

## **GE\_GERICHTE C/2751/2006 vom 29. Oktober 2007**

GE Cour de justice, 2007-10-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_2751\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2751_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/2751/2006 du 29 octobre 2007

IT: GE\_GERICHTE C/2751/2006 del 29 ottobre 2007

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; EMPLOYÉ DE MAISON; CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL; GROSSESSE; CONGÉ DE MATERNITÉ; DEMEURE DU CRÉANCIER; DEMEURE DU DÉBITEUR; RISQUE D'EXPLOITATION; ABUS DE DROIT; DROIT AU SALAIRE; INDEMNITÉ DE VACANCES; CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE | T, employée de maison au service de E en vertu d'un contrat de durée déterminée arrivant à échéance fin février 2006, part en congé de maternité à la fin du mois de mai 2005. Pour la remplacer, E engage B en vertu d'un contrat dont le terme est fixé au 31 décembre 2005. A l'issue de son congé de maternité fin septembre 2005, T n'offre pas ses services à E, celui-ci ne lui demandant pas non plus de réintégrer son poste. La Cour, annulant la décision des premiers juges, alloue à T son salaire ainsi qu'une indemnité de vacances pour les mois d'octobre à décembre 2005, la déboutant de ses prétentions relatives à janvier et février 2006. La Cour a estimé que T n'avait pas à offrir ses services après son congé de maternité, et tant que perdurait le contrat de travail de B. En effet, l'employée pouvait déduire des circonstances que E aurait refusé son offre de service, B étant sous contrat jusqu'à la fin de l'année 2005. T n'était donc pas en demeure de fournir sa prestation et E, qui l'a empêchée de travailler, lui doit son salaire en vertu du risque d'exploitation. En revanche, T aurait dû lui offrir de réintégrer son poste dès la fin de l'engagement de B, soit dès janvier 2006. T n'ayant pas fait cette offre de service, elle ne peut prétendre au salaire afférent aux deux derniers mois de son contrat. | CC.2; CO.18; CO.322; CO.324.al1; CO.329d; CO.336c

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjetés dans le délai et suivant la forme prescrite, tant l'appel principal que l'appel incident sont recevables à la forme.

#### **E. 2**

2.1. Aux termes des articles 359 et 360 CO, les cantons sont tenus d'édicter des contrats-type de travail dans certains secteurs, notamment le service de maison ; sauf accord contraire, le contrat-type s'applique directement au rapport de travail qu'il régit. En l'espèce, les activités de l'intimée auprès des époux E\_\_\_\_\_ paraissent rentrer dans les catégories visées par l'article 1 du Contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (J 1.50.03; ci-après le Contrat-type), de sorte que leurs rapports contractuels sont également régis par ledit Contrat-type, sauf pour leurs aspects qui n'y ont pas été réglés de manière exhaustive et qui sont, dès lors, soumis au Code des Obligations (CO), applicable à titre supplétif.

#### **E. 2.2**

Les parties ne remettent pas en cause la compétence ratione loci de la Juridiction genevoise des prud'hommes, telle que prévue, par ailleurs par le Contrat-type (art. 35). S'agissant de sa compétence ratione materiae, la présente Cour se réfère aux considérants du jugement attaqué, qu'elle entend faire siens, et déclarera irrecevables, sans autre discussion, les conclusions formées par l'intimée dans son appel incident en relation avec l'assurance maternité, étant toutefois relevé que le contentieux entre les parties paraît être devenu sans objet sur ce point ( EN FAIT ci-dessus , litt. B.a ) .

### **E. 3**

3.2. L'art 2 CC prévoit, par ailleurs, expressément, que chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exercer ses obligations selon les règles de la bonne foi, l'abus manifeste d'un droit n'étant pas protégé par la loi. 4.1. L'art. 336c al. 1, litt c) et al. 2 CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier, sous peine de nullité, le contrat de travail de l'employée, pendant sa grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent son accouchement. Par ailleurs, l'employée n'a pas l'obligation légale d'informer son employeur de cette grossesse, dans la mesure où celle-ci n'a pas de répercussion sur l'exécution du travail qui lui est confié, la protection contre le congé existant même lorsque les deux parties ignorent l'existence de ladite grossesse (Favre/Munoz/Tobler in Le contrat de travail, Code annoté ad art. 336c CO, note 1.11). 4.2. Il ressort des faits de la cause que l'intimée, bien après l'expiration de son temps d'essai auprès des époux E\_\_\_\_\_, a mené une grossesse et a accouché, le 3 juin 2006, de l'enfant qu'elle portait. A cet égard, les déclarations du Conseil de l'appelant, consistant à dire que ce dernier a tout ignoré de cette grossesse, avant l'abandon allégué de son poste de travail par l'intimée, selon lui le 27 mai 2005, et ne lui a donc, a fortiori, pas cherché de remplaçante avant cette date, ne sont pas convaincantes. En effet, ce même 27 mai 2005 coïncide avec le premier jour de travail de A\_\_\_\_\_, qui a été engagée par E\_\_\_\_\_ précisément pour remplacer l'intimée, par contrat de travail conclu le 1<sup>er</sup> juin 2005 mais prenant effet rétroactivement à cette date du 27 mai 2007. Ce remplacement, intervenu quelques jours avant son accouchement, doit aussi être mis en rapport avec les déclarations de l'intimée, à savoir qu'elle a annoncé à ses employeurs, en janvier 2005 déjà, sa grossesse ainsi que la date de son accouchement, prévu pour le 14 juin 2005, et que les époux E\_\_\_\_\_ ont commencé à lui chercher une remplaçante dès avril 2005. A cet égard et surtout, il y a lieu de constater que, selon le témoin P\_\_\_\_\_, Mme E\_\_\_\_\_ avait demandé à cette dernière de trouver une remplaçante à l'intimée, qui était encore à son poste de travail, ce que ledit témoin avait fait en proposant A\_\_\_\_\_ aux époux E\_\_\_\_\_. Les déclarations de ce témoin sont d'ailleurs confirmées par la teneur du contrat de travail conclu par l'appelant avec cette remplaçante pour une durée déterminée échéant le 31 décembre 2005, échéance que l'intimée connaissait pour en avoir été informée par E\_\_\_\_\_ lors de son dernier jour de travail, le 26 mai 2005, étant encore précisé que ladite remplaçante travaillait encore pour l'appelant en avril 2006. P\_\_\_\_\_ a, enfin, elle-même constaté la grossesse de l'intimée, quelques temps avant son dernier jour de travail. Cette chronologie des faits, ainsi que les déclarations claires de ce témoin, permettent de retenir que, si l'on admet l'hypothèse que l'appelant, en remplaçant l'intimée par une nouvelle employée de maison, le jour ou le lendemain de son arrêt de travail en vue de son accouchement imminent, a voulu résilier définitivement leurs rapports contractuels, un tel congé serait nul en application des principes posés par l'art. 336c CO, qu'il ait su ou non que l'intimée était enceinte, ce qui peut dès lors rester indéterminé en l'espèce. Il en découle que les rapports de travail entre les parties ont perduré au-delà du 26 ou du 27 mai 2005, ce qu'en définitive, l'appelant ne conteste pas. En effet, dans son mémoire d'appel, il

a fixé la fin de ces rapports contractuels à l'issue du congé maternité de l'intimée, qu'il situe lui-même le 26 septembre 2005, sans que cette date ne soit contestée par l'intéressée - et qui, en passant, confirme que l'intimée a bien quitté son poste de travail le 26 mai 2005, comme l'intimée l'a allégué -. Enfin, l'Etude du Conseil de l'appelant s'est occupée de la question des allocations pour perte de gain de l'intimée pendant son congé maternité, ce qui, implicitement, confirme que l'appelant avait admis que leurs relations contractuelles perduraient pendant ce congé, étant encore précisé qu'il n'a, par ailleurs, jamais signifié formellement son congé à l'intimée.

5.1. L'art. 324 al. 1 CO prévoit que si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur ne doive encore fournir son travail. La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait clairement offert ses services. Une telle offre ne résulte pas déjà du fait que l'employeur doit supputer, sur la base des circonstances, que le travailleur est disposé à fournir sa prestation pendant la durée prolongée des rapports de travail (ATF du 23 octobre 1992, publié in SJ 1993 p. 365 ; ATF 115 V 444 , consid. 5 et 6). L'offre peut être orale ou écrite ou encore réelle lorsque le travailleur se présente à son poste ( Streiff /von Kaenel , Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5 ème éd., n. 9 ad art. 324 CO ; Rehbindler , Berner Kommentar, n. 11 ss ad art. 324 CO ; Staehelin , Zürcher Kommentar, n. 4 ss ad art. 324 CO). Comme toutes les manifestations de volonté, l'offre du travailleur s'interprète conformément au principe de la confiance ; c'est donc selon les règles de la bonne foi que l'on examinera si l'intention du travailleur d'occuper son emploi était reconnaissable pour l'employeur (CAPH du 27 février 1997 en la cause IX/650/96). Le Tribunal fédéral a toutefois précisé que, même en l'absence d'offre de service du travailleur, l'employeur reste devoir le salaire si l'on peut déduire des circonstances qu'il aurait de toute manière refusé une offre hypothétique de service du travailleur ( 4C.230/2005 ).

5.2. En l'espèce, l'appelant et son Conseil ont confirmé n'avoir jamais proposé à l'intimée de reprendre son poste de travail, que ce soit à l'échéance de son congé maternité, le 26 septembre 2005, ou à l'échéance, le 31 décembre 2005, du contrat de travail le liant à A\_\_\_\_\_, la remplaçante de l'intimée. Il ressort, par ailleurs, des faits de la cause, que cette dernière n'a pas, de son côté, concrètement et sans équivoque, proposé à son employeur de réintégrer son poste de travail à l'issue de son congé maternité, à fin septembre 2005, de sorte qu' a priori, l'appelant ne pouvait être considéré comme étant en demeure à cette date, au sens de l'art. 324 CO. Toutefois, cette carence de l'intimée ne saurait lui être opposée, en application de l'art. 2 CC interdisant l'abus de droit, ainsi que des principes jurisprudentiels rappelés ci-dessus (ATF 4C.230/2005 ). En effet, lors de son dernier jour de travail avant son accouchement, soit le 26 mai 2005, l'intimée a appris de son employeur qu'il l'avait, d'ores et déjà, remplacée par une tierce personne, certes pour une durée déterminée, mais allant au-delà des 16 semaines de son futur congé maternité, échéant le 26 septembre 2005, puisque ce remplacement excédait de plus de trois mois la durée dudit congé maternité. Dans ces circonstances, on ne pouvait exiger de l'intimée qu'elle demandât à son employeur de réintégrer son poste de travail aussi longtemps qu'il était occupé par sa remplaçante, puisqu'elle pouvait déduire des circonstances que l'appelant aurait, de toute manière, refusé son offre, à tout le moins jusqu'au 31 décembre 2005. Il découle de ce qui précède que c'est l'appelant qui a, en définitive, bien empêché, par sa propre faute, l'intimée de reprendre son poste de travail auprès de lui avant le 31 décembre 2005, de sorte qu'il doit lui verser ses salaires mensuels nets en espèces, dus d'octobre à décembre 2005. S'agissant, en revanche, des salaires réclamés par l'intimée pour janvier et février 2006, cette dernière

n'a ni allégué ni démontré avoir, sans équivoque et concrètement, manifesté à l'égard de son employeur ou de ses représentants, sa volonté de réintégrer son poste de travail à l'échéance du contrat de sa remplaçante, le 31 décembre 2005. Ainsi, du fait de cette carence de l'intimée, les conditions de la demeure de l'appelant n'ont plus été remplies au sens de l'art. 324 al. 1 CO à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, de sorte que les rapports contractuels entre les parties ont pris fin à cette date, l'appelant étant, dès lors, libéré de son obligation de payer un salaire à l'intimée au-delà de cette date. En conséquence de l'ensemble de ce qui précède, l'appelant devra être condamné à verser à l'intimée, les salaires mensuels, en espèces, de fr. 3'500.- nets, qui lui sont dus d'octobre à décembre 2005, soit au total fr. 10'500.- avec intérêts à 5 % dès le 15 novembre 2005 (date moyenne), l'appelant étant, pour le surplus, invité à verser aux institutions compétentes les cotisations sociales, légales et usuelles déjà déduites de ce montant ainsi que celles dont il a la charge en sa qualité d'ancien employeur. En revanche, il ne sera pas fait droit aux conclusions de l'intimée sur appel incident, portant sur le paiement de salaires au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **E. 6**

2.2. Reste, en l'espèce, à déterminer quel a été le montant du salaire mensuel brut, y compris la valeur des prestations en nourriture de l'appelant, pendant la période du 1<sup>er</sup> mars 2003 au 28 février 2005, ce point restant litigieux entre les parties. En effet, ses salaires mensuels bruts successifs sont seuls déterminants pour fonder le calcul des indemnités compensant les vacances non prises par l'intimée pendant son emploi auprès de l'appelant. L'art 319 al. 1 CO prévoit que, 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 lui payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Au sens des art. 320 al. 1 et 322 CO, et sauf disposition contraire de la loi, ce contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale et l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. L'art. 322 al. 1 CO, en particulier, exprime l'idée qu'en droit suisse, la rémunération du travailleur est soumise, en premier lieu, au principe de la liberté contractuelle, notion faisant appel à l'autonomie de la volonté des parties et donc à leur volonté subjective (ATF 122 III 110 = JdT 1996 I 618 (rés.)). La volonté subjective des parties concernant le montant de la rémunération peut, du fait que le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme particulière, être exprimée, par écrit, oralement ou même tacitement, par actes concluants (REHBINDER, Basler Kommentar, ad art. 320 n° 9 – 11 ; WYLER, op. cit., p. 58 ). Pour déterminer quel a été le salaire convenu, au sens de l'art. 322 al. 1 CO, il y a lieu de rechercher, tout d'abord et comme le rappelle l'art. 18 al. 1 CO, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par elles. L'art. 18 al. 1 CO a servi de base au développement, par le Tribunal fédéral, d'une véritable méthode d'interprétation réglant non seulement les cas où les parties sont parvenues à un accord, mais aussi ceux où l'accord n'est pas complet ou fait défaut (WINIGER, Commentaire romand, n° 132, ad art. 18 CO). Conformément au principe de la primauté de la volonté subjective, consacrée par l'art. 18 CO (ATF 121 III 118 ; ATF 123 III 35 ), le juge doit en premier lieu rechercher la volonté subjective des parties (ATF 125 III 263 ; GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n° 834 ; ZELLER, Basler Kommentar, n° 31 ad art. 18 ). A cet égard, il peut s'inspirer des circonstances antérieures ou survenues postérieurement à la conclusion du contrat et pouvant constituer des indices de la volonté des parties (ATF 4C. 246/2003 ; ATF 118 II 365 ; SJ 1996, p. 553 ; WINIGER, op. Cit., n° 133, ad art. 18 CO). Si une telle

intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée ou hypothétique des parties en interprétant leurs manifestations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner, même si les parties ne se sont exprimées que par actes concluants (ATF 4C. 246/2003 ; SJ 1996, p. 552 ; ATF 110 II 344 ; ATF 121 III 123 ; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Enfin, faute de parvenir à déterminer, par les voies précitées, le salaire convenu entre les parties au contrat de travail, il y a lieu de se fonder sur un salaire usuel, correspondant aux salaires minima découlant d'un éventuel contrat-type, soit en l'espèce, le Contrat-type. Ce dernier fixe à un minimum de fr. 3'370.-, le salaire mensuel brut total dû, en espèces et en nature, à une gouvernante titulaire d'un CFC, non logée mais nourrie à midi, et travaillant à temps complet (art. 18 al. 1 et note ad art. 36 Contrat-type)

## **E. 6.2**

1. 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 revanche, après la fin des rapports de travail, l'employeur doit verser à l'employé le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 er CO). Par ailleurs, l'art. 24 du Contrat-type prévoit, en référence à la disposition légale précitée, que pendant ses vacances, le travailleur à temps complet a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation de son salaire reçu en nature, indemnité calculée selon les normes AVS, soit, pour le repas de midi, frs. 270.- par mois ou frs. 9.- par jour (note ad art. 36 Contrat-type).

### **E. 6.2.2**

), rechercher la volonté subjective des parties dans le cadre de leurs rapports contractuels de travail, en s'inspirant des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion de leur contrat oral du 1 er mars 2003 pouvant constituer des indices de leur volonté, ou, cas échéant, se fonder sur le montant du salaire usuel rémunérant les tâches accomplies par l'intimée. En l'espèce, la Cour constate que l'intimée a travaillé pendant plus de trois ans pour les époux E\_\_\_\_\_ à titre d'employée de maison, sans autre précision sur la nature de ses activités, si l'on se réfère à la teneur du seul contrat de travail conclu par écrit par les parties le 1 er mars 2005. Il y a aussi lieu de retenir que l'intimée avait acquis, précédemment à cet emploi, une formation d'infirmière dans son pays d'origine - ce que l'appelant n'a pas contesté -, qu'elle était au service de personnes âgées, dont l'une, l'épouse de l'appelant, avait une santé déficiente, enfin qu'elle était, à l'origine, sans permis de séjour et de travail en Suisse. C'est dans ce contexte que, jusqu'au 28 février 2003, l'intimée a reçu un salaire journalier net en espèces de fr. 160.-, soit, dans l'hypothèse d'un emploi à plein temps pour la même rémunération, un salaire mensuel net en espèces de fr. 3'480.- et brut estimé de fr. 180.- par jour ou de fr. 3'978.- par mois, y compris ses frais de nourriture pour le repas de midi. Deux ans plus tard, soit dès le 1 er mars 2005, les parties ont convenu par écrit que l'intimée encaisserait, désormais, quasi le même salaire net en espèces que celui qu'elle avait reçu jusqu'au 28 février 2003, simplement arrondi de fr. 3'480.- à fr. 3'500.-- par mois, soit un salaire mensuel brut en espèces de frs. 4'181.- et de frs. 4'451.- autotal, en y ajoutant la contrevaletur de ses repas de midi. Au vu des éléments chiffrés qui précèdent, la Cour de céans peine à admettre, que l'intimée a pu accepter, pendant deux ans, une baisse de son salaire net en espèces de près de frs. 500.- par mois (soit des frs. 3'480.-, payés en espèces jusqu'au 28 février 2003, aux frs. 3'000.- allégués par l'appelant), même dans la

perspective d'un emploi à plein temps au lieu de son temps partiel d'origine, d'autant que ce changement de régime était tout aussi avantageux pour l'appelant et son épouse, dispensés de recevoir alternativement, une semaine sur deux, des employées différentes. Pour le surplus, le salaire net précité de fr. 3'480.- jusqu'au 28 février 2003 correspondait à frs 3'978.- bruts par mois, tout compris, soit certes plus de frs 600.- que le salaire minimum prévu par le Contrat-type pour une gouvernante, non logée mais mangeant à midi sur son lieu de travail et employée à temps complet, à laquelle l'intimée pouvait être assimilée, cette différence pouvant toutefois s'expliquer par ses qualifications dans le domaine infirmier utiles pour son activité au service d'une personne souffrante. Enfin, si on applique les taux des différentes déductions sociales faites sur le salaire de l'intimée dès mars 2005, selon son décompte de salaire du même mois, au salaire net en espèces de sa remplaçante auprès des époux E\_\_\_\_\_, le salaire mensuel brut en espèces de cette dernière s'élevait à frs. 4'650.- environ, auxquels il convenait d'ajouter la contrevaletur de ses repas de midi à la charge de l'appelant, soit un salaire brut mensuel total de frs. 4'920.- dès le 27 mai 2005, ce qui représentait une augmentation de près de fr. 500.- par rapport au salaire consenti à l'intimée jusqu'à cette date. En conséquence de l'ensemble de ce qui précède, la Cour de céans estime pouvoir raisonnablement admettre que les parties ont effectivement convenu, comme allégué par l'intimée, que son salaire net en espèces a été fixé par les parties à fr. 3'500.- par mois, du 1 er mars 2003 au 28 février 2005 également, soit un salaire brut mensuel total de frs. 4'451.-, frais de nourriture à midi inclus.

### **E. 6.2.3**

En l'espèce, il n'est pas contesté que les rapports contractuels entre les parties ont débuté, oralement, sur la base d'un salaire/horaire net de fr. 20.-, pour un emploi à 50 % jusqu'au 28 février 2003, ce qui correspondait, pour 8 heures de travail quotidien, à un salaire journalier en espèces net de fr. 160.- et brut d'environ fr. 170,50, auquel il y avait lieu d'ajouter frs. 9.- de frais de repas de midi. Cette rémunération correspondait aussi à un salaire mensuel net en espèces de fr. 3'480.-- (fr. 160.- x 21,75) et à un salaire mensuel brut de fr. 3'978.-, frais de nourriture à midi, selon les normes AVS, compris ((fr. 170,50 x 21,75) + fr. 270.-). Par la suite, soit dès le 1 er mars 2005, le salaire de l'intimée a été déterminé par le contrat de travail écrit, conclu le 22 mars 2005 par les parties et convenant d'un salaire mensuel net en espèces de fr. 3'500.-, soit brut de fr.4'181.- selon le décompte de salaire de l'intimée pour mars 2005, frais des repas de midi en sus à la charge de l'appelant à raison de frs. 270.-, soit un salaire mensuel brut total de fr. 4'451.- (pièces 2 et 3 intimée). Il n'est pas contesté non plus que, dans l'intervalle de deux ans entre le 1 er mars 2003 et le 1 er mars 2005, l'intimée a travaillé à plein temps pour les époux E\_\_\_\_\_, toujours à raison de 40 heures par semaine, selon un nouvel accord oral conclu dès début mars 2003. Comme déjà mentionné, il y a lieu de déterminer quel a été le salaire mensuel net en espèces versé pendant cette période à l'intimée, soit fr. 3'000.- selon l'appelant et fr. 3'500.- selon l'intimée. A ce sujet, cette dernière a déclaré à la présente Cour avoir signé des quittances mensuelles pour le salaire qu'elle allègue en fr. 3'500.- nets, montant qui lui était versé par le Conseil de l'appelant même avant le mois de mars 2005, date dès laquelle ce salaire mensuel net en espèces a été clairement fixé par contrat écrit. Or, la seule quittance que ledit Conseil a pu produire, après avoir d'abord contesté l'existence de tels documents, est datée du 7 juin 2005 - soit postérieurement à la conclusion du contrat précité - et ne mentionne aucun montant. Il est, par ailleurs, observé que la remplaçante de l'intimée pendant son congé maternité, soit dès le 27 mai 2005, a été rémunérée à raison de fr. 4'000.- nets par mois en espèces, frais de nourriture à midi en sus à la charge de l'appelant, selon

son contrat de travail produit par ce dernier. Il découle toutefois de ces pièces que la Cour de céans n'a pas suffisamment d'éléments à sa disposition dans le dossier pour trancher entre les deux positions divergentes des parties au sujet du salaire effectivement dû à l'intimée par l'appelant pour la période incriminée du 1<sup>er</sup> mars 2003 au 1<sup>er</sup> mars 2005. Elle doit dès lors, en application des principes juridiques rappelés ci-dessus (ch.

### **E. 6.3**

Les indemnités dues à l'intimée par l'appelant en compensation de ses vacances non prises en nature du 18 novembre 2002 au 31 décembre 2005 seront dès lors calculées, sur la base des éléments chiffrés ci-dessus, comme suit : - l'intimée n'ayant pris aucun jour de vacances du 18 novembre 2002 au 28 février 2003, l'appelant doit lui indemniser trois jours ouvrables à ce titre, sur la base d'un salaire journalier brut estimé de frs. 180.-, soit une indemnité compensatoire de frs. 540.- (3 x fr. 180.-) pour cette première période. - De plus, à la fin de la période s'étant étendue du 1<sup>er</sup> mars 2003 au 31 décembre 2005, il est resté à l'intimée un solde de vacances non prises en nature de 32 jours (cf ch. 6.1.2. ci-dessus), soit, sur la base d'un salaire mensuel brut total de frs. 4'451.- par mois et de frs. 204,65 par jour (fr. 4'451 : 21,75), une indemnité compensatoire de frs. 6'549.- (arrondis) (frs. 204,65 x 32). Dès lors, l'indemnité totale due à l'intimée par l'appelant, en compensation de ses vacances non prises en nature, du 18 novembre 2002 au 31 décembre 2005, est de frs. 7'089.-, à verser avec intérêts moratoires à 5 % dès le 30 juin 2004 (date moyenne), la partie qui en a la charge étant invitée à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur ce montant.

7.1. Conformément à l'article 330 a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1<sup>er</sup>). Le contenu de ce certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet (ATF du 4 juillet 2000 en la cause 4C.463/1999, consid. 10b ; JAR 1998, p. 167 ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2<sup>ème</sup> éd., n. 4 ad art. 330a CO ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 10 ad art. 330a CO). 7.2. En l'espèce, l'intimée a conclu à la délivrance par l'appelant d'un certificat de travail, ce à quoi les premiers juges ont condamnés ce dernier, en précisant que ledit certificat devait être conforme à la réalité. En appel devant la présente Cour, l'appelant a acquiescé au premier jugement sur ce point. Il lui en sera donné acte et il sera pour le surplus condamné, en tant que de besoin, à délivrer à l'intimée un certificat de travail complet et conforme à la réalité.

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