

GE_GERICHTE C/24394/2013 vom 20. April 2015

GE Cour de justice, 2015-04-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24394_2013

FR: GE_GERICHTE C/24394/2013 du 20 avril 2015

IT: GE_GERICHTE C/24394/2013 del 20 aprile 2015

Regeste

INDEMNITÉ DE VACANCES | CO.329a.1; CO.329b; CO.329d.1

Erwägungen

E. 2

La présente cause présente un élément d'extranéité en raison du domicile français de l'intimée. Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où la recourante, défenderesse en première instance, a son siège à Genève, lieu dans lequel l'intimée accomplissait du reste habituellement son travail (art. 115 al. 1 LDIP). Le droit suisse est en outre applicable faute d'élection de droit (art. 117 LDIP) et les juridictions prud'homales genevoises sont compétentes à raison de la matière (art. 1 al. 1 let. a LTPH; RS/GE E 3 10).

E. 3

Faisant valoir une constatation inexacte des faits ainsi qu'une mauvaise application du droit, la recourante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le solde de vacances de l'intimée était de 20.93 jours et que la période durant laquelle cette dernière avait été libérée de son obligation de travailler était trop courte pour qu'elle ait pu prendre ledit solde en nature. Il convient donc tout d'abord de fixer le solde de vacances de l'intimée (ch. 3.1 ci-après) avant de déterminer si cette dernière disposait du temps nécessaire pour conjuguer vacances et réinsertion professionnelle à l'intérieur du délai de congé (ch. 3.2 ci-après), puis, dans la négative, de fixer le montant du salaire afférent aux vacances auquel elle aurait droit (ch. 3.3 ci-après).

E. 3.1.1

Le travailleur a droit à ce que l'employeur lui accorde, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances, tout en lui versant son salaire durant cette période (art. 329a al. 1 et 329d al. 1 CO). Lorsqu'au cours d'une année de service le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois, l'employeur est autorisé à réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b al. 1 CO). En cas d'empêchement non-fautif de travailler pour une raison inhérente à la personne du travailleur, l'employeur peut opérer la même réduction, mais seulement après l'échéance d'un délai de grâce d'un mois qui ne donne lieu à aucune réduction (art. 329b al. 2 CO). En cas d'empêchement de travailler en raison d'une grossesse, le régime est semblable à celui applicable en cas d'empêchement de travailler non-fautif, sous réserve de l'allongement du délai de grâce de deux mois (art. 329b al. 3 CO); ainsi, la première réduction d'un douzième ne peut intervenir qu'à compter du troisième mois complet d'absence (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., intégralement revue et complétée, 2014, p. 395 s.; cf. tableau in Cerottini, Le droit aux vacances, Etude des art. 329a à d CO, thèse Lausanne 2001, p. 131). Selon la

jurisprudence relative à l'art. 329b al. 2 CO, la période de référence, qui est en principe l'année de service, est réduite du nombre de mois complets d'absence, moins un qui est un délai de grâce, et le droit aux vacances est calculé pro rata temporis sur le solde (arrêt du Tribunal fédéral 4A_631/2009 du 17 février 2010 consid. 4 et les références citées). Dans la mesure où le régime de l'art. 329b al. 3 CO est semblable à celui de l'art. 329b al. 2 CO, le calcul doit être opéré de la même manière, à savoir en réduisant le nombre de mois complets d'absence, moins les deux mois de grâce. Il appartient au travailleur de prouver l'obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances ainsi que la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 précité consid. 2a/bb; arrêts du Tribunal fédéral 4A_398/2014 du 21 novembre 2014 consid. 4.2; 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 3, non publié aux ATF 136 III 94 ; 4A_579/2008 du 26 février 2009 consid. 2.3; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n. 7 ad art. 329a CO).

E. 3.1.2

En l'espèce, les parties ont été liées par un contrat de travail du 2 août 2010 jusqu'au 31 décembre 2012. Elles s'accordent, à juste titre, sur le fait que l'intimée disposait de 47 jours de vacances pour la durée totale de la relation contractuelle (ou de 46.93 selon la méthode de calcul des nombres décimaux). En effet, l'intimée avait droit à quatre semaines de vacances par année de service, ce qui signifie qu'elle avait droit à 20 jours ouvrables d'août 2010 à juillet 2011 (première année de service), à 20 jours d'août 2011 à juillet 2012 (deuxième année de service), à 1.66 jours au mois d'août 2012 et à 5.33 jours de septembre à décembre 2012 (puisque travaillant à 80 %). Les parties divergent toutefois sur le nombre de jours de vacances effectivement pris par l'intimée pendant la durée de leurs rapports. L'intimée soutient avoir pris 26 jours de vacances (13 jours au cours de sa première année de service, 12 jours au cours de la deuxième et un jour en septembre 2012), alors que la recourante allègue que son ex-employée en aurait pris 31 (14 jours au cours de sa première année de service, 12 jours au cours de la deuxième et 5 jours entre août et septembre 2012). Pour justifier son calcul, la recourante, à laquelle revient le fardeau de la preuve, s'est limitée à produire un document Excel regroupant les jours de vacances pris par son ex-employée. La valeur probante de ce document est toutefois faible, puisqu'il n'est ni signé ni daté et que les témoins entendus en première instance ont mis en doute la rigueur avec laquelle les présences et absences des employés étaient notées, à tout le moins jusqu'en 2013. La recourante soutient que l'annotation des vacances, au contraire des jours imprévus d'absence et des pauses, avait été faite de manière plus rigoureuse. L'on ne voit toutefois pas comment A_____ aurait pu être attentif sur l'annotation des vacances alors que l'inspectrice du travail a indiqué avoir été dans l'impossibilité de déterminer précisément le nombre d'heures effectuées, les horaires de travail exacts et si les pauses étaient effectivement prises ou non compte tenu des informations divergentes résultant des documents fournis à l'OCPM, des contrats de travail et de la liste du personnel. Il ressort en outre de la procédure que la recourante a d'abord indiqué que son ex-employée avait pris deux jours de vacances en 2012 (les 5 et 7 septembre 2012), pour ensuite revenir sur ses déclarations et soutenir qu'elle en avait pris cinq entre le 30 août et le 7 septembre 2012. Or, si le fichier Excel produit par la recourante avait effectivement été tenu de manière rigoureuse, ses déclarations n'auraient pas été contradictoires. La recourante n'a ainsi pas

prouvé à satisfaction de droit que son ex-employée avait pris 31 jours de vacances sur les 47 auxquels elle avait droit, et non 26 comme allégué par cette dernière. Il semble certes ressortir du dossier que l'intimée n'aurait repris le travail que le mardi 11 septembre 2012, à 80 %, alors que son congé maternité de seize semaines était arrivé à échéance le mercredi 29 août 2012 et que la réduction de son taux d'activité a été effective dès le début du mois de septembre 2012, ce qui est attesté par ses fiches de salaire, puisque l'intimée a perçu le même salaire de février à octobre 2012. Pourrait dès lors se poser la question de son absence du jeudi 30 août au jeudi 6 septembre 2012, étant précisé que les parties s'accordent sur le fait que l'intimée a pris congé le vendredi 7 septembre 2012 et que son taux d'activité ayant été réduit à 80%, elle ne travaillait plus le lundi. La recourante a soutenu dans un premier temps que l'intimée avait pris congé les 5 et 7 septembre 2012, avant de prétendre, dans un second temps, qu'elle avait prolongé son congé maternité jusqu'au mardi 11 septembre 2012 et avait ainsi pris cinq jours de congé après le 29 août 2012. Compte tenu des allégations contradictoires de la recourante et à défaut d'autres éléments probants, il ne sera pas tenu pour établi que l'intimée a prolongé son congé au-delà du 29 août 2012, sous réserve du vendredi 7 septembre, de sorte qu'il sera retenu qu'elle disposait d'un solde de vacances de 21 jours au 31 décembre 2012, à savoir 7 jours pour sa première année de service, 8 jours pour sa deuxième année de service, 1.66 pour le mois d'août 2012 et 4.33 jours pour la période allant de septembre à décembre 2012.

E. 3.1.3

La recourante se prévaut d'une réduction du droit aux vacances de l'intimée compte tenu de l'absence de cette dernière pour cause de maladie du 11 janvier au 9 mai 2012. L'absence ayant duré près de quatre mois, la recourante est effectivement en droit de réduire le droit aux vacances de l'intimée conformément à l'art. 329b CO. L'empêchement de travailler de l'intimée résulte toutefois de sa grossesse, de sorte qu'en application de l'art. 329b al. 3 CO, le délai de grâce est de deux mois et le délai d'attente d'un mois, si bien que seule une réduction de 1/12 peut être opérée. Il convient dès lors de réduire le droit aux vacances de l'intimée pour sa deuxième année de service de 1/12, si bien qu'il sera retenu qu'elle n'avait droit qu'à 18.35 jours au lieu des 20 initiaux (1.66 périodique x 11 mois). Dans la mesure où l'intimée a pris 12 jours de vacances pendant cette période, son droit résiduel pour celle-ci s'élève à 6.35 jours et son droit total à 19.35 jours.

E. 3.2.1

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

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

E. 3.2.2

En l'espèce, l'intimée a été libérée de son obligation de travailler du 29 octobre au 31 décembre 2012. Partant et dans la mesure où elle ne travaillait pas durant les week-ends et jours fériés, la période durant laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler comprend précisément 45 jours, hors week-ends et jours fériés (les 25 et 31 décembre 2012). Il s'ensuit qu'une fois ses 19.35 jours de vacances pris en nature, l'intimée ne disposait plus que de 25.65 jours pour chercher un nouvel emploi. Cette période n'apparaît pas suffisante pour lui permettre, même partiellement, de prendre ses vacances en sus d'effectuer ses recherches d'emploi. Ce d'autant plus que le mois de décembre n'est pas propice aux recherches d'emploi compte tenu des fêtes de fin d'année et de la fermeture à cette occasion d'un grand nombre d'entreprises et de structures étatiques. Il résulte de ce qui précède que l'intimée était fondée à exiger le paiement de l'intégralité de son solde de vacances.

E. 3.3.1

Afin de calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances, lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de ses vacances durant la période de référence (Cerottini, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 s. ad art. 329d CO, Wyler, Droit du travail, Berne 2014, p. 400 ss; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, Thévenoz/Werro [éd.], 2e éd. 2012, n. 5 ad art. 329d CO; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd. 2010, n. 1.2 ad art. 329d CO; Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, n. 7 ad art. 329d CO).

E. 3.3.2

En l'occurrence, la recourante ne s'en prend pas directement à la méthode de calcul utilisée par le Tribunal. Elle conteste toutefois devoir quelque somme que ce soit à l'intimée à ce titre, de sorte qu'il convient de déterminer si le montant fixé par les premiers juges est fondé. Le calcul du salaire afférent aux vacances aurait dû être opéré selon le taux susmentionné, ainsi que sur la base d'un salaire mensuel brut supérieur. En effet, le contrat-type de travail applicable en l'espèce prévoit une rémunération mensuelle brute minimale de 3'430 fr. dès le 1er janvier 2010 et de 3'466 fr. dès le 1er novembre 2011 pour un horaire hebdomadaire de 40 heures. Or, l'intimée effectuait 43 heures par semaine selon son contrat de travail, étant précisé que la recourante n'a pas établi que ce nombre d'heures n'était pas conforme à la vérité. Partant, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité pour les vacances non prises aurait dû être de 3'687 fr. 25 pour les mois d'août, septembre et

octobre 2010 et de 3'725 fr. 95 dès le mois de novembre 2011. Le calcul aurait ainsi dû être opéré comme suit: Au cours de sa première année de service (s'étendant d'août 2010 à juillet 2011), l'intimée aurait dû percevoir un salaire annuel brut minimum de 44'595 fr. 30 [(3'687 fr. 25 x 3 mois) + (3'725 fr. 95 x 9 mois)], de sorte que son indemnité de vacances aurait dû s'élever à 3'714 fr. 80 (8.33 % x 44'595 fr. 30) pour quatre semaines de vacances (20 jours ouvrables), et donc à 185 fr. 75 par jour de vacances (3'714 fr. 80 : 20 jours). Dans la mesure où l'intimée a pris 13 jours de vacances pendant la période de référence, elle aurait dû avoir droit à une indemnité pour les sept jours restants, à savoir 1'300 fr. 25 [185 fr. 75 x 7 jours). Au cours de sa deuxième année de service (s'étendant d'août 2011 à juillet 2012), l'intimée aurait dû percevoir un salaire annuel brut minimum de 44'711 fr. 40 (3'725 fr. 95 x 12 mois), de sorte que son indemnité de vacances aurait dû s'élever à 3'724 fr. 45 (8.33 % x 44'711 fr. 40) pour quatre semaines de vacances, et donc à 186 fr. 20 par jour (3'724 fr. 45 : 20 jours). L'intimée a toutefois pris 12 jours de vacances pendant cette période et son droit aux vacances a été réduit de 1/12. Partant, elle aurait dû avoir droit à 1'182 fr. 35 (186 fr. 20 x 6.35 jours). Au mois d'août 2012, l'intimée aurait dû percevoir un salaire brut minimum de 3'725 fr. 95 et bénéficier de 1.66 jours de vacances (20 jours : 12 mois). Son indemnité de vacances aurait ainsi dû s'élever à 309 fr. (186 fr. 20 x 1.66 jours). Enfin, de septembre à décembre 2012, l'indemnité de vacances de l'intimée aurait dû s'élever à 645 fr. (80 % de 186 fr. 20 x 4.33 jours). Au total, l'indemnité pour vacances non prises de l'intimée aurait dû s'élever à 3'436 fr. 60 (1'300 fr. 25 + 1'182 fr. 35 + 309 fr. + 645 fr.). Cela étant, dans la mesure où l'intimée n'a pas formé recours à l'encontre du jugement querellé, ledit jugement ne sera pas modifié s'agissant de la condamnation de l'appelant à payer à l'intimé un montant brut de 3'165 fr. 80, en vertu du principe de l'interdiction de la reformatio in pejus, même si un montant total supérieur aurait dû être versé par la recourante à ce titre. Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point.

E. 4

Compte tenu de la faible valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Il n'est en outre pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 96 CPC; art. 22 al. 2 LaCC). * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable le recours formé le 10 décembre 2014 par A_____ contre le jugement JTPH/465/2014 rendu le 6 novembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24394/2013-3. Au fond : Le rejette et confirme le jugement querellé. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Paola CAMPOMAGNANI La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000

Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

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