



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/17553/2018-5

CAPH/202/2019

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 25 NOVEMBRE 2019**

Entre

A\_\_\_\_\_ SA, sise rue \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), recourante contre une décision rendue le 26 octobre 2018 (BCPH/290/2018) par l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié chemin \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ Genève, mais comparant par le Syndicat C\_\_\_\_\_, rue \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ Genève, auprès duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 novembre 2019.

---

**EN FAIT**

- A. a.** Par acte du 26 novembre 2011, reçu le 28 novembre 2011, A\_\_\_\_\_ SA (ci-après : le recourant) appelle d'une décision rendue le 26 octobre 2018 et communiqué le 15 novembre 2018, aux termes duquel l'Autorité de conciliation du Tribunal des Prud'hommes, l'a condamnée à verser à B\_\_\_\_\_ l'601 fr. 25 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 avril 2018;

a invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles;

a débouté les parties de toutes autres conclusions.

La recourante conclut à l'annulation de la décision et conclut pour le surplus au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

**b.** L'intimé conclut à la confirmation de la décision querellée et conclut pour le surplus au déboutement de la recourante de toutes ses conclusions.

**c.** La recourante a répliqué en date du 9 janvier 2019. L'intimé n'a pas fait usage de son droit à la duplique. La cause a été gardée à juger par la Cour de céans le 25 février 2019.

Les éléments pertinents suivants résultent du dossier :

- B. a.** Par contrat du 9 avril 2018, A\_\_\_\_\_ SA a engagé B\_\_\_\_\_ en tant que chef magasinier à 100% (pièce 3 dem.).

Le contrat prévoyait un temps d'essai de douze semaines, durant lequel le contrat pouvait être résilié en tout temps avec un préavis de sept jours pour chacune des parties (pièce 3 dem.).

Le salaire convenu était de 5'000 fr., payable en treize mensualités (pièce 3 dem.).

Le contrat prévoyait également :

que les primes de l'assurance perte de gain en raison de maladie seront réparties entre l'employeur et l'employé à raison de 50% chacun ;

que la durée de travail hebdomadaire pour le personnel de l'exploitation et les techniciens était de 45h réparties sur 5 jours ;

et que l'employé bénéficiait de quatre semaines de vacances par année, puis de cinq semaines à partir de 50 ans.

**b.** B\_\_\_\_\_ a travaillé la journée du 9 avril 2018.

B\_\_\_\_\_ a exposé dans ses écritures de première instance et d'appel avoir confondu l'horaire du personnel administratif et l'horaire du personnel d'exploitation, en pensant qu'il finissait sa journée à 18h, jusqu'au moment où son responsable lui a expliqué qu'il devait partir à 18h30 pour compléter ses 45 heures hebdomadaires. Ayant d'autres activités à ce moment-là, l'appelant aurait indiqué qu'il devait partir mais qu'il allait vérifier cela avec l'employeur le lendemain. Le lendemain, il serait revenu à son poste de travail et aurait demandé un rendez-vous avec son employeur afin de clarifier les conditions de son contrat. A\_\_\_\_\_ SA lui aurait alors indiqué que son contrat était annulé et qu'il pouvait rentrer chez lui.

Selon A\_\_\_\_\_ SA, B\_\_\_\_\_ se serait présenté le 10 avril 2018 au travail en indiquant ne pas être d'accord avec les termes de son contrat, notamment la prise en charge partielle de ses primes d'assurance perte de gain pour maladie, le nombre de jours de vacances ainsi que l'horaire de travail. Il aurait informé son employeur avoir reçu une meilleure offre de travail et qu'il souhaitait quitter son poste immédiatement. L'employeur aurait malgré lui accepté la résiliation avec effet immédiat et aurait suggéré à l'employé de patienter afin que son salaire pour la journée du 9 avril 2018 puisse lui être payée. Ce dernier aurait alors refusé d'être payé expliquant qu'il souhaitait éviter que la Caisse de chômage soit informée de son engagement auprès de A\_\_\_\_\_ SA de même que de sa démission. D'accord entre les parties, le contrat aurait ainsi été déchiré. Les parties auraient également écrit « annulé » et signé cette mention sur le contrat.

D\_\_\_\_\_, employée administrative de A\_\_\_\_\_ SA, confirme l'exactitude des faits tels que décrits par l'employeur dans un email du 21 juin 2018 au Syndicat C\_\_\_\_\_. Selon ses explications écrites, E\_\_\_\_\_, également employée administrative, présente au moment des faits, aurait été témoin des faits décrits.

A\_\_\_\_\_ SA a produit une copie du contrat de travail déchiré portant la mention « annulé » ainsi que les deux signatures. Selon les explications écrites de D\_\_\_\_\_, il s'agit de sa signature ainsi que de celle de B\_\_\_\_\_.

De son côté, B\_\_\_\_\_ a produit les fiches de vacances de son épouse, laquelle a pris 30 jours de congé en 2016, 25 jours en 2017 et 25 jours en 2018. Il a également produit un reçu pour l'achat de bottes de travail ; un abonnement de train souscrit le 5 avril 2018 et la preuve de restitution de cet abonnement le 7 mai 2018 ainsi que la décision de suspension de droit pour chômage fautif par la Caisse de chômage F\_\_\_\_\_ et une demande de restitution de l'indemnité de chômage déjà versée.

---

**EN DROIT**

1. Le recours a été formé dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi. Il est partant recevable.

La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours (art. 335b al. 1 CO).

En l'espèce, il est constant qu'à la suite de la discussion du 10 avril 2018, les deux parties ont considéré que les relations contractuelles avaient pris fin. Elles divergent toutefois d'opinion, quant au contenu et aux conséquences de ladite discussion: B\_\_\_\_\_ affirme avoir été licencié avec libération de l'obligation de travailler, alors que A\_\_\_\_\_ SA soutient que les rapports de travail ont pris fin avec effet immédiat – voire annulés – d'un commun accord entre les parties, et ce sur demande de l'employé.

Celui qui prétend qu'un rapport juridique s'est éteint supporte le fardeau de la preuve des conditions de cette extinction, et partant, les conséquences de l'absence de preuve (DESCHENAUX, Le titre préliminaire du CC, p. 240). Il appartient donc à la partie qui se prévaut de la résiliation du contrat de travail de prouver que celle-ci est intervenue (ATF 113 II 261 = JdT 1988 I 177).

Dès lors, B\_\_\_\_\_ supporte le fardeau de la preuve de la résiliation avec libération de l'obligation de travailler alors que A\_\_\_\_\_ SA supporte celui d'une résiliation voire annulation par commun accord.

3. En l'espèce, la discussion du 10 avril 2018 s'est déroulé devant témoins, soit D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_.

Ces dernières n'ont pas été entendus. Toutefois, A\_\_\_\_\_ SA a produit un email du 21 juin 2018 adressé par D\_\_\_\_\_ au Syndicat C\_\_\_\_\_ décrivant les événements ayant eu lieu le 10 avril 2018. La description de D\_\_\_\_\_ confirme la version de A\_\_\_\_\_ SA.

De plus, A\_\_\_\_\_ SA a produit une copie du contrat de travail déchiré portant la mention « annulé » ainsi que deux signatures, soit celles de D\_\_\_\_\_ et de B\_\_\_\_\_.

D\_\_\_\_\_ est certes employée de A\_\_\_\_\_ SA. Toutefois, rien ne permet de douter de la véracité de ses affirmations écrites.

---

De son côté, B\_\_\_\_\_ a allégué avoir été licencié avec un préavis de 7 jours tout en étant relevé de son obligation de travailler. En effet, il affirme que son employeur lui aurait indiqué le 10 avril 2018 qu'il pouvait rentrer chez lui et réclame son salaire afférent au jour travaillé (9 avril 2018) ainsi qu'aux 7 jours de congé selon l'art. 335b al. 1 CO (10 au 16 avril 2018). Toutefois, il n'apporte pas de preuve à cet égard. La production du reçu concernant l'achat de bottes ou la souscription puis l'annulation de l'abonnement de train ou encore le nombre de jours de congé pris par son épouse ne sont pas de nature à démontrer qu'il a été licencié ni qu'il a été libéré de son obligation de travailler.

Vu ce qui précède, il sera donc retenu que l'employeur a prouvé à suffisance que les relations de travail avaient été terminées avec effet immédiat d'un commun accord entre les parties le 10 avril 2018.

4. Il convient ainsi de calculer le salaire dû par A\_\_\_\_\_ SA à B\_\_\_\_\_ pour le travail effectué durant la journée du 9 avril 2018. En effet, il ne peut y avoir d'annulation *ex tunc* des rapports de travail malgré la mention « annulé » apposé sur le contrat de travail, ni un accord sur un travail fourni à titre gratuit du simple fait que B\_\_\_\_\_ aurait refusé d'être payé.

B\_\_\_\_\_ réclame la somme de 217 fr. 95 à titre de salaire de pour le 9 avril 2018. Le salaire correspondant au dit jour travaillé s'élève à 229 fr. 88 (5'000.-/ 21.75), laquelle sera réduite à 217 fr. 95, soit la somme réclamée dans la demande, l'autorité de céans ne pouvant derechef statuer *ultra petita*.

Il réclame également le paiement de la part au 13ème salaire ainsi qu'une indemnité pour des jours de vacances non pris en nature.

La part au 13ème salaire correspondant au jour travaillé s'élève à 18 fr. 16 (soit 1/12 de son droit au salaire, calculé ci-dessus à 217 fr. 95).

L'indemnité pour des jours de vacances non pris en nature correspond à 18 fr. 16 (soit 8.33% de 217.95, étant donné que le contrat prévoit 4 semaines de vacances par année).

La décision de l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes du 26 octobre 2018 doit donc être annulée et la recourante condamnée à payer un montant total de 254 fr. 27.

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 2:**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 26 novembre 2018 par A\_\_\_\_\_ SA contre la décision rendue le 26 octobre 2018 par l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Annule cette décision.

**Statuant à nouveau :**

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à payer à B\_\_\_\_\_ la somme de 254 fr. 27 (deux-cent cinquante-quatre francs et vingt-sept centimes) brut plus intérêts à 5% l'an dès le 10 avril 2018.

Invite la partie qui en a la charge à effectuer les déductions légales et sociales.

Dit que la procédure est gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Sirin YÜCE GIESS, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur, Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.