

# **GE\_GERICHTE ACJC/1755/2025 vom 9. Dezember 2025**

GE Cour de justice, 2025-12-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ACJC\\_1755\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_1755_2025)

FR: GE\_GERICHTE ACJC/1755/2025 du 9 décembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ACJC/1755/2025 del 9 dicembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

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

### **E. 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, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable.

### **E. 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'intimé – demandeur en première instance – a fait valoir des prétentions découlant exclusivement des rapports de travail et que le lieu où il 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]).

### **E. 1.4**

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

### **E. 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).

## **E. 2**

L'appelante reproche à l'instance précédente d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur divers 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 ainsi que de celle qui s'est tenue devant la Chambre administrative, de

C/8702/2023 sorte que le grief de l'appelante en lien avec la constatation des faits ne sera pas traité plus avant.

### **E. 3**

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé avait travaillé au minimum huit heures par jour, soit 40 heures par semaine, de manière constante sur l'intégralité de la période contractuelle, alors que le contrat du 7 décembre 2021 prévoyait un taux d'activité de 30 %, soit 12 heures hebdomadaires et qu'aucun horaire ne lui avait jamais été imposé, et encore moins à plein temps.

#### **E. 3.1**

En procédure, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_138/2024 du 31 janvier 2025 consid. 3.1.1). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

#### **E. 3.2**

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). La qualification du contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_150/2023 du 30 novembre 2023 consid. 4.1). Le juge n'est pas lié par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1). Dans ce dernier cas, on parle de simulation. Un acte est simulé lorsque les parties conviennent d'émettre des déclarations qui ne concordent pas avec leur volonté véritable; les effets juridiques correspondant au sens objectif de leurs déclarations ne doivent pas se produire. La volonté véritable des parties tendra soit à ne produire aucun effet juridique, soit à produire un effet autre que celui de l'acte apparent; dans ce dernier cas, les parties veulent en réalité conclure un second acte dissimulé. Le contrat simulé est nul tandis que l'éventuel contrat dissimulé est valable, pour autant que les dispositions légales auxquelles il est soumis quant à sa forme et à son contenu aient été observées. La simulation peut être totale ou partielle. Celui qui se prévaut d'une simulation doit prouver que la volonté réelle des parties diverge des déclarations qui ont été faites. Savoir si les parties avaient

- 16/26 -

C/8702/2023 la volonté (réelle) de feindre une convention revient à constater leur volonté interne au moment de la conclusion du contrat, soit un élément factuel. Des comportements postérieurs peuvent constituer des indices de la volonté réelle des parties au moment de conclure le contrat (cf. entre autres ATF 131 III 49 consid. 4.1.1; 112 II 337 consid. 4a;

arrêts du Tribunal fédéral 4A\_388/2024 du 28 avril 2025 consid. 4.1; 4A\_96/2023 du 23 mai 2023 consid. 3.2; 4A\_484/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.2).

### **E. 3.3**

En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver en particulier son taux d'occupation (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_743/2015 du 30 avril 2025 consid. 3.4; 4A\_127/2015 du 30 avril 2015 consid. 3.4).

### **E. 3.4**

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; arrêts 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, 4ème éd. 2025, 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).

### **E. 3.5**

En l'espèce, il est admis que l'intimé a travaillé au service de l'appelante dans un premier temps sur la base d'un contrat oral, qui a débuté le 1er septembre 2021 selon l'employé et le Tribunal et le 1er octobre 2021 selon l'appelante. Le

- 17/26 -

C/8702/2023

### **E. 7**

décembre 2021, les parties ont signé un contrat de travail, prévoyant une entrée en vigueur le 1er décembre 2021 et un taux d'activité de 30 %, soit 12 heures par semaine. Il ressort de la procédure que ce taux d'activité de 30 % ne correspond pas à la réalité et n'a jamais été effectif, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal. Les anciens employés de l'appelante entendus comme témoins en première instance ont confirmé que l'intimé travaillait à plein temps (témoins I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_). Certes, la témoin I\_\_\_\_\_ a reconnu ne pas pouvoir déterminer les horaires de travail de l'intimé. 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'à l'époque visée elle était manager et occupait ainsi une position

hiérarchique plus élevée. Elle a également indiqué qu'elle voyait tous les jours l'intimé au travail. Les employés travaillant encore pour l'appelante n'ont pas été en mesure de préciser le taux d'activité de l'intimé (témoins K\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_). Le témoin K\_\_\_\_\_, qui partageait le bureau avec lui, a attesté par écrit (attestation confirmée lors de son témoignage, sans cependant être reprise oralement) que l'intimé était "rarement présent" au bureau. Toutefois, le même témoin a reconnu que tous les agents étaient tenus de se rendre auprès de clients et que le métier n'exigeait pas une présence au bureau "de 8h à 19h". De plus, le contenu de ladite attestation, demandée par les supérieurs, doit être apprécié avec circonspection, vu les liens de parenté du témoin avec l'un des administrateurs de l'appelante. Enfin, le témoin R\_\_\_\_\_, qui a également signé un contrat prévoyant un taux d'activité de 30%, a déclaré que la durée de douze heures par semaine 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 des 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 dans son arrêt du 7 mars 2024, relève qu'il ressortait des déclarations précises et circonstanciées de seize employés – dont celles de l'intimé – 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

- 18/26 -

C/8702/2023 convaincante, les résultats de son enquête et la façon dont elle l'avait menée. Quoi qu'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'intimé 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 qui ressort des auditions des quatre 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'intimé 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 (sur la prise en compte de l'arrêt de la Chambre administrative, cf.

ACJC/850/2025 du 19 juin 2025 consid. 5.2.1 et ACJC/1603/2025 du 10 novembre 2025 consid. 3.2). 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'intimé travaillait au moins huit heures par jour. En effet, ce dernier a déclaré à l'OCIRT travailler habituellement de 9h à 18h30, voire plus tard en fonction des rendez-vous. Le témoin J\_\_\_\_\_ a confirmé 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/3\_\_\_\_\_/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. La quotité de quarante heures hebdomadaires apparaît ainsi favorable à l'appelante et justifiée au vu des éléments précités.

- 19/26 -

C/8702/2023

L'argumentation de l'appelante, selon laquelle l'intimé n'aurait jamais annoncé ses heures supplémentaires et qu'il lui appartenait de les réduire compte tenu de l'horaire flexible dont il 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% prévu dans le contrat signé par les parties le 7 décembre 2021 ne correspondait pas à la volonté réelle et commune de celles-ci, mais était destiné à donner l'illusion à l'OCIRT que le salaire versé était suffisant eu égard au taux d'occupation de l'intimé. Le Tribunal était ainsi fondé à considérer que l'intimé avait travaillé à plein-temps, à raison de quarante heures par semaine, durant les mois d'octobre 2021 à novembre 2022. Le grief de l'appelante se révèle donc infondé. 4. A titre subsidiaire, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir calculé sur une base mensuelle le complément de salaire dû à l'intimé en vertu des dispositions de la LIRT. Elle soutient que le Tribunal aurait dû constater que l'intimé 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. Il reproche ainsi aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé un complément de salaire pour les mois de mars 2022 et juin à novembre 2022. 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 1er janvier 2021 et à 23 fr. 27 au 1er 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).

- 20/26 -

C/8702/2023 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. L'art. 56F al. 2 RIRT (règlement d'application édicté sur la base de l'art 49 LIRT) prévoit que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, seul le versement du 13ème 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 enrayé 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 13ème 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).

- 21/26 -

C/8702/2023 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; arrêt de la Chambre administrative de la Cour ATA/318/2025 du 28 mars 2025 consid. 6.5). 4.2 Selon l'art. 339 al. 1 CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. 4.3 En l'espèce,

l'appelante soutient avoir versé à l'intimé plus que le montant auquel il avait droit selon le salaire minimum genevois, dans la mesure où elle lui a payé un total de 46'285 fr. 65 pour la période de novembre 2021 à novembre 2022, alors que le salaire minimum pour cette période correspondait à 52'367 fr. 49 (en se basant sur quarante heures par semaine durant ladite période). 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'argumentation de l'appelante n'est pas fondée. 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.

- 22/26 -

C/8702/2023 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'intimé pour le comparer avec les montants perçus mensuellement et évaluer ainsi le montant encore dû par l'appelante. 5. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir alloué à l'intimé le montant brut de 4'010 fr. 93 à titre de salaire pour les mois de septembre 2021. A son avis, l'employé n'aurait pas établi avoir travaillé en septembre 2021, mois durant lequel il n'aurait suivi que des cours théoriques. Comme indiqué, l'appelante admet que le contrat de travail litigieux a débuté le 1er octobre 2021. Elle ne formule d'ailleurs aucune critique à l'encontre du jugement au sujet de ce dernier mois. Au contraire, dans son argumentation subsidiaire relative aux vacances, elle fonde son calcul sur 14 mois, soit les mois d'octobre 2021 à novembre 2022. 5.1 La délimitation entre la qualification de contrat de stage non rémunéré et celle de contrat de stage soumis aux règles du contrat de travail et réalisé en contrepartie d'un salaire (art. 320 al. 2 CO) dépend de l'ensemble des circonstances du cas concret. La liberté des parties de convenir de la gratuité de la prestation du stagiaire est restreinte par l'art. 320 al. 2 CO. Un stage échappe au droit du travail lorsqu'il est effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, en vue de l'acquisition d'une expérience pratique; tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage et à son absence de rémunération, celui-ci doit être admis. En revanche, lorsque le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation

fournie par le stagiaire, l'art. 320 al. 2 CO s'applique : le stage relève alors du contrat de travail et donne droit à un salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_150/2023 du 30 novembre 2023 consid. 5.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd. 2024, p.45 et 47). 5.2 En l'espèce, l'employeur a déclaré en première instance qu'en septembre 2021, l'intimé avait d'abord suivi une formation de 10 jours et qu'à partir du

#### **E. 11**

septembre 2021 il avait accompagné un autre collaborateur lors des visites de clients, avant de prendre son emploi le 1er octobre 2021. Il résulte des témoignages recueillis que la formation était suivie à plein temps. C'est donc à tort que l'appelante prétend que l'employé n'aurait suivi que "des cours théoriques, à l'instar de cours donnés par des organismes privés". En réalité, il faut retenir que, durant le mois de septembre 2021, l'intimé a accompli un stage lui permettant d'acquérir des connaissances professionnelles et de l'expérience, en vue d'être intégré dans le personnel de la société et donc dans l'intérêt prépondérant de celle-ci. L'appelante ne prétend d'ailleurs pas que le stage aurait été effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire.

- 23/26 -

C/8702/2023 Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimé avait droit au salaire minimum genevois également durant le mois de septembre 2021. 6. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir accordé à l'intimé une indemnité de 1'112 fr. 70 bruts pour les vacances non prises en nature, soit six jours (25 jours pour la période de septembre 2021 à novembre 2022, sous déduction de 19 jours déjà pris), rémunérés conformément au salaire minimum genevois (4'033 fr. 47/21.75 jours x 6 jours). Elle estime qu'aucun montant ne serait dû à ce titre, l'intimé ayant bénéficié de tous les jours de vacances auxquels il avait droit avec un taux d'activité à 30%. A titre subsidiaire, elle soutient que l'intimé aurait dû prendre le solde de ses vacances (4.33 jours selon elle pour la période d'octobre 2021 à novembre 2022) durant le délai de congé. A titre encore plus subsidiaire, elle prétend que les jours de vacances à rémunérer auraient dû être calculés sur la base de 30% du salaire minimum genevois, au motif que l'intimé n'aurait travaillé qu'à 30 % d'août à novembre 2022. 6.1 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

- 24/26 -

C/8702/2023 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). 6.2 En l'occurrence, il a été retenu ci-dessus que l'intimé a travaillé à un taux d'activité de 100% pendant quinze mois (de septembre 2021 à novembre 2022). Son contrat de travail prévoyait le minimum légal de quatre semaines de vacances par année (soit vingt jours pour une activité à 100%), ce qui correspondait à 25 jours de vacances sur toute la durée des rapports de travail. Les parties ne contestent pas que sur ces 25 jours de vacances, l'intimé en a pris dix-neuf (entre décembre 2021 et août 2022), de sorte qu'il lui restait un solde de 6 jours de vacances. Dans une argumentation subsidiaire, l'appelante soutient qu'elle était en droit de s'attendre à ce que l'intimé prenne ce solde de vacances durant son délai de congé. Or, l'on ne saurait exiger de l'intimé, qui avait été licencié par l'appelante sans être libéré 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'intimé pour qu'il 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'intimé prenne les 6 jours de vacances sur son délai de congé. Dans la mesure où il est acquis que l'intimé a travaillé à 100 % durant toute la durée du contrat, soit de septembre 2021 à novembre 2022, c'est à juste titre que

- 25/26 -

C/8702/2023 le Tribunal a calculé le salaire afférant aux vacances en appliquant le salaire minimum genevois à un taux de 100%. Les critiques de l'appelante se révèlent donc infondées, de sorte que le jugement attaqué sera confirmé sur ce point également. 7. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, comme en l'espèce, 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).

\* \* \* \* \*

- 26/26 -

C/8702/2023 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 26 mai 2025 par A\_\_\_\_\_ SARL contre les chiffres 4 et 9 du dispositif du jugement JTPH/126/2025 rendu le 15 avril 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8702/2023. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.