

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2349/2015-5

CAPH/61/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 12 AVRIL 2016

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, Genève, recourant contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 novembre 2015 (JTPH/461/2015), comparant en personne,

d'une part,

et

Madame B_____, domiciliée _____, (France), intimée, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 avril 2016.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/461/2015 du 11 novembre 2015, expédié aux parties pour notification le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ à verser à B_____ la somme brute de 5'207 fr. 30 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2015 (chiffre 2 du dispositif), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), dit que la procédure était gratuite (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).
- B.** Par acte expédié le 23 novembre 2015 à la Cour de justice, A_____ recourt contre le jugement précité. Il ne prend pas de conclusions formelles, mais critique le jugement attaqué, dans la mesure où le Tribunal n'a pas retenu que le contrat de travail liant les parties avait été résilié d'un commun accord. Par ailleurs, il indique que durant le préavis retenu par le Tribunal, B_____ a touché des indemnités de chômage et qu'il "*souhaite donc, dans le cas où le tribunal reste sur cette décision, que ce montant soit déduit de ce que [il] lui doi[t]*".

Aux termes de sa réponse expédiée le 30 décembre 2015, B_____ conclut à la confirmation du jugement attaqué.

Les parties ont été informées le 25 janvier 2016 de ce que la cause était gardée à juger.

- C. a.** Par contrat de travail du 24 mars 2014, B_____ s'est engagée à travailler "*en qualité de maman de jour*" au service de A_____, à compter du 1^{er} avril 2014 à raison de nonante heures par mois, les horaires étant fixés mensuellement.

L'article 3 du contrat prévoit un salaire mensuel brut de 1'467 fr. ou 16 fr. 30 de l'heure. Les parties admettent cependant que le contrat était soumis au Contrat-type de travail genevois pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT-Edom, RS/GE J 1 50.03) et qu'ainsi le salaire brut était de 1'709.10 par mois, soit 18 fr. 99 de l'heure, en 2014.

L'article 8 du contrat de travail dispose que "*les délais de résiliation sont fixés d'après la loi en vigueur par les articles 335-337 CO. Le congé pouvant intervenir de part et d'autre en tout temps, sur présentation d'une lettre de congé assortie d'un délai légal de trois mois*".

B_____ devait s'occuper de C_____, fille de A_____ et de D_____.

- b.** Le 22 septembre 2014, A_____ et D_____ ont indiqué à B_____ qu'ils avaient obtenu une place en crèche pour leur fille C_____.

A_____ a soumis à B_____ une lettre qui avait été préparée avant l'entretien, ayant pour objet la "*rupture de contrat en accord mutuel*", dont la teneur est la suivante :

"Madame,

Suite à notre entretien concernant notre rupture de contrat en accord mutuel, je vous fais part de ce courrier précisant que celle-ci prendra effet en date du 31 octobre 2014 (après la période légale de un mois de préavis).

Veuillez agréer, Madame, mes meilleures salutations.

Document fait en double exemplaire, signé par les deux parties et remis en propre à B_____."

B_____ a apposé sa signature sur ce document après la mention manuscrite "Lu et approuvé 22.09.14"

B_____ a déclaré au Tribunal que lors de l'entretien, elle a indiqué que le mois de préavis était incorrect et que A_____ lui a répondu que le contrat du 24 mars 2014 comportait une mention de trois mois erronée et que si nécessaire, il aurait corrigé ce document. B_____ avait vérifié et savait qu'un mois de préavis était adéquat selon la loi. Elle a pourtant quand même posé la question de savoir pourquoi sur le contrat de travail trois mois étaient mentionnés. Elle a alors demandé, puisque son contrat allait se terminer, comment les parties allaient procéder pour le règlement des vacances et des heures supplémentaires. A_____ s'est alors énervé. Il lui a indiqué qu'elle avait déjà pris trop de vacances et que les heures de travail faites en plus seraient compensées. B_____ s'est sentie menacée par la situation et comme elle savait qu'un mois de préavis était le délai légal, elle a pensé que A_____ avait raison et a signé le document.

A_____ a déclaré au Tribunal que B_____ n'a pas contesté la lettre précitée. Il a sans doute été expéditif après une longue journée de travail. Il était fatigué. Il n'avait effectivement pas les réponses aux nombreuses questions que lui posait B_____. Il s'est engagé à se renseigner et à l'informer. Il a déclaré que si B_____ n'avait pas été d'accord pour une fin du contrat d'un commun accord, il aurait appliqué le délai de congé de trois mois prévu par le contrat de travail.

D_____, entendue par le Tribunal "*en qualité d'information*", a déclaré qu'elle n'avait pas ressenti de l'agressivité de la part de A_____ lors de l'entretien du 22 septembre 2014. Par ailleurs, B_____ n'avait pas indiqué ne pas être d'accord avec les modalités de fin du contrat de travail.

c. Par courrier du 16 octobre 2014, A_____ a indiqué à B_____ qu'elle était libérée de son obligation de travailler à compter du 25 octobre 2014.

d. B_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie du 16 octobre au 7 novembre 2014.

e. B_____ s'est inscrite à Pôle emploi en France en vue d'obtenir des allocations. Le 18 novembre 2014 Pôle emploi lui a restitué sa demande d'allocations dans la mesure où il manquait des pièces, dont l'attestation de l'employeur. Celle-ci a été établie le 14 février 2015. Pôle emploi a versé à B_____ 2'221 € 48 le 24 février 2015 et 840 € 56 le 4 mars 2015.

f. Par acte déposé en conciliation le 2 février 2015, ayant donné lieu à une autorisation de procéder le 4 mars 2015 et porté devant le Tribunal le 4 juin 2015, B_____ a réclamé à A_____ le paiement de la somme brute totale de 6'800 fr., plus intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} janvier 2015. Ce montant comprenait notamment 5'127 fr. 30 à titre de salaire des mois de novembre 2014 à janvier 2015 et 80 fr. à titre de majoration inhérente à son travail lors d'un jour férié.

g. Lors de l'audience du 6 octobre 2015, le Tribunal a interrogé B_____, A_____ et D_____. Les déclarations de ceux-ci ont été intégrées dans la mesure utile sous let. C b ci-dessus.

A l'issue de l'audience les parties ont plaidé et confirmé leurs conclusions. Il ne résulte pas du procès-verbal de l'audience que A_____ aurait évoqué les allocations versées à B_____ par Pôle emploi.

Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience.

EN DROIT

1. **1.1** Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr., la voie de recours ouverte est celle de l'art. 319 CPC (art. 308 al. 2 *a contrario* et 319 let. a CPC). Le recours doit être écrit et motivé et être introduit auprès de l'instance de recours dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'acte du recourant sera interprété avec indulgence, dans la mesure où il émane d'un plaideur en personne. La Cour comprend que le recourant conclut, principalement, à l'annulation du jugement attaqué en tant qu'il alloue à l'intimée la somme de 5'127 fr. 30 à titre de salaire brut des mois de novembre 2014 à janvier 2015 et, subsidiairement, à ce que les allocations de chômage perçues par l'intimée soient déduites de la somme qu'il devrait à celle-ci.

Dès lors, dans la mesure où il a été formé dans le délai et la forme prescrits par la loi, le recours est recevable.

1.2 Le recours est recevable pour violation du droit et constatation manifestement inexactes des faits (art. 320 CPC).

1.3 Les conclusions, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables (art. 326 al. 1 CPC).

Dès lors, les conclusions subsidiaires du recourant, formées pour la première fois devant la Cour, sont irrecevables.

2. Le recourant fait grief au Tribunal d'avoir nié que les parties ont résilié le contrat d'un commun accord le 22 septembre 2014.

2.1 Les parties ont la faculté de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 118 II 58 consid. 2 a; arrêt du Tribunal fédéral 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1). Cependant, la jurisprudence et la doctrine ont posé des cautions quant à la possibilité pour les parties de résilier conventionnellement le contrat de travail, pour tenir compte, à juste titre, des conséquences d'un tel accord pour le travailleur, dès lors que celui-ci renonce, par ce biais, à la protection légale contre le congé (cf. art. 336 ss CO), restreint ses prétentions futures de chômage et perd une partie de son salaire lorsque la fin des rapports de travail convenue intervient avant l'expiration ordinaire du contrat. La pratique considère ainsi que l'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1). Il serait contraire à l'expérience générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contreprestation ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur, ce qui suppose d'effectuer une pesée des intérêts (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p.527). L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle-seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.2;). Pour la conclusion d'un accord de résiliation exprès, plusieurs arrêts exigent que le travailleur dispose d'un délai de réflexion suffisant pour pouvoir se déterminer en pleine connaissance de cause, à tout le moins lorsque le texte de l'accord a été rédigé par l'employeur. Par ailleurs, d'autres circonstances induisant une position de faiblesse du travailleur pourraient également exclure la libre formation de volonté, par exemple de fortes pressions liées à une restructuration ou à un état de santé dégradé. A supposer qu'un accord de manifestations de volontés puisse être admis, la validité de l'accord supporte encore que, matériellement, celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance comparable, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 527-528; cf. également FAVRE MOREILLON, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2006, p. 202-204).

2.2 En l'espèce, lors de l'entretien du 22 septembre 2014, l'intimée a signé un courrier intitulé "rupture de contrat en accord mutuel", lequel avait été rédigé préalablement par l'employeur et qui avait suscité diverses questions de la part de l'employée, auxquelles le recourant n'avait pas pu répondre. Comme l'a relevé, à juste titre, le Tribunal, le texte de la lettre cosignée le 22 septembre 2014 ne reflète pas la volonté commune des parties de se départir du contrat. L'employeur a utilisé la première personne du singulier et la référence à l'entretien du même jour est illusoire, puisque la lettre avait été rédigée par avance par le recourant. En outre, l'employée n'a pas bénéficié d'un délai de réflexion suffisant pour pouvoir

se déterminer en pleine connaissance de cause. Enfin, même en admettant un accord de manifestations de volonté, celui-ci ne contient pas de concessions réciproques. Les rapports de travail ont pris fin en raison du fait qu'une place en crèche pour la fille du recourant s'était libérée. L'employeur n'a consenti aucune concession, alors que l'intimée a renoncé au salaire durant le délai de congé contractuel et à la protection contre le congé.

En conséquence, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que les rapports de travail avaient été résiliés unilatéralement par le recourant.

Ce dernier ne conteste pas que le délai contractuel était de trois mois pour la fin d'un mois. Il a d'ailleurs déclaré au Tribunal que si l'employée n'avait pas accepté un accord de résiliation, il aurait appliqué ce délai.

Le recourant ne conteste pas non plus, à juste titre, que l'incapacité de travailler de l'employée du 16 octobre au 7 novembre 2014 a prolongé le délai de congé à fin janvier 2015.

En définitive, c'est à bon droit que les premiers juges ont alloué à l'intimée la somme brute de 5'127 fr. 30 à titre de salaire des mois de novembre 2014 à janvier 2015 (1'709 fr. 10 x 3). Aucun grief n'est formulé par le recourant à l'égard de sa condamnation à verser à l'intimée la somme brute de 80 fr. à titre de majoration inhérente à du travail lors d'un jour férié.

Le recours sera ainsi rejeté et le jugement confirmé.

3. Pour le recours, il n'est pas perçu de frais judiciaires (114 let. c CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable le recours formé le 23 novembre 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/461/2015 rendu le 11 novembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2349/2015-5.

Au fond :

Le rejette.

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

Siégeant :

Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Denise BOËX, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président :

Ivo BUETTI

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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. 119 al. 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.