

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/10902/2015-1

CAPH/185/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 28 OCTOBRE 2016

Entre

A____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 mars 2016 (JTPH/121/2016), comparant par M^c Antoine E. BÖHLER, avocat, Etude Kaiser Böhler, Rue des Battoirs 7, Case postale 284, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Madame B____, domiciliée _____, intimée, comparant par le Syndicat UNIA, Chemin Surinam 5, Case postale 288., 1211 Genève 13 dans les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 28 octobre 2016.

EN FAIT

- A.** A_____ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but la fabrication de produits horlogers, ainsi que la taille de diamants et de pierres précieuses.
- B.** Le 1^{er} octobre 2014, B_____ s'est engagée au service de A_____ en qualité de polisseuse, moyennant un salaire mensuel de 6'000 fr. versé douze fois l'an. Le droit aux vacances était de 25 jours, et le délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.
- C. a.** A_____ allègue que le supérieur de B_____ lui a adressé deux avertissements oraux entre novembre 2014 et février 2015, en raison de pièces de prix excessivement polies, ayant nécessité d'être reprises.
- b.** En février 2015, B_____ a informé son employeur de ce qu'elle avait reçu dix avis de saisie pour un montant total de l'ordre de 16'700 fr.; elle a remis copie desdits avis.

A_____ a proposé de régler les dettes de son employée, moyennant arrangement de remboursement sur salaire. Elle a requis de B_____ qu'elle l'autorise à "avoir accès à l'ensemble des données et documents relatifs aux avis de saisies envoyés par l'Office des poursuites", ce qui a été fait en date du 23 février 2015. Sur la base de cette procuration, elle a contacté des créanciers de B_____ pour déterminer si les poursuites dont elle avait connaissance étaient les seules en cours.

B_____ a également remis un extrait de ses poursuites en cours (témoin C_____). Il en résulte une poursuite supplémentaire d'un montant de l'ordre de 1'900 fr.

Avec la responsable des ressources humaines, B_____ a établi un tableau de ses frais et charges (loyer, leasing, assurance-maladie, téléphone, crédits, etc.), comprenant les montants en poursuite et saisie, pour un total qui a été estimé de 50'000 à 60'000 fr. Sur cette base, un tableau de financement mensuel, tenant compte d'une saisie sur salaire de 1'000 fr. a été établi (témoin C_____).

c. Le 27 février 2015, B_____ a été convoquée par A_____. Celle-ci a allégué lui avoir signifié oralement son licenciement pour le 31 mars 2015. Devant les larmes de son employée, elle avait accepté d'établir immédiatement un contrat de durée déterminée, renouvelable de mois en mois. Un plan financier avait été établi, sur quarante mois.

B_____ allègue qu'il lui a été fait signer une lettre de congé puis été proposé par son employeur un contrat de durée déterminée en lieu et place de son contrat de durée indéterminée. Elle a déclaré au Tribunal que son employeur lui avait dit

"soit tu signes, soit tu nous quittes" en lui soumettant un contrat de durée déterminée.

Elle a signé le 27 février 2015 ledit contrat, conclu du 27 février au 31 mars 2015.

Ce contrat n'avait pas été préparé avant l'entretien. Il s'est agi d'une solution trouvée d'un commun accord, après une longue discussion pour tenter d'aider l'employée qui s'était effondrée en pleurs à l'annonce de son licenciement (témoin C_____).

d. En mars 2015, deux avertissements oraux ont été signifiés à B_____.

e. Le 1^{er} avril 2015, les parties se sont liées par un nouveau contrat, jusqu'au 30 avril 2015.

f. A_____ a signifié encore trois avertissements oraux à B_____.

Les avertissements avaient trait à son comportement et à la qualité du travail. B_____ avait une grande expérience et un grand potentiel en polissage, elle était rapide. Le 21 avril 2015, elle avait été surprise prenant un café après avoir badgé. Elle était ingérable (témoin D_____).

D. Par courrier du 21 avril 2015, A_____ s'est adressée à B_____ en ces termes: "Nous vous confirmons par la présente que nous résilions votre contrat de travail comme polisseuse avec effet immédiat au 21.04.2015. Nous vous libérons de tout engagement à compter du 21.04.2015. Votre salaire vous sera versé jusqu'au 30.04.2015".

Dès le 28 avril 2015, B_____ a été incapable de travailler.

Par courrier de son syndicat du 5 mai 2015, B_____ a requis les motifs de son licenciement.

Par lettre du 13 mai 2015, A_____ a répondu que l'employée n'ayant plus donné satisfaction durant le dernier mois de son activité, elle avait été libérée de son obligation de travailler, son salaire étant versé jusqu'au terme des rapports de travail du 30 avril 2015.

Par pli du 20 mai 2015, B_____ a offert ses services, son incapacité de travail ayant pris fin au 17 mai 2015. A_____ a répondu que les rapports de travail avaient pris fin au 30 avril 2015 et qu'elle excluait de réengager B_____.

Le 21 avril 2015, le motif de résiliation était les fautes professionnelles et l'entente avec le supérieur hiérarchique, rendant impossible la continuation des rapports de travail; B_____ avait donc été libérée de l'obligation de travailler (témoin C_____).

-
- E.** Le 21 mai 2015, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A_____ en paiement de 13'000 fr.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 25 juin 2015, elle a adressé au Tribunal des prud'hommes le 19 octobre 2015 une demande par laquelle elle a conclu à ce que A_____ soit condamnée à lui verser 12'000 fr. à titre de délai de congé et 1'000 fr. à titre de salaire de vacances, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juillet 2015, et à lui remettre des fiches de salaires des mois de mai et juin 2015.

Par réponse, A_____ a conclu au déboutement de B_____ des fins de sa demande.

- F.** Par jugement du 16 mars 2016, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a condamné A_____ à verser à B_____ le montant brut de 8'113 fr. 59 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 juillet 2015 (ch. 2) et à lui remettre des fiches de salaires de mai et juin 2015 (ch. 4), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 3), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

Le Tribunal, à bien le comprendre, a retenu que l'employeur avait imposé le 27 février 2015 sans justification à l'employée un contrat de durée déterminée en lieu et place du contrat de durée indéterminée prévalant jusqu'alors, de sorte qu'il s'agissait d'une modification contractuelle frappée de nullité. Le licenciement donné le 21 avril 2015 était un licenciement ordinaire, devant prendre effet à l'échéance d'un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, prolongé du fait de l'incapacité de travail, au 30 juin 2015. Il convenait d'imputer du salaire le montant gagné par la travailleuse dans son nouvel emploi, et d'y ajouter le salaire dû *pro rata temporis* pour les vacances, ainsi que de faire droit à la requête en remise de fiches de salaire.

- G.** Par acte du 2 mai 2016, A_____ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait au déboutement de B_____ des fins de sa demande.

Par réponse, B_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée.

Par avis du 1^{er} juillet 2016, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

A l'audience de la Cour du 11 octobre 2016, B_____ a déclaré que le directeur E_____ avait devant lui plusieurs documents le 27 février 2015, qu'il lui avait fait signer une lettre de licenciement, puis un contrat de durée déterminée, en lui disant que soit elle acceptait la proposition de contrats de mois en mois pour faire ses preuves, soit elle était licenciée. E_____ a déclaré que le 27 février 2015, il était clair que B_____ serait licenciée pour fin mars, ce qui lui avait été dit, sans

lettre de licenciement; le contrat de durée déterminée n'était pas préparé, il s'agissait d'une solution (rester dans l'entreprise pour faire quelques mois en contrats de durée déterminée) formulée à la demande de l'employée qui était désespérée et avait demandé ce qu'elle pouvait faire. Il voulait garder B_____ à son service, raison pour laquelle il lui avait soumis le contrat de durée déterminée.

EN DROIT

1. L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et 2, 311 al. 1 et 145 al. 1 let. a CPC).

Les délais légaux et les délais fixés judiciairement ne courent pas du septième jour avant Pâques au septième jour qui suit Pâques inclus (art. 145 al. 1 let. a CPC).

En l'espèce, le recours a été déposé dans le délai et les formes requis par la loi de sorte qu'il est recevable.

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'elle était liée à l'intimée par un contrat de durée indéterminée en mars et avril 2015, et d'avoir alloué à l'intimée un salaire dû durant le délai de congé.

2.1 Selon l'art. 335c al. 1, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service.

Le travailleur ne peut pas renoncer valablement au délai minimal de congé prévu par la loi, qui est impératif (ATF 123 III 65).

En vertu de l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de durée déterminée se définit comme celui qui prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

2.2 En l'occurrence, il est établi que les parties se sont liées en 2014 par un contrat de durée indéterminée.

Le 27 février 2015, elles se sont rencontrées. En dépit d'allégués et de déclarations peu précis voire contradictoires sur le caractère du congé, les deux parties s'accordent, ce qui correspond aussi au témoignage C_____, en définitive pour admettre un licenciement ordinaire signifié ce jour-là, avec délai à fin mars 2015.

S'agissant d'un droit formateur, cette résiliation est en principe irrévocable, les deux parties pouvant toutefois convenir de poursuivre les rapports de travail.

Alors même que les parties étaient encore liées par leur contrat de 2014, certes déjà résilié pour le terme de fin mars 2015, elles ont signé un nouvel accord, portant sur l'engagement avec effet immédiat de l'employée jusqu'au 31 mars 2015, aux mêmes conditions salariales que précédemment. On peine à

comprendre quel était l'avantage ainsi recherché, puisque, dans les deux cas de figure, l'employée se trouvait au service de l'employeur durant le mois de mars 2015, moyennant versement d'un salaire de 6'000 fr.

Après avoir contesté être l'auteur de la proposition du contrat de durée déterminée, l'appelante l'a admis devant la Cour, au motif qu'elle entendait garder l'employée à son service, en lui soumettant durant quelques mois des accords de ce type. Selon l'intimée, il lui avait été exposé qu'elle devait faire ses preuves.

La volonté manifeste de l'employeur était ainsi de modifier, au détriment de l'intimée, les conditions – singulièrement le délai minimal de congé prévu par la loi et la protection contre les licenciements en temps inopportun (art. 336c CO) – qui les liaient depuis octobre 2014.

Or, le travailleur ne peut pas renoncer valablement au délai minimal de congé prévu par la loi, qui est impératif (ATF 123 III 65).

Il s'ensuit que l'accord des parties sur la transformation du contrat de durée indéterminée en contrat de durée déterminée était vicié et n'a pas déployé d'effet.

Dès lors, la déclaration de prochaine fin des rapports contractuels (cf art. 334 al. 1 CO) émise par l'appelante en avril 2015 devait s'entendre pour l'échéance, soit un mois pour la fin d'un mois, puisque l'appelante n'a alors pas prononcé de congé immédiat (lequel aurait seul été envisageable dans le cadre du supposé contrat de durée déterminée, cf. art. 337 CO). Ce délai a été reporté en raison de l'incapacité de travail de l'intimée à fin juin 2015, comme l'ont retenu les premiers juges.

L'appelant ne remet pas en cause en tant que tels les calculs effectués par le Tribunal, ni en ce qui concerne le salaire de base ni en ce qui concerne le salaire des vacances.

Le jugement entrepris sera donc confirmé.

3. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 16 mars 2016 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours :

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.