



POUVOIR JUDICIAIRE

C/4541/2020-5

CAPH/212/2021

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 14 NOVEMBRE 2021**

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, France, recourante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 mars 2021 (JTPH/79/2021), comparant en personne,

et

**B** \_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_ [GE], intimée, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 novembre 2021.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/79/2021 du 5 mars 2021, le Tribunal des Prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevable la demande en paiement formée le 26 août 2020 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ SA (chiffre 1 du dispositif), l'a déboutée de ses conclusions (ch. 2), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 3), les parties étant déboutées de toute autre conclusion (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 7 avril 2021 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_, comparant en personne, a recouru contre ce jugement concluant à la production de pièces complémentaires par sa partie adverse, à l'audition d'un témoin et persistant, au fond, dans ses prétentions pour licenciement abusif.
- b.** Dans sa réponse, B\_\_\_\_\_ SA a conclu à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.
- c.** Les parties ont répliqué et dupliqué en persistant dans leurs conclusions respectives.
- d.** A l'appui de leurs écritures, les parties ont toutes deux produit des pièces qui figurent déjà au dossier de première instance. B\_\_\_\_\_ SA a, en outre, produit des pièces complémentaires comprenant des courriels datant des 11, 17 et 18 juin 2019 ainsi qu'un courrier du 6 avril 2021 (pièces 2 de son mémoire réponse du 5 mai 2021 et 1 à 7 de sa duplique du 16 juin 2021).
- e.** Par avis du greffe de la Cour du 21 juin 2021, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.
- a.** B\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse, sise à C\_\_\_\_\_ (Genève), dont le but est le développement, la fabrication et le commerce d'équipements médicaux, ainsi que de logiciels à usage médical thérapeutique ou médical administratif.
- b.** A\_\_\_\_\_ a été engagée à temps partiel par B\_\_\_\_\_ SA en qualité d'assistante de direction à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, pour une durée indéterminée.

Aux termes du contrat de travail, le salaire mensuel était de 3'600 fr. bruts versé douze fois l'an pour un taux d'activité de 60%. Le contrat ne stipulait rien quant au droit aux vacances et renvoyait, au surplus, au règlement du personnel qui faisait partie intégrante du contrat.

A la lecture du règlement du personnel, signé le 1<sup>er</sup> mai 2018 par A\_\_\_\_\_, chaque employé avait droit à cinq semaines de vacances par année. Les vacances devaient être demandées par l'employée à sa hiérarchie et chaque directeur/trice

de département avait l'obligation de s'assurer que la totalité des jours de vacances étaient pris durant l'année.

**c.** A\_\_\_\_\_ œuvrait au sein du département "administration-vente-comptabilité-marketing" dirigé par D\_\_\_\_\_.

**d.** Selon les déclarations de E\_\_\_\_\_, directeur général de B\_\_\_\_\_ SA, confirmées par celles d'un ancien employé, F\_\_\_\_\_, entendu à titre de témoin, A\_\_\_\_\_ était la première à bénéficier d'un temps partiel au sein de la société; six mois plus tard, une seconde employée a également bénéficié d'un tel régime.

**e.** Par courriel du 30 avril 2019, B\_\_\_\_\_ SA a communiqué un nouveau règlement du personnel à ses employés, dont les principaux changements concernaient l'accès aux outils informatiques professionnels, la protection des données privées, les bonus et primes, ainsi que le droit aux vacances. Sur ce dernier point, le règlement prévoyait que le calcul des vacances se ferait dorénavant en heures, par souci d'égalité de traitement entre les collaborateurs travaillant à temps plein et ceux à temps partiel. Les employés à temps plein bénéficiaient toujours de 25 jours de vacances. Le règlement précisait que le droit aux vacances des employés à temps partiel était calculé au prorata de leur taux d'activité.

Le nouveau règlement devait être signé et retourné au service des ressources humaines jusqu'au 10 mai 2019.

**f.** Le délai accordé aux employés pour retourner le règlement signé a été repoussé au 16 mai 2019, compte tenu de nouveaux changements encore apportés.

**g.** A\_\_\_\_\_ a refusé de signer ce règlement, au motif que le nouveau calcul des vacances lui était préjudiciable.

Elle a fait valoir que lors de son embauche, elle avait négocié et obtenu 25 jours de vacances pour son activité à temps partiel, ce dont elle avait pu bénéficier durant sa première année de service. Le nouveau calcul des vacances lui faisait ainsi perdre de nombreux jours de congé, ce qui équivalait à une baisse considérable de sa rémunération qu'elle souhaitait en conséquence renégocier.

**h.** Lors d'un entretien du 18 juin 2019, D\_\_\_\_\_ a adressé des reproches à A\_\_\_\_\_, infondés selon cette dernière, concernant des modifications de réservations d'hôtels mal effectuées et des devis mal établis. Elles ont ensuite abordé le refus de l'employée de signer le nouveau règlement du personnel. D\_\_\_\_\_ lui a alors annoncé qu'il n'y avait pas de négociation possible et qu'elle avait le choix entre signer le nouveau règlement ou être licenciée. A\_\_\_\_\_ a persisté dans son refus.

---

**i.** Par courrier du même jour, A\_\_\_\_\_ a été licenciée avec effet au 18 août 2019.

**j.** Par courrier du 15 juillet 2019, A\_\_\_\_\_ a demandé à B\_\_\_\_\_ SA de lui notifier par écrit les motifs de son licenciement.

**k.** Le lendemain, l'employée a formé opposition à son licenciement. Elle a soutenu que les motifs évoqués oralement lors de l'entretien du 18 juin 2019 n'étaient que des prétextes et qu'elle avait été victime d'un licenciement-représailles. Elle a, en outre, sollicité la remise d'un certificat de travail.

**l.** Par courrier du 26 juillet 2019, B\_\_\_\_\_ SA lui a fait part des motifs de son licenciement, à savoir son insatisfaction quant à son travail. Il lui était également reproché d'avoir refusé, de manière persistante, de signer le nouveau règlement du personnel, dans la mesure où elle en contestait le contenu s'agissant du mode de calcul des vacances au prorata du taux d'activité. Or, le règlement avait été précisé après la constatation, par l'employeur, du fait que A\_\_\_\_\_ avait pris 25 jours de congé, alors qu'elle était en charge des calendriers des vacances de mai 2018 à mai 2019. Elle avait refusé de signer le nouveau règlement à trois reprises, alors que B\_\_\_\_\_ SA lui avait indiqué ne pas vouloir faire d'exception quant à l'application du règlement, afin d'éviter toute discrimination entre les employés. Or, A\_\_\_\_\_ avait maintenu son refus, en rétorquant qu'elle avait été engagée à temps partiel pour pouvoir profiter de son temps libre. L'employeur considérait qu'elle agissait de mauvaise foi concernant le nombre de jours de congé.

**m.** Selon l'attestation internationale de l'employeur établie le 18 août 2019, les motifs du licenciement étaient l'insatisfaction quant au travail fourni et le refus de se soumettre au règlement du personnel.

**D. a.** Par demande simplifiée du 14 février 2020, déclarée non conciliée et introduite par-devant le Tribunal le 26 août 2020, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 28'800 fr., composée comme suit :

- 21'600 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 3'600 fr. nets à titre d'indemnité pour la non-délivrance du certificat de travail ;
- 3'600 fr. nets à titre d'indemnité pour la non-délivrance de l'attestation internationale de l'employeur.

En substance, A\_\_\_\_\_ a allégué que les motifs invoqués par son employeur étaient des prétextes fallacieux et que son licenciement constituait un congé-représailles destiné à la priver de ses droits contractuels et fondamentaux relatifs aux vacances.

Entendue devant le Tribunal, elle a expliqué avoir négocié les termes de son engagement et avoir accepté un salaire plus bas que celui auquel elle prétendait initialement, compte tenu des jours de congé négociés. E\_\_\_\_\_ lui avait alors confirmé qu'elle avait droit soit à 25 jours de vacances, soit à 5 semaines. Elle ne se souvenait toutefois plus des termes exacts employés, car pour elle cinq semaines correspondaient à 25 jours. Tout semblait néanmoins clair pour elle, en ce sens qu'elle bénéficiait de 25 jours de vacances par année, sans application du prorata.

A l'appui de ses allégués, elle a notamment produit une photo d'écran de ses plannings de vacances, à teneur desquels son solde de vacances était de 9 jours en 2018 (sur 17 jours de vacances) et 9 jours en 2019, ainsi qu'une demande de congé pour la période du 16 juillet 2019 au 15 août 2019 correspondant à son solde de vacances (18.5 jours), contresignée le même jour par sa direction de département.

**b.** B\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à cette demande, concluant au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

Elle a notamment contesté l'accord sur les vacances dont se prévalait son ancienne employée et réfuté le fait que le nouveau règlement lui était défavorable.

Entendu en tant que représentant de B\_\_\_\_\_ SA et directeur général ayant engagé A\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ a déclaré que, selon lui, il y avait eu une incompréhension au moment de l'engagement. Le droit aux vacances de A\_\_\_\_\_ était défini dans sa lettre d'engagement ainsi que dans le règlement du personnel dont la nouvelle version tenait compte des employés à temps partiel. Il devait être calculé au prorata de son taux d'activité à 60 % et s'élevait ainsi à 11.25 jours pour l'année 2018 et à 10 jours pour l'année 2019, compte tenu d'une période de trois mois où elle avait travaillé à 80% pour faire face à un surcroît d'activité de la société. E\_\_\_\_\_ a ajouté à cet égard que le logiciel utilisé par la société pour le planning des vacances avait été développé par la société elle-même et ne tenait pas compte des temps partiels. Alerté par des collègues de A\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ avait compris que celle-ci prenait plus de jours de vacances que ceux auxquels elle avait droit. Il avait, en conséquence, décidé de clarifier la question des emplois à temps partiel dans le règlement. L'employée ne pouvait, de bonne foi, prétendre à un nombre de jours de vacances supérieur à celui de ses collègues. Elle ne pouvait pas se prévaloir d'avoir reçu un congé-représailles, puisque son droit aux vacances n'avait pas été modifié.

B\_\_\_\_\_ SA a ajouté que le nouveau règlement avait été transmis à l'ensemble du personnel et que tous les employés l'avaient accepté et signé, à l'exception de A\_\_\_\_\_.

---

c. Lors de l'audience du 14 janvier 2021, le Tribunal a entendu les parties et procédé à l'audition de deux témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile.

A\_\_\_\_\_ a renoncé à la délivrance du certificat de travail ainsi qu'à l'attestation de l'employeur, ces documents ayant été produits dans l'intervalle. Elle a réduit ses prétentions à 3'600 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, soulignant qu'elle recherchait, avant tout, une reconnaissance du fait que son licenciement n'avait pas été fait dans les règles. Elle a, par ailleurs, renoncé à l'audition des témoins I\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions et la cause a été gardée à juger par le Tribunal.

- E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a considéré que la mauvaise exécution par A\_\_\_\_\_ de son travail, telle qu'alléguée par B\_\_\_\_\_ SA, n'avait pas été établie. S'agissant du refus de signer le nouveau règlement, A\_\_\_\_\_ n'avait pas apporté la preuve que l'employeur lui aurait accordé, lors de son engagement, au titre du droit aux vacances, le paiement de 25 jours ouvrables pour un taux d'activité de 60%, ce qui ne correspondait du reste pas au règlement du personnel signé par l'employée au moment de son engagement. Il était néanmoins vraisemblable qu'il y avait eu une mauvaise compréhension par A\_\_\_\_\_ de l'accord contractuel convenu relatif à ses vacances (notamment sur les notions de "droit à cinq semaines de vacances" et de celle de "droit à 25 jours ouvrables payés" valable uniquement pour un salarié à 100%). Malgré la bonne foi de celle-ci, l'employeur avait néanmoins la possibilité de résilier le contrat de travail en respectant le délai de congé si l'employée n'en acceptait pas les modifications, possibilité dont il avait en l'occurrence fait usage. Il ne s'agissait dès lors pas d'un congé représailles, contrairement à ce qu'alléguait l'employée.

## **EN DROIT**

1. **1.1** La décision attaquée est une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), compte tenu de la réduction des prétentions de la recourante (alors demanderesse) lors de l'audience du 14 janvier 2021.

Partant, seule la voie du recours est ouverte.

**1.2** Le recours a été interjeté dans le délai prescrit, en la forme écrite et motivée (art. 130, 131 et 321 CPC). Bien que les conclusions au fond ne soient pas clairement définies ni chiffrées, on comprend aisément à la lecture de la motivation, les modifications du jugement souhaitées par la recourante, en particulier le fait qu'elle persiste dans ses prétentions formulées en première

---

instance à titre d'indemnité pour licenciement abusif. L'intimée n'a d'ailleurs soulevé aucun grief à cet égard et a pu se déterminer sur les écritures de sa partie adverse.

Interprété avec indulgence s'agissant d'un plaideur comparant en personne, le recours sera déclaré recevable.

**1.3** En revanche, les conclusions, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables dans le cadre d'un recours (art. 326 al. 1 CPC).

Par conséquent, les conclusions nouvelles formulées par la recourante tendant à la production de pièces complémentaires et à l'audition d'un témoin (I\_\_\_\_\_), auquel elle avait renoncé à l'issue de l'audience du 14 janvier 2021, sont irrecevables. Il en va de même des pièces nouvelles déposées par l'intimée devant la Cour.

**1.4** A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence *ratione loci* des tribunaux genevois (art. 19 CL) ni l'application du droit suisse (art. 121 LDIP).

**1.5** Le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours a un plein pouvoir d'examen en droit, mais un pouvoir limité à l'arbitraire en fait (ATF 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_282/2019 du 4 novembre 2019 consid. 2.1).

- 2.** La recourante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré son licenciement comme abusif. Elle soutient qu'en refusant de signer le nouveau règlement du personnel, qui réduisait son droit aux vacances, elle avait fait valoir en toute bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail et que son congé lui avait été signifié à titre de représailles.

**2.1** Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_266/2020 consid. 3.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur

---

gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2).

Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4).

**2.1.1** Est notamment abusif le congé dit de représailles (ou de vengeance) donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances ou encore sur un droit à la protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 et les références citées).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

**2.1.2** Un congé donné pour le motif que le travailleur n'a pas accepté une modification du contrat (congé-modification au sens large) n'est pas abusif en tant que tel. Il peut l'être dans des circonstances particulières, si l'employeur a proposé des modifications appelées à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation, s'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée - par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché - ou encore si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, la convention collective ou le contrat-type applicables (ATF 125 III 70 consid. 2a, 123 III 246 consid. 3b et consid. 4a, arrêts du Tribunal fédéral 4A\_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2; 4A\_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1 et les arrêts cités).

**2.1.3** Pour dire si un congé est abusif, il faut déterminer et se fonder sur son motif réel, lequel relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3). En revanche, savoir si le



---

motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait été tout de même résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est donné. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur (art. 8 CC; ATF 130 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3).

**2.2** En l'espèce, la recourante considère son licenciement comme abusif en raison du fait qu'elle avait fait valoir de bonne foi des prétentions en lien avec son contrat de travail.

Il ressort de l'instruction de la cause que le congé a été signifié à la recourante en raison du fait qu'elle n'avait pas accepté le nouveau règlement du personnel et les modifications des conditions de travail qu'il prévoyait. Ce motif ressort en effet expressément des explications données par l'employeur dans son courrier du 26 juillet 2019, ainsi que de l'attestation internationale de l'employeur; il correspond par ailleurs aux affirmations constantes et cohérentes des deux parties. Il résulte de surcroît clairement de la chronologie des événements, le licenciement étant intervenu à l'issue de l'entretien du 18 juin 2019 lors duquel la recourante a confirmé son opposition au nouveau règlement. Quant au second motif invoqué par l'intimée, à savoir l'insatisfaction quant au travail fourni par la recourante, il n'a pas été établi, les pièces produites à cet égard devant la Cour étant irrecevables (cf. consid. 1.3 *supra*), et paraît en tout état de cause secondaire à la lecture du dossier.

Il s'ensuit que le réel motif de congé réside dans le refus de la recourante des nouvelles conditions de travail, impliquant notamment une éventuelle réduction de son droit aux vacances. Il s'agit donc d'un congé-modification, de sorte que la licéité du congé doit être examinée à l'aune de la justification de la modification apportée par l'employeur. Conformément à la jurisprudence susmentionnée, la question est, en particulier, de savoir si ce congé-modification est abusif dans les circonstances d'espèce, respectivement, au vu des griefs soulevés, si l'employeur a cherché par ce biais à imposer à son employée une modification injustifiée.

Selon les éléments du dossier, l'intimée a adopté le nouveau règlement du personnel notamment aux fins de clarifier la question relative aux vacances et ce à l'égard de l'ensemble du personnel. L'ancienne version du règlement (avant

modification) mentionnait uniquement que "chaque employé avait droit à cinq semaines de vacances par année", sans aucune indication particulière pour le personnel à temps partiel. Ceci s'explique notamment par le fait qu'à cette époque, l'intimée n'employait que des travailleurs à temps complet, comme cela ressort des déclarations de E\_\_\_\_\_ et du témoin F\_\_\_\_\_. La question des vacances pour les employés à temps partiel ne se posait dès lors pas.

Cette question est survenue après l'engagement de la recourante, première employée à temps partiel. Comme l'a relevé le Tribunal, il y a eu, selon toute vraisemblance, une mauvaise compréhension entre les parties s'agissant du droit aux vacances de la recourante lors de son engagement. Cette dernière a reconnu devant le Tribunal le fait que, pour elle, cinq semaines de vacances correspondaient à 25 jours de congé, ce qui n'est pas le cas pour une activité à 60 % et peut être source de confusion. Elle ne se souvenait d'ailleurs plus si E\_\_\_\_\_ lui avait confirmé qu'elle avait droit à 25 jours ou à cinq semaines de vacances. Quoi qu'en dise la recourante, à défaut de tout indice en ce sens figurant dans son contrat de travail, un avenant, voire un courriel ou tout autre document, il ne peut être retenu que l'intimée lui avait accordé 25 jours ouvrables de congé par année pour un taux d'occupation à 60% (au lieu d'un congé usuel de 15 jours pour un tel taux d'activité), ce qui correspondrait à plus de huit semaines de vacances pour un plein temps. Les indications figurant sur les captures d'écran du logiciel de l'intimée utilisé pour les vacances ne sont pas suffisamment probantes dans la mesure où, selon les explications fournies, ce système, développé par la société elle-même, ne prenait pas en compte les temps partiels. De même, le fait que la recourante ait pu prendre le nombre de jours de congé auquel elle pensait avoir droit avec la validation de sa hiérarchie durant sa première année de service ne permet pas, en soi, de retenir que cela correspondait aux termes contractuels convenus puisqu'au moment où le directeur général de la société s'en est rendu compte, il a tenu à clarifier la situation sans tarder, ce qui tend au contraire à démontrer qu'il ne validait pas la position de la recourante et qu'un malentendu existait à ce sujet.

Le recourante n'a par ailleurs pas été la seule employée impactée par ce nouveau règlement, celui-ci ayant été adressé et mis en place pour tous les employés de l'intimée.

De plus, les modalités arrêtées par l'employeur ne paraissent pas injustifiées en l'espèce, dans la mesure où elles s'avèrent usuelles et tendent à éviter toute discrimination entre les employés. Elles répondent ainsi à la bonne marche des affaires de la société intimée.

Dans ce contexte, il y a lieu de retenir que le nouveau règlement, incluant les modalités de calcul des vacances, répondait à un besoin, objectif et légitime, de clarifier et d'harmoniser la situation des vacances pour l'ensemble des employés à

temps partiel, actuels et futurs, le litige survenu entre les parties étant précisément la preuve d'un tel besoin.

Ainsi, contrairement à l'avis de la recourante, il n'est pas démontré que le congé lui a été notifié en représailles aux prétentions qu'elle avait émises. Ce congé s'inscrit dans un cadre plus large tendant à l'adoption/harmonisation de règles légitimes, standardisées et uniformes pour l'ensemble du personnel, auxquelles elle a refusé d'adhérer.

Par son argumentation, qui se réfère uniquement au congé-représailles, la recourante perd de vue que l'employeur conserve la possibilité de résilier de manière ordinaire le contrat de travail lorsque l'employée refuse, comme en l'espèce, des modifications justifiées de ses conditions de travail.

Au vu de ce qui précède, c'est avec raison que le Tribunal a constaté que le congé n'était pas abusif et a débouté la recourante de sa prétention en indemnité à ce titre.

Le jugement entrepris sera dès lors confirmé.

3. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), aucune des parties n'ayant procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi.

Il n'est pas alloué de dépens devant la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC), étant par ailleurs relevé que les deux parties ont comparu en personne.

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 7 avril 2021 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/79/2021 rendu le 5 mars 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4541/2020 - 5.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Conformément aux art. 113 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 constitutionnel subsidiaire.*

*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.