

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, 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.**