

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/18005/2015-2

CAPH/42/2017

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 16 MARS 2017

Entre

A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 1^{er} juillet 2016 (JTPH/253/2016), comparant par M^e Eric BEAUMONT, avocat, Oher & Associés, rue de Candolle 16, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant en personne,

et

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, rue de Montbrillant 40, Case postale 2293, 1211 Genève 2, partie intervenante, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 17 mars 2017.

EN FAIT

A. a. A_____, sise à Genève, a notamment pour but social la redistribution et la production d'articles de gastronomie, de boulangerie, de pâtisserie, de chocolaterie et de restauration.

b. B_____ a travaillé pour A_____ en qualité de pâtissière au sein du laboratoire pâtisserie, à partir du 1^{er} novembre 2014.

c. Selon le contrat de travail conclu entre B_____ et son employeur le 25 septembre 2014, le salaire mensuel brut de l'employée était de 4'200 fr. versé treize fois l'an durant le temps d'essai, puis de 4'500 fr. dès le 4^{ème} mois.

En cas de fin du contrat de travail au cours ou à la fin de la première année de service, l'employée n'avait pas droit au treizième salaire.

La durée hebdomadaire du travail était de 42 heures effectives et aucune heure supplémentaire ne pouvait être effectuée sans l'accord du responsable.

En cas de maladie, l'employée avait droit à une indemnité perte de gain versée par C_____ de 0% les 1^{er} et 2^{ème} jours d'incapacité, de 80% dès le 4^{ème} jour d'incapacité et de 90% dès le 32^{ème} jour d'incapacité.

Le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service (art. 12).

Les rapports de travail étaient soumis, outre les dispositions contractuelles, à la Convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse (ci-après : CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

d. B_____ débutait en principe son travail entre 1h et 2h du matin pour le terminer entre 10h30 et 11h, cinq jours par semaine, avec une pause de trente minutes. Parfois, cet horaire a été de 4h à 13h ou de 20h à 5h.

Selon B_____, ses horaires effectifs ont été bien supérieurs aux horaires contractuellement prévus. Elle travaillait ainsi en réalité jusqu'à 14h, voire 15h30 et parfois 17h. Elle estime avoir travaillé 20 à 25 heures supplémentaires par semaine.

Selon A_____, les employés de l'entreprise n'effectuaient pas d'heures supplémentaires.

e. D_____, responsable du laboratoire pâtisserie et supérieure directe de B_____, établissait mensuellement un planning des horaires de travail, lequel était affiché à

l'intention des employés dans le laboratoire pâtisserie au début du mois (témoin D_____).

A la fin du mois, D_____ introduisait les éventuelles modifications du planning dans le système informatique, puis transmettait le planning signé par ses soins au directeur responsable de l'administration, des ressources humaines et du service des commandes, soit à l'époque des faits E_____. Le planning précité indiquait les soldes de vacances et les heures travaillées de nuit ou pendant les week-ends. C'est sur la base de ce document que le service des ressources humaines établissait ensuite les fiches de paye (déclarations de F_____, représentante de A_____; témoins D_____ et E_____).

Les éventuelles heures supplémentaires n'étaient pas inscrites sur le planning et aucun système de pointeuse n'avait été mis en place au sein de l'entreprise (déclarations de B_____ et F_____; témoin D_____).

f. Du 15 juin au 28 juillet 2015, B_____ a été empêchée de travailler pour cause de maladie.

Elle a perçu des indemnités journalières à hauteur de 3'434 fr.

g. Le 20 juillet 2015, un entretien a eu lieu dans les locaux de A_____ à la demande de B_____, réunissant cette dernière, G_____ - son père -, H_____ - administrateur de A_____ avec signature individuelle - et F_____ - assistante auprès des ressources humaines de A_____.

B_____ souhaitait rediscuter son temps de travail, ainsi que son salaire, car ses horaires de travail étaient régulièrement dépassés et n'étaient pas compensés en congé ou en salaire (déclarations de B_____; témoin G_____).

Au terme de cet entretien, H_____ a licencié B_____ et il a instruit F_____ de rédiger un courrier en ce sens.

h. Dans ce courrier daté du même jour, A_____ a confirmé résilier le contrat de travail de B_____, précisant que cette résiliation intervenait pour cause de restructuration de l'entreprise.

Il ressortait en outre de ce pli ce qui suit : "*Le délai de congé étant d'un mois pour la fin d'un mois, votre préavis se terminera le 31 août 2015. Nous vous confirmons cependant accepter votre demande de ne pas effectuer le préavis. Nos relations de travail se terminent donc ce jour le 20 juillet 2015.*"

i. B_____ devait repasser l'après-midi-même sur son lieu de travail pour signer sa lettre de congé. Cependant, en raison de son état de santé, elle n'est finalement revenue la signer que le 22 juillet 2015.

Devant le Tribunal, elle a déclaré qu'elle avait signé la lettre précitée sans en prendre vraiment connaissance, car elle faisait confiance à son employeur. Elle a nié avoir été informée du contenu de ce courrier par téléphone. La représentante de A____, F____, a, quant à elle, déclaré avoir lu cette lettre de congé à B____ au téléphone, le 21 juillet 2015, ainsi que le 22 juillet 2015, juste avant que l'employée ne la signe.

j. Par courrier du 18 août 2015, B____ a contesté avoir requis la fin prématurée des rapports de travail et a demandé à A____ que son contrat de travail se termine le 31 août 2015.

k. Le 21 août 2015, B____ a offert ses services à son employeur lors d'une conversation téléphonique avec E____, lequel lui a dit que cette offre intervenait trop tard.

l. Par courrier du 1^{er} septembre 2015, A____ a confirmé à B____ la teneur de la discussion téléphonique du 21 août 2015 entre la précitée et F____.

B. a. Par requête déposée en vue de conciliation le 26 août 2015, déclarée non conciliée le 28 septembre 2015 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes par demande simplifiée du 1^{er} octobre 2015, B____ a conclu au paiement par A____ des sommes de 1'500 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015 au titre du solde de son salaire de juillet 2015, de 4'500 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2015 au titre de son salaire d'août 2015 et de 4'500 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2015 au titre d'une indemnité pour les heures supplémentaires non compensées ou rétribuées, déduction faite des indemnités versées par la Caisse cantonale genevoise de chômage pour le mois d'août 2015.

Elle a fait valoir que la teneur du courrier du 20 juillet 2015 était erronée, car elle n'avait pas demandé à son employeur de mettre un terme immédiat à son contrat de travail. Lors de son inscription au chômage au mois d'août 2015, elle avait été informée du fait que le préavis de congé n'avait pas été respecté, raison pour laquelle elle avait immédiatement contesté ledit courrier. Ensuite, bien qu'elle se considérât libérée de l'obligation de travailler, elle avait tout de même offert ses services.

b. Par demande d'intervention principale du 16 octobre 2015, la Caisse cantonale genevoise de chômage a déclaré intervenir dans la procédure C/18005/2015-2, en raison de sa subrogation pour les indemnités journalières versées à B____ en août 2015, soit 2'673 fr. 90, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 3 septembre 2015.

Enregistrée sous le n° C/25644/2015-2, la procédure relative à cette demande a été jointe à la procédure C/18005/2015-2 par ordonnance du 7 décembre 2015.

c. Par courrier du 11 novembre 2015, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Elle a fait valoir que c'était à la demande de B_____ et de son père, lors de l'entretien du 20 juillet 2015, que A_____ avait accepté de mettre un terme immédiat aux rapports de travail sans que le délai de préavis ne soit respecté. L'entretien en question avait débuté sur ce sujet et la discussion n'avait pas porté sur la question des heures supplémentaires ou une éventuelle augmentation de salaire. B_____ avait très bien compris le contenu de sa lettre de congé, car F_____ lui avait lu ce courrier par téléphone à deux ou trois reprises à la suite de la séance du 20 juillet 2015, ainsi qu'avant sa signature sur place, le 22 juillet 2015.

d. Le Tribunal a administré des preuves, notamment en entendant les parties et plusieurs témoins. Leurs déclarations ont déjà été intégrées ci-dessus dans la partie en fait (cf. *supra* let. A), dans la mesure utile à la solution du litige.

Il ressort encore des preuves administrées par le Tribunal les éléments pertinents suivants :

Selon B_____, elle avait sollicité l'entretien du 20 juillet 2015, car elle souhaitait revoir ses conditions de travail, dans la mesure où ses horaires de travail effectifs ne correspondaient pas à ceux prévus contractuellement : dans son esprit, soit ceux-ci étaient respectés, soit elle obtenait une augmentation de salaire. H_____ lui avait alors répondu qu'elle avait le droit de partir et que son contrat prenait fin le jour même. Elle lui avait demandé quels étaient ses droits vis-à-vis du chômage, ce à quoi H_____ avait répondu qu'il lui ferait une lettre de congé et qu'elle n'aurait aucun problème.

Selon le témoin G_____, lors de l'entretien du 20 juillet 2015 avec lui-même et sa fille B_____, H_____ avait brièvement mentionné l'existence de problèmes, à savoir que les horaires de travail étaient régulièrement dépassés et non compensés en congé ou en salaire mais qu'il entendait les régler par la suite. H_____ avait en outre ajouté que si B_____ n'était pas contente de ses conditions de travail, elle pouvait quitter l'entreprise. A la fin de l'entretien, c'était H_____ qui avait décidé de la licencier, laquelle avait été invitée à revenir dans l'après-midi pour contresigner la lettre de congé. S'agissant du délai de congé, H_____ avait précisé que tout était en ordre. G_____ ne se souvenait pas si H_____ avait expressément déclaré que sa fille était libérée de l'obligation de travailler durant le délai de congé, mais c'était en tout cas ce que sa fille et lui avaient compris de ses propos. Pour le témoin, il était clair que sa fille était libérée de l'obligation de travailler et que le délai de préavis de congé d'un mois lui serait payé (témoin G_____).

Selon F____, représentante de A____, B____ avait, après l'entretien du 20 juillet 2015, discuté avec son médecin, qui lui avait dit qu'elle avait le droit d'être payée jusqu'à la fin du mois de juillet, "*étant donné qu'il n'y avait pas de préavis*".

Selon le témoin D____, il était fréquent que le personnel de A____ dépasse l'horaire de travail prévu. Les heures supplémentaires n'étaient pas inscrites ni compensées. Il s'agissait, en général, d'une heure par jour de travail, mais il arrivait que ces heures supplémentaires soient plus nombreuses. B____ avait parfois effectué plus de 4 heures supplémentaires. Exceptionnellement, il arrivait également que le personnel puisse partir plus tôt.

Selon le témoin I____, pendant son emploi auprès de A____, B____ quittait généralement son domicile à 1h du matin pour débiter son travail à 1h30. Elle devait normalement terminer son travail à 10h30, mais I____, son ami intime depuis mars 2015, ne la voyait jamais avant 14h. Il était même arrivé à plusieurs reprises qu'elle rentrât vers les 17h.

Le témoin J____, qui a vécu avec B____, sa cousine, pendant la période où celle-ci était employée auprès de A____, a parfois préparé les repas du midi et attendu en vain sa cousine pour manger, car celle-ci n'avait pas terminé son travail.

Le témoin E____ n'avait jamais été informé de ce que des employés effectuaient des heures supplémentaires au sein de l'entreprise.

B____ a aussi précisé avoir noté ses heures supplémentaires dans des carnets personnels qu'elle n'avait toutefois pas conservés, raison pour laquelle elle avait limité sa prétention en paiement de ses heures supplémentaires à un mois de salaire.

e. Lors des plaidoiries finales du 7 avril 2016, les parties ont persisté dans leurs précédentes conclusions.

- C. a. Par jugement JTPI/253/2016 du 1^{er} juillet 2016, le Tribunal a, statuant par voie de procédure simplifiée, déclaré recevable la demande formée le 1^{er} octobre 2015 par B____ contre A____ (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevable la demande d'intervention principale formée le 16 octobre 2015 par la Caisse cantonale genevoise de chômage (ch. 2), condamné A____ à verser à B____ la somme brute de 566 fr. 10 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015 (ch. 3), condamné A____ à verser à B____ la somme brute de 8'882 fr. 50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2015, sous déduction de la somme nette de 2'673 fr. 90 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 3 septembre 2015, due à la Caisse cantonale genevoise de chômage (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné A____ à verser à la Caisse cantonale genevoise de chômage la somme nette de

2'673 fr. 90 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 3 septembre 2015 (ch. 6), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7) et dit que la procédure était gratuite (ch. 8).

b. Par courrier au Tribunal du 8 juillet 2016, A_____ a sollicité la motivation du jugement précité.

Celle-ci a été expédiée aux parties le 15 juillet 2016.

c. Dans son jugement, le Tribunal a retenu que A_____ avait licencié l'employée le 20 juillet 2015 et que les rapports de travail avaient pris fin le 31 août 2015, comme le prévoyaient la loi et la CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Le courrier du 20 juillet 2015 ne constituait pas une résiliation conventionnelle valable, par laquelle l'employée avait renoncé au délai de congé. D'une part, ladite convention n'était pas venue à chef, les parties ne s'étant pas mises d'accord sur les conséquences de la fin prématurée des rapports de travail et ses modalités. D'autre part, même si les parties s'étaient entendues sur ces points, l'accord n'aurait de toute façon pas été valable, vu l'absence de concessions réciproques de valeur sensiblement égales entre les parties. En effet, l'employée n'obtenait aucun avantage à voir les rapports de travail se terminer prématurément, contrairement à A_____ qui s'économisait le paiement de plus d'un mois de salaire.

L'employée, qui avait offert ses services en août 2015, avait donc droit au paiement de son salaire jusqu'à la fin du délai de congé.

Dans la mesure où elle avait perçu des indemnités journalières jusqu'au 27 juillet 2015, elle avait droit au paiement de son salaire à hauteur de 90% pour le 28 juillet 2015 et à hauteur de 100% du 29 juillet au 31 août 2015. Le solde de son salaire de juillet 2015 était ainsi de 566 fr. 10 bruts et son salaire d'août 2015 de 4'500 fr. bruts.

De son côté, A_____, qui en avait pourtant l'obligation, n'avait pas contrôlé la durée du travail de ses collaborateurs et n'avait donc pas été en mesure de produire le registre de contrôle des heures effectuées par l'employée. B_____ avait cité plusieurs témoins dont les déclarations concordantes permettaient d'établir qu'elle avait effectué des heures supplémentaires pour le compte de son employeur.

En l'absence de décomptes ou d'autres éléments de preuve écrits, le nombre d'heures supplémentaires devait être établi sur la base des déclarations du témoin D_____ à raison d'une heure supplémentaire par jour de travail en moyenne.

Ces heures n'avaient été ni compensées ni payées.

Dans la mesure où B_____ avait travaillé 64 jours pendant le temps d'essai, puis 82 jours par la suite, elle avait effectué un total de 146 heures supplémentaires, ce qui correspondait au versement d'un salaire brut de 4'382 fr. 50, en tenant compte d'une majoration de 25% de son salaire.

- D. a.** Par acte expédié au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice le 14 septembre 2016, A_____ a appelé de ce jugement, qu'elle a reçu le 18 juillet 2016.

Elle a conclu à son annulation et au déboutement de B_____ et de la Caisse cantonale genevoise de chômage de toutes leurs conclusions.

b. B_____ a conclu au rejet de l'appel.

c. La Caisse cantonale genevoise de chômage s'en est remise à l'appréciation de la Cour, persistant toutefois dans ses conclusions de première instance.

d. Par réplique et duplique des 22 novembre, respectivement 14 décembre 2016, A_____ et B_____ ont persisté dans leurs précédentes conclusions.

e. Les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par courrier du 19 décembre 2016.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 lt. a CPC), dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), selon les dernières conclusions prises devant la juridiction de première instance, peu importe le montant que celle-ci a finalement alloué (arrêt du Tribunal fédéral 5A_261/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.3). Ces conditions étant remplies, la voie de l'appel est donc ouverte.

1.2 Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 143 al. 1, 145 al. 1 let. b, 146 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

1.4 Compte tenu de la valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent litige est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC), ainsi qu'à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

1.5 Il n'est à juste titre pas contesté que les rapports de travail entre les parties sont régis par la CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie et par son avenant genevois, tous deux entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

1.6. Le tribunal saisi examine d'office si les conditions de sa compétence sont remplies (art. 59 al. 2 let. b et 60 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 388 et 484).

A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence - *ratione loci* et *ratione materiae* - des juridictions prud'homales genevoises pour statuer sur les prétentions que l'intimée fonde sur le contrat de travail du 25 septembre 2014 (art. 34 al. 1 CPC; art. 1 al. 1 let. a LTPH).

La Cour est dès lors compétente pour statuer sur le présent appel (art. 124 let. a LOJ).

2. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu que les rapports de travail avaient pris fin le 31 août 2015 et de pas avoir considéré que le courrier du 20 juillet 2015 constituait une convention de résiliation valable, par laquelle les parties avaient mis un terme au contrat de travail dès le 20 juillet 2015.

2.1.1. Selon l'art. 335c CO, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service (al. 1). Ce délai peut être modifié par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; un délai inférieur à un mois ne peut toutefois être fixé que par convention collective et pour la première année de service (al. 2).

L'art. 10 al. 2 let. a CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie prévoit le même délai de congé que celui de l'art. 335c al. 1 CO.

2.1.2 Les délais minimaux de congé prévus par la loi sont impératifs, ceux-ci ayant notamment pour but de protéger le travailleur après la résiliation, de telle sorte qu'il puisse chercher une nouvelle place de travail tout en conservant l'essentiel de ses ressources. Par conséquent, le travailleur ne peut en principe pas renoncer valablement à cet avantage (ATF 125 III 65 consid. 4b/aa et les références citées; STREIFF/ VON KAENEL/ RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 CO, 2012, 7^{ème} éd., n. 4 ad art. 335c CO).

Moyennant le respect de certaines conditions, les parties restent toutefois libres de rompre le contrat d'un commun accord pour une date précise (résiliation conventionnelle, *Aufhebungsvertrag*; cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 et les références citées; 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2; PORTMANN/ RUDOLPH, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6^{ème} éd., 2015, n. 27 ss ad art. 335 CO).

La résiliation conventionnelle ne doit pas avoir pour but de contourner une disposition impérative de la loi. Selon l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci,

aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. La jurisprudence retient que cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais ne s'oppose pas à un arrangement comportant des concessions réciproques - d'importance comparable -, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (arrêt du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 et les références citées). La doctrine estime que la disposition précitée ne s'applique pas aux prétentions futures, qui sont précisément celles visées par une résiliation conventionnelle, et qu'il est dès lors préférable d'examiner si le travailleur a un intérêt raisonnable à conclure la convention de résiliation (PORTMANN/ RUDOLPH, op. cit., n. 30 s. ad art. 335 CO).

La résiliation conventionnelle peut être conclue par écrit, oralement ou même tacitement et ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat, notamment car le travailleur perd la protection du délai de congé. L'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement au rapport de travail; il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.2 et les arrêts cités; 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1 et les références citées; PORTMANN/ RUDOLPH, op. cit., n. 28 ad art. 335 CO).

L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. Dans ce cas, il faut faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire (CO ou convention collective de travail) qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 et la référence citée; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2 et les références citées; PORTMANN/ RUDOLPH, op. cit., n. 29 ad art. 335 CO).

2.1.3 La résiliation donnée pour une échéance antérieure au terme légal ou contractuel n'est pas radicalement nulle, mais déploie ses effets à la plus proche échéance. Cela étant, pour que le travailleur puisse réclamer son salaire pour la période courant du terme erroné pour lequel le congé a été signifié à l'échéance pour laquelle le contrat pouvait valablement être résilié, il doit en principe avoir offert ses services (HEINZER, in Dunand Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 ad art. 335c CO).

2.1.4 Le travailleur peut être libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé. Le travailleur libéré de l'obligation de travailler n'est plus tenu d'offrir ses services (ATF 135 III 349 consid. 4.2, in SJ 2009 I 405; BONARD, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23 ad art. 335 CO).

Dans ce cas, l'employeur reste débiteur de la pleine rémunération jusqu'à la fin du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2; BONARD, op. cit., n. 23 ad art. 335 CO).

2.1.5 L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

2.2.1 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée lors de la réunion du 20 juillet 2015, ce qu'elle a confirmé dans son courrier de congé du 20 juillet 2015 également.

Dans la mesure où l'intimée était dans sa première année de service, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois (art. 10 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie) et, partant, devait prendre fin au 31 août 2015.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que lors de son licenciement, l'intimée ne bénéficiait plus de la protection légale contre les congés inopportuns, car elle avait été en incapacité de travail pendant une durée ininterrompue de 35 jours, de sorte que sa période de protection - soit 30 jours pendant la première année de service (art. 336c al. 1 let. b CO) - était échue.

2.2.2 La résiliation conventionnelle alléguée par l'appelante, selon laquelle les parties se seraient mises d'accord pour que les rapports de travail prennent fin le 20 juillet 2015, ne lie pas les parties et ce pour les raisons qui suivent.

A suivre l'appelante, l'intimée aurait spontanément renoncé au délai de congé, lequel est protégé par des dispositions impératives de la loi (cf. *supra* consid. 2.1.2), et donc à percevoir son salaire pendant cette période. Or, une telle renonciation, pour être valable, impliquait que l'appelante accorde des concessions réciproques de valeur semblable à l'intimée. En l'absence d'une quelconque concession de l'appelante envers l'intimée, la convention de résiliation n'est pas valable. Le fait que l'appelante ait reversé à l'intimée les indemnités journalières que la compagnie d'assurance lui a versées en raison de la maladie de l'intimée ne constitue pas une concession faite par l'employeur.

A cela s'ajoute qu'indépendamment de ce qui précède, l'appelante échoue à démontrer que les parties aient manifesté de manière concordante leur volonté sur la fin prématurée des rapports de travail et ses conséquences.

En effet, le courrier du 20 juillet 2015 est lapidaire et ne précise pas que la résiliation interviendrait pour solde de tout compte ni même que l'intimée renoncerait à être rémunérée pendant le délai de préavis. Il n'est pas non plus fait mention du sort d'un éventuel solde de jours de vacances ou de jours fériés travaillés. De plus, le témoignage du père de l'intimée, lequel a assisté à la réunion du 20 juillet 2015, corrobore les allégations de sa fille qui pensait être libérée de l'obligation de travailler, mais pas qu'elle renonçait à percevoir son salaire pendant le délai de congé.

Le fait que l'employée des ressources humaines ait lu le courrier du 20 juillet 2015 au téléphone à l'intimée et que celle-ci ait bénéficié d'un délai de deux jours avant de le signer importe peu. Il en va de même du fait que l'intimée ait pu discuter de sa situation avec son médecin, lequel lui a d'ailleurs transmis des informations erronées quant à ses droits juridiques.

Au vu des principes rappelés ci-dessus (cf. *supra* consid. 2.1.2), le comportement de l'intimée ne permettait pas à l'appelante de partir du principe que son employée avait la volonté de se départir prématurément du contrat, respectivement de renoncer à son salaire pendant le délai de congé. Cela paraît d'autant moins plausible que l'intimée n'avait aucun intérêt à résilier conventionnellement son contrat de travail sans recevoir une quelconque contrepartie de la part de son employeuse, alors que cette dernière s'épargnait le versement du salaire à l'intimée pendant le délai de congé.

Dans ces circonstances, il y a lieu de retenir que l'appelante a libéré l'intimée de son obligation de travailler le 20 juillet 2015. Quand bien même cela n'aurait pas été le cas, l'intimée a valablement offert ses services à son employeur, dès qu'elle a eu connaissance du fait que son délai de congé n'était pas respecté, offre que l'employeur a refusée.

Par conséquent, l'intimée a droit au versement de son salaire jusqu'à la fin de son délai de congé.

Pour le surplus, l'appelante ne critique pas les montants arrêtés par le Tribunal au titre du salaire pour la fin du mois de juillet 2015, soit 566 fr. 10 bruts, ainsi que pour le mois d'août 2015, soit 4'500 fr. Elle ne remet pas non plus en cause le *dies a quo* à partir duquel les salaires précités portent intérêts.

Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée 566 fr. 10 bruts dès le 1^{er} août 2015 et 4'500 fr. dès le 1^{er} septembre 2015 au titre du salaire de juillet 2015, respectivement d'août 2015.

3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée a prouvé avoir effectué quotidiennement des heures supplémentaires. Subsidièrement, elle reproche au Tribunal une violation de l'art. 42 al. 2 CO, estimant inéquitable de

retenir que l'intimée avait effectué des heures supplémentaires pendant toute la période d'engagement.

3.1.1 Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail de 42 heures en principe, mais qui n'excèdent pas la durée maximum légale de la semaine de travail conformément à la loi fédérale sur le travail (LTr; art. 18 al. 1 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner des heures supplémentaires. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que des heures supplémentaires s'avèrent indispensables, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant (art. 18 al. 2 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

Le travailleur doit fournir des heures supplémentaires pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé de lui en toute bonne foi. Les heures supplémentaires doivent être inscrites séparément dans le registre de contrôle de la durée du travail prévu par la CCT (cf. *infra* consid. 3.1.2; art. 18 al. 3 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

Ces heures doivent en principe être compensées par un congé compensatoire de même durée dans un délai de douze mois (art. 18 al. 4 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie). A défaut, elles doivent être payées avec un supplément de salaire de 25% (art. 18 al. 5 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

3.1.2 L'employeur est tenu de tenir un registre de contrôle de la durée du travail dans l'entreprise. Il peut exiger de ses collaborateurs qu'ils inscrivent quotidiennement la durée de leur travail dans ce registre de contrôle et ces derniers ont également le droit d'exiger une copie du registre (art. 16 al. 1 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie). La LTr régit pour le surplus le contenu et la durée de conservation du registre de contrôle de la durée du travail (art. 16 al. 2 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

L'employeur doit tenir un registre des durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni (art. 46 LTr; art. 73 al. 1 let. c de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail [OLT 1]).

3.1.3 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (art. 8 CC). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. Si cette disposition allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies. La conclusion selon laquelle les heures

supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 et les références citées).

Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; dans ce cas, il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve qui incombe à l'employé, mais un allègement. Ainsi, le juge peut retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires allégués par le travailleur, pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables. Le travailleur qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêt précité; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 49 ad art. 321c CO; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 675, p. 320).

3.2.1 En l'espèce, l'intimée, dont l'horaire hebdomadaire de travail était de 42 heures, estime avoir effectué en moyenne entre 20 et 25 heures supplémentaires par semaine, mais elle a limité ses prétentions à un mois de salaire, car elle n'avait plus, lors de l'introduction de sa demande les carnets personnels dans lesquels elle avait noté ses heures travaillées.

Les déclarations du témoin D_____ et de la représentante de l'appelante corroborent l'allégation de l'intimée selon laquelle il n'y avait pas de système de pointage au sein de l'entreprise et les heures supplémentaires effectuées par les employés n'étaient pas inscrites sur les plannings qui servaient pourtant à établir les fiches de paie. L'appelante ne conteste pas qu'elle a ainsi failli à son obligation légale de mettre en place un système de contrôle des horaires effectifs de ses employés.

Par conséquent, une preuve stricte n'est pas nécessaire et il suffit dès lors en l'espèce que l'existence et le nombre des heures supplémentaires alléguées par l'intimée apparaissent comme hautement vraisemblables.

3.2.2 Or, au vu des éléments de preuve produits, il est établi que l'intimée a régulièrement effectué des heures supplémentaires pendant son emploi auprès de l'appelante, soit entre novembre 2014 et juin 2015.

En effet, sa supérieure directe, la témoin D_____, a confirmé que c'était le cas pour l'ensemble du personnel, estimant que l'intimée avait dû effectuer en moyenne, une heure supplémentaire de travail par jour. De plus, les témoignages concordants des témoins I_____ et J_____, lesquels ont indiqué que l'intimée travaillait régulièrement bien au-delà de l'horaire contractuel, tendent à confirmer les allégations de l'intimée, selon lesquelles elle a régulièrement terminé son travail entre 14h et 15h, voire parfois à 17h, alors qu'elle était censée le terminer entre 10h30 et 11h.

Peu importe que ni E_____ - le directeur administratif de l'appelante à l'époque des faits - ni F_____ - assistante au service des ressources humaines de l'entreprise - n'aient eu connaissance du fait que le personnel effectuait des heures supplémentaires. En effet, le planning qu'ils recevaient de la responsable de laboratoire à la fin du mois pour établir les fiches de paye ne reflétait pas les heures supplémentaires et il n'a pas été allégué qu'ils auraient pu avoir connaissance des horaires effectifs du personnel autrement que par le planning précité.

Par ailleurs, il découle des déclarations concordantes de l'intimée et de son père que l'administrateur de l'appelante était très vraisemblablement au courant, avant la réunion du 20 juillet 2015, du fait que ses employés effectuaient régulièrement des heures supplémentaires. Certes, l'appelante conteste que lors de la réunion précitée, l'intimée ait discuté de ses horaires et de son salaire. Toutefois, elle n'apporte aucune explication sur les sujets qui auraient été abordés en lieu et place et on ne discerne pas pour quelle raison l'intimée aurait alors sollicité un entretien avec son employeur, alors qu'elle était encore en arrêt maladie.

Il paraît dès lors établi que l'appelante avait bien connaissance de l'existence des heures supplémentaires effectuées par l'intimée.

En tout état, il ne saurait être reproché à l'intimée, comme le soutient l'appelante, de ne pas avoir cherché à faire mentionner ses heures supplémentaires sur les plannings transmis aux ressources humaines. D'une part, les heures supplémentaires n'étaient pas compensées en jour de congé ni rémunérées. D'autre part, lorsque l'intimée a voulu faire valoir ses droits auprès de l'administrateur de l'appelante, celui-ci l'a simplement licenciée en invoquant par la suite un motif de résiliation, soit la restructuration de l'entreprise, qui apparaissait être un pur prétexte, aucun élément du dossier ne corroborant ce motif, pas même les déclarations de la représentante de l'appelante.

3.2.3 Au vu des particularités du cas d'espèce exposées ci-dessus, c'est à raison que le Tribunal a appliqué l'art. 42 al. 2 CO et s'est fondé sur l'estimation de la supérieure directe de l'intimée, soit d'une heure de travail supplémentaire par jour, pour arrêter le nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'intimée durant son emploi au sein de l'appelante.

Certes, la supérieure directe de l'intimée a aussi indiqué qu'il arrivait aux employés de partir plus tôt que prévu de leur lieu de travail. Toutefois, ces occasions, qui étaient à l'en croire exceptionnelles, permettent tout au plus de compenser les autres jours où les employés, dont l'intimée, effectuaient jusqu'à 4 heures de travail supplémentaires.

De plus, l'intimée a allégué qu'elle effectuait entre 20 et 25 heures de travail supplémentaires par semaine, ce qui représente plus de 800 heures

supplémentaires environ pour la période de novembre 2014 à mi-juin 2015 (25 heures supplémentaires x 4.33 [nombre de semaines par mois] x 7.5 mois [novembre 2014 à mi-juin 2015]).

Or, la solution retenue par le Tribunal, et qui sera confirmée dans le présent arrêt, n'a rien d'excessif, dans la mesure où elle représente à raison de 146 heures supplémentaires pour 146 jours de travail, moins d'un cinquième des heures de travail alléguées par l'intimée.

Pour le surplus, le calcul opéré par le Tribunal pour déterminer le montant de l'indemnisation due à l'intimée au regard de son salaire n'est pas remis en cause par l'appelante.

Partant, l'intimée a droit au paiement de la somme brute de 4'382 fr. 50 au titre d'indemnisation de ses heures supplémentaires travaillées mais non payées.

4. Il découle de l'ensemble de ce qui précède que le jugement entrepris devra être confirmé en tous ses points remis en cause par l'appelante.
5. Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., comme en l'espèce (art. 114 let. c CPC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction des prud'hommes, il ne sera pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice des parties (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :
Statuant par voie de procédure simplifiée :

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/253/2016 rendu le 1^{er} juillet 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18005/2015.

Au fond :

Rejette cet appel.

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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. 119al. 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.