

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2614/2015-1

CAPH/94/2016

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 17 MAI 2016**

Entre

**Madame A**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, Genève, recourante contre une décision rendue par le Tribunal des prud'hommes le 7 octobre 2015 (JTPH/418/2015), comparant par le Syndicat SIT, rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, dans les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_, ayant son siège \_\_\_\_\_, (GE), intimée, comparant en personne,

et

**CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT**, ayant son siège rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, partie intervenante,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 19 mai 2016.

---

---

**EN FAIT**

**A.** Par jugement JTPH/418/2015 du 7 octobre 2015, reçu par A\_\_\_\_\_ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, après avoir déclaré recevable la demande de l'employée et la demande d'intervention principale formée par la CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT (chiffres 1 et 2 du dispositif), a condamné B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 1'125 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (ch. 3), invité B\_\_\_\_\_ à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné celle-ci à établir et à remettre à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail qui contienne la mention des tâches effectuées par cette dernière au sein de l'entreprise, à savoir la tenue des agendas de trois plombiers, la prise de rendez-vous, l'accueil téléphonique et la gestion des bons de travaux et qui soit conforme, pour le surplus, au contenu de la pièce produite sous chiffre 11 du chargé de A\_\_\_\_\_ (ch. 5), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6) et dit que la procédure était gratuite (ch. 7).

**B. a.** Par acte expédié le 6 novembre 2015, A\_\_\_\_\_ a formé recours contre cette décision, concluant à l'annulation du chiffre 6 de son dispositif, cela fait, à la condamnation de B\_\_\_\_\_ au paiement de la somme de 4'500 fr. à titre de salaire dû et non payé pour la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2014 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et de la somme brute de 1'125 fr. correspondant à une déduction injustifiée opérée sur le salaire du mois de novembre 2014 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, à la condamnation de B\_\_\_\_\_ à lui délivrer un certificat de travail et au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toute autre conclusion.

Elle produit nouvellement un certificat médical daté du 10 février 2015 relatif à la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2014 et un schéma établi par son représentant relatif au déroulement des événements du dossier.

**b.** Par courrier du 20 novembre 2015, la CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT a indiqué maintenir sa subrogation pour un montant total net de 3'024 fr. 20 avec intérêts à 5% depuis le 11 février 2015.

**c.** Par courrier expédié le 3 décembre 2015, B\_\_\_\_\_ (ci-après également l'intimée) conclut à la confirmation de la décision attaquée.

**d.** Par avis du greffe du 25 janvier 2016, 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\_\_\_\_\_ est une société à responsabilité limitée qui a pour but social les activités dans le domaine de l'installation de ferblanterie et de l'installation sanitaire.

---

**b.** Par contrat de travail écrit du 17 juin 2014, B\_\_\_\_\_ a engagé A\_\_\_\_\_, à compter du 2 juin 2014, en qualité de secrétaire technique, moyennant un salaire mensuel brut de 4'500 fr. versé treize fois l'an pour quarante heures de travail hebdomadaire.

Sous le titre des déductions salariales, le contrat stipulait notamment "*Assurance maladie perte de gain : offerte*".

Ce contrat prévoyait en outre que le délai de congé était de trente jours nets pendant la première année de service, de soixante jours nets de la deuxième à la neuvième année de service et de nonante jours nets par la suite.

**c.** A\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travail du 30 septembre 2014 au 26 octobre 2014.

**d.** Le jour de sa reprise d'emploi le 27 octobre 2014, A\_\_\_\_\_ a été licenciée pour le 28 novembre 2014.

Elle a été libérée de son obligation de travailler durant le délai de congé.

**e.** A\_\_\_\_\_ s'est retrouvée à nouveau totalement incapable de travailler du 1<sup>er</sup> au 30 novembre 2014.

**f.** Une retenue brute de 1'125 fr. pour la période d'incapacité de travail du 20 au 24 octobre 2014 a été effectuée sur le salaire du mois de novembre 2014 de A\_\_\_\_\_.

**g.** A\_\_\_\_\_ a allégué, ce qui n'a pas été contesté, avoir également été incapable de travailler du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**h.** Par courrier du 2 décembre 2014, A\_\_\_\_\_ a demandé à B\_\_\_\_\_ de lui faire parvenir les fiches de salaire pour les mois de juillet à octobre 2014 et décembre 2014, de lui apporter les explications nécessaires à la compréhension de la déduction opérée sur son salaire du mois de novembre 2014 et de lui faire parvenir un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à l'assurance.

**i.** Le 6 janvier 2015, A\_\_\_\_\_ a relancé B\_\_\_\_\_ pour lui demander de lui adresser les fiches de salaire pour les mois de juillet à octobre 2014 et décembre 2014, un certificat de salaire pour l'année 2014, l'attestation de chômage, un certificat de travail et de lui verser la somme de 1'125 fr. à titre de remboursement d'une retenue salariale injustifiée ainsi que le montant des indemnités qu'elle aurait dû percevoir pour le mois de décembre 2014.

**j.** B\_\_\_\_\_ a répondu à A\_\_\_\_\_, par courrier du 8 janvier 2015, en lui indiquant qu'elle avait rempli ses obligations à son égard puisque cette dernière avait perçu l'équivalent de trois semaines de salaire pendant son incapacité de travailler et qu'elle avait ensuite été payée pour tout le mois de novembre 2014.

---

B\_\_\_\_\_ a transmis à A\_\_\_\_\_ l'attestation pour le chômage ainsi que les fiches de salaire demandées. Le certificat de travail ainsi qu'un certificat de salaire datés du 9 janvier 2015 ont également été remis.

**D. a.** Après l'échec de l'audience de conciliation du 9 mars 2015, A\_\_\_\_\_ a déposé au Tribunal une demande le 23 juin 2015, contre B\_\_\_\_\_, en paiement des sommes brutes de 1'125 fr. à titre de remboursement d'une déduction salariale injustifiée et de 4'707 fr. 40 à titre de salaire pour la période de maladie allant du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 1<sup>er</sup> janvier 2015, chacune avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, et en délivrance d'un nouveau certificat de salaire 2014 et d'un nouveau certificat de travail.

**b.** La CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT est intervenue dans la procédure, en vertu de sa subrogation dans les droits de A\_\_\_\_\_, à concurrence de la somme nette de 3'024 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 février 2015 correspondant aux indemnités versées pour le mois de décembre 2014.

**c.** B\_\_\_\_\_ a répondu qu'elle refusait d'entrer en matière sur la demande déposée par A\_\_\_\_\_ dans la mesure où celle-ci avait été introduite plus de trois mois après l'audience de conciliation.

**d.** Lors de l'audience de débats du Tribunal du 8 septembre 2015, A\_\_\_\_\_ a modifié ses conclusions en ce qu'elle réclamait désormais le versement de la somme brute de 5'625 fr. qui correspondait à 1'125 fr. pour la déduction salariale injustifiée et à 4'500 fr. pour la période de maladie allant du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2014. S'agissant du contenu de son certificat de travail, elle souhaitait que celui-ci contienne la description des tâches qu'elle effectuait au sein de B\_\_\_\_\_ à savoir la tenue des agendas des trois plombiers, la prise de rendez-vous, l'accueil téléphonique ainsi que la gestion des bons de travaux. Enfin, elle renonçait à la production du certificat de salaire pour l'année 2014.

A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle avait été en incapacité de travail du 30 septembre au 27 octobre 2014. Elle avait repris son emploi le 28 octobre 2014 et elle avait, à nouveau, été incapable de travailler à partir du 1er novembre 2014. Cette deuxième incapacité était une continuation de la première.

B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de sa demande. Elle a déposé à la procédure plusieurs documents dont un récapitulatif des prestations et primes de l'assurance perte de gain maladie que B\_\_\_\_\_ a contracté en faveur de ses employés duquel il ressortait que le délai d'attente était de nonante jours et que le salaire était assuré à hauteur de 80% jusqu'au 730<sup>ème</sup> jour.

Au terme de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, sur quoi la cause a été gardée à juger.

---

## EN DROIT

1. **1.1** La décision entreprise est une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant le premier juge, est inférieure à 10'000 fr.

Dès lors, seule la voie du recours est ouverte (art. 308 et 319 let. a CPC).

**1.2** Selon l'art. 321 CPC, le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. Ce délai vaut également pour la procédure simplifiée, applicable en l'espèce (art. 243 al. 1 CPC; art. 321 al. 1 CPC).

Le recours satisfait aux exigences de délai et de forme, de sorte qu'il sera déclaré recevable.

**1.3** Dans le cadre du recours, ne sont recevables que les griefs qui reposent sur la violation de la loi ou la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC).

2. **2.1** En matière de recours, les conclusions, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables (art. 326 al. 1 CPC).

**2.2** Les pièces nouvelles produites par la recourante sont donc irrecevables.

3. En dépit du libellé imprécis de ses conclusions, il apparaît que la recourante se borne à requérir l'annulation du chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris et la condamnation de l'intimée à lui payer 4'500 fr. à titre de salaire dû pour le mois de décembre 2014.

4. **4.1** La recourante fait en substance grief au Tribunal de ne pas avoir condamné l'intimée à lui verser son salaire durant le mois de décembre 2014.

A ce titre, le Tribunal a retenu que le contrat de travail entre les parties a pris fin le 31 décembre 2014. Si l'intimée a mis en cause ce constat dans le cadre de sa réponse au recours, point n'est besoin vu l'issue du recours, de se prononcer sur la date d'échéance des rapports de travail ayant lié les parties.

**4.2** L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

L'art. 324a CO règle le droit au salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, notamment pour cause de maladie. Trois régimes sont envisageables (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

**4.2.1** Selon le régime légal, l'employeur verse le salaire "pour un temps limité" (art. 324a al. 1 CO), c'est-à-dire trois semaines pendant la première année de

service, et ensuite pour une période plus longue fixée équitablement, en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). La pratique a développé des barèmes destinés à faciliter l'application de cette disposition (échelles bernoise, zurichoise et bâloise). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b). Ce régime de base correspond à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur (ATF 131 III 623 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

Le crédit annuel prévu par cette disposition vaut par année de service, toutes incapacités confondues (WYLER/HEINZER, Droit de travail, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 235).

**4.2.2** Selon le régime complémentaire, les parties peuvent convenir d'améliorer la protection du travailleur sans toucher au minimum légal, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 in principio CO) ou en prévoyant d'autres causes d'empêchement que celles retenues dans la loi. Une telle convention, qui ne fait qu'améliorer la situation du travailleur, et qui peut notamment porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est soumise à aucune forme (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

Un tel accord sera présumé si l'employeur prend à sa charge la totalité des primes d'assurance et que la condition d'équivalence des prestations n'est pas réalisée. Dans ce cas, le travailleur peut exiger de l'employeur qu'il complète les prestations d'assurances pour la durée de l'échelle bernoise de manière à percevoir 100% de son salaire durant cette période (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 241 s.).

**4.2.3** Enfin, selon le troisième régime, prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut déroger au système légal à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

L'employeur ou l'assureur versera des prestations moindres que celles dues légalement pendant un "temps limité", mais qui s'étendront sur une période plus longue (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2007 du 26 septembre 2007 consid. 4.3). L'équivalence est généralement respectée lorsque l'employeur contracte une assurance qui alloue 80 % du salaire pendant 720 jours, après un délai d'attente de 2-3 jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

La forme écrite requise par l'art. 324a al. 4 CO doit couvrir les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et un éventuel délai d'attente (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

Si l'exigence d'équivalence ou de forme écrite n'est pas satisfaite, le régime légal trouve application (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1). En particulier, tel est le cas si les éléments essentiels de l'accord dérogatoire ne sont pas formulés dans un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 240 s.). Dans ces cas, le régime de base de l'art. 324a al. 1 à 3 CO s'applique comme minimum impératif pour le calcul du montant du salaire dû, sous déduction des éventuelles prestations d'assurances pour la période correspondante (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 240).

**4.3.1** En l'espèce, l'intimée a conclu un contrat d'assurance maladie perte de gain pour ses employés prévoyant la couverture de 80% du gain du 91<sup>ème</sup> au 730<sup>ème</sup> jour de l'incapacité de travailler. Le contrat de travail conclu entre les parties le 17 juin 2014 contenait la mention "*Assurance maladie perte de gain : offerte*", sous le titre des déductions salariales.

La recourante soutient que les parties ont ainsi prévu un régime dérogatoire au régime légal de l'art. 324a al. 1 à 3 CO.

Or, la clause contractuelle visée ne satisfait pas à la forme écrite qualifiée requise, dès lors qu'elle ne couvre pas tous les points essentiels du régime d'assurance et se limite à régler les modalités de financement des primes de celui-ci. Selon cette disposition, ces primes étaient intégralement supportées par l'intimée.

En outre, en raison du délai d'attente de 90 jours prévu, le régime souscrit par l'intimée ne remplit pas non plus la condition d'équivalence.

A la lumière de ces éléments, l'assurance souscrite par l'intimée ne constitue pas un régime dérogatoire au sens de l'art. 324a al. 4 CO et doit être qualifiée de régime complémentaire.

L'intimée était ainsi tenue de verser le salaire entier de la recourante durant toute la période prévue par l'échelle bernoise, applicable à Genève. En particulier, pendant cette période, elle ne pouvait pas se limiter à verser les prestations de l'assurance perte de gain maladie, représentant 80% du salaire, et devrait éventuellement compléter ces prestations. Par ailleurs, si l'incapacité de travailler dépassait la période prévue par l'échelle bernoise et le délai d'attente de l'assurance, l'intimée devrait verser 80% du salaire dès le 91<sup>ème</sup> jour, en application de l'assurance souscrite.

Contrairement à ce que soutient la recourante, l'intimée n'avait ainsi pas l'obligation de verser le salaire entre la fin de la période prévue par l'échelle bernoise et l'échéance du délai d'attente de 90 jours. En particulier, le manque d'information concernant le délai d'attente n'avait pas pour effet d'obliger l'intimée à payer l'intégralité du salaire pendant ce délai d'attente.

En l'espèce, la recourante se trouvant dans sa première année de service, l'intimée avait l'obligation de lui verser son salaire durant ses trois premières semaines d'incapacité (régime légal), soit jusqu'au 20 octobre 2014. Par ailleurs, l'intimée aurait eu l'obligation de reverser à la recourante la prestation d'assurance de 80% du salaire à partir du 91<sup>ème</sup> jour d'incapacité. Or, la recourante a été incapable de travailler du 30 septembre 2014 au 26 octobre 2014 et du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit pendant un total de 89 jours. Elle n'avait donc pas droit à ces prestations d'assurances.

Il s'ensuit que la recourante a épuisé son droit au salaire après trois semaines.

Ainsi, le salaire du mois de décembre 2014 n'était pas dû.

**4.4** Dès lors, le recours, infondé, sera rejeté.

- 5.** Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable le recours formé le 6 novembre 2015 par A\_\_\_\_\_ contre la décision JTPH/418/2015 rendue le 7 octobre 2015 par le Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Le rejette.

Déboute les parties de toutes leurs conclusions.

**Siégeant :**

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

La présidente :

Sylvie DROIN

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.*