



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/29859/2017-5

CAPH/177/2019

## ARRÊT

## DE LA COUR DE JUSTICE

## Chambre des prud'hommes

DU 28 OCTOBRE 2019

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 avril 2019 (JTPH/146/2019), comparant par M<sup>e</sup> Yvan JEANNERET, avocat, Keppeler Avocats, rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 6090, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

Et

**B** \_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_, intimée, comparant par Maîtres Jérôme NICOLAS et Daniel ALDER, avocats, Kellerhals Carrard Genève SNC, rue François-Bellot 6, 1206 Genève, en l'Étude desquels elle fait élection de domicile.

---

**EN FAIT**

**A.** Par jugement JTPH/146/2019 du 16 avril 2019, reçu par les parties le 17 avril 2019, le Tribunal des prud'hommes a notamment condamné B\_\_\_\_\_ SA à délivrer à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail définitif dans sa teneur du 10 mai 2017 "(cf. pièce 17 dem.)", en mentionnant la date du 31 juillet 2017 en tant que fin des rapports de travail (ch. 3 du dispositif), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4) et statué sur les frais (ch. 5 à 9).

**B. a.** Le 24 mai 2019, A\_\_\_\_\_ a formé appel de ce jugement concluant à ce que la Cour l'annule, condamne B\_\_\_\_\_ SA à lui verser 46'472 fr. à titre de salaire, plus 6'156 fr. 90 à titre d'indemnité pour vacances non prises, le tout avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2017 et à lui remettre un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO "selon la teneur de la pièce 17 dem.", le tout avec suite de frais et dépens.

Elle a produit deux pièces nouvelles.

**b.** Le 5 juillet 2019, B\_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de l'appel avec suite de frais et dépens.

**c.** Les parties ont été informées le 10 septembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger, A\_\_\_\_\_ n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer.

**C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier.

**a.** B\_\_\_\_\_ SA a pour but notamment de fournir des services dans le domaine \_\_\_\_\_ [médical] ; son siège est à Berne.

**b.** A\_\_\_\_\_ a été engagée par B\_\_\_\_\_ SA, en qualité de \_\_\_\_\_, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2016, par contrat de travail à durée indéterminée du 19 janvier 2016, pour un taux d'activité à 80%.

Le salaire annuel convenu était de 110'400 fr. brut, treizième salaire inclus. Une rémunération de 1'000 fr. par mois pour le service de piquet était également prévue.

Le droit aux vacances était de 25 jours par an et a par la suite été porté à 35 jours.

L'article 4 du contrat prévoit que, dès la deuxième année de service, celui-ci peut être résilié avec un délai de préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

La résiliation doit être faite par écrit.

**c.a** Le 9 février 2017, B\_\_\_\_\_ SA a fait savoir à A\_\_\_\_\_ par téléphone qu'elle entendait mettre un terme à son contrat de travail pour le 30 avril 2017.

Le même jour, elle a adressé un courriel à l'ensemble des \_\_\_\_\_ [collaborateurs] de l'équipe pour les informer de ce qu'elle avait décidé de mettre fin à la relation de travail avec A\_\_\_\_\_ pour le 30 avril 2017.

**c.b** Par courrier recommandé du 13 février 2017, B\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ pour le 30 avril 2017.

A\_\_\_\_\_ n'a pas réclamé l'envoi recommandé précité, lequel a été retourné à son expéditrice le 22 février 2017, étant précisé que le délai de garde postal arrivait à expiration le 21 février 2017.

**c.c** Par courriel du 13 février 2017, B\_\_\_\_\_ SA a informé A\_\_\_\_\_ que la lettre de licenciement lui était envoyée simultanément par pli recommandé et par courriel. Elle lui a demandé de confirmer la réception de cette lettre et de la retourner signée.

Ce courriel porte la mention "haute importance" et la rubrique concerne indique qu'il s'agit d'une lettre de licenciement.

**c.e** A\_\_\_\_\_ allègue qu'elle était en vacances du 11 au 23 février 2017, ce que son employeur savait.

B\_\_\_\_\_ SA conteste avoir su que les vacances de son employée débutaient le 11 février 2017, relevant que le planning de garde pour le mois de février 2017 indiquait qu'elle serait en vacances du 16 au 22 février 2017. Lors de son audition par le Tribunal des prud'hommes, la représentante de B\_\_\_\_\_ SA a déclaré que A\_\_\_\_\_ ne figurait pas sur le planning de garde du 11 au 15 février, car il s'agissait de ses jours de congé ordinaires, puisqu'elle ne travaillait qu'à 80%.

Lors de son audition par le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle ne se souvenait pas si elle avait pris connaissance à son retour de vacances du courriel de son employeur du 13 février 2017, précisant qu'il y avait environ 900 courriels dans sa messagerie.

**d.** Le 13 avril 2017, A\_\_\_\_\_ a formé opposition au congé, le considérant abusif, et a requis la continuation des rapports de travail.

**e.** B\_\_\_\_\_ SA a libéré A\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler à partir du 17 mai 2017.

**f.a** A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail à 50% pour cause de maladie du 28 mars au 29 juin 2017. Les certificats médicaux ont été établis par le Dr C\_\_\_\_\_, rhumatologue.

**f.b** Elle a à nouveau été incapable de travailler, cette fois-ci à 30%, pour cause de maladie du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2017. Les certificats médicaux ont été établis par le Dr D\_\_\_\_\_, médecin généraliste.

**f.c** A\_\_\_\_\_ a encore été en incapacité de travail à 20% pour la période du 3 octobre au 8 novembre 2017 pour des raisons médicales. Les certificats médicaux ont été établis par le Dr E\_\_\_\_\_, dermatologue.

**g.** Le 10 mai 2017, B\_\_\_\_\_ SA a délivré à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail mentionnant la date du 30 juin 2017 en tant que fin des rapports de travail. Un autre certificat de travail, mentionnant la date du 31 juillet 2017, a été établi le 31 juillet 2017.

**h.** Par courriers des 28 juin, 28 juillet, 28 août, 26 septembre, 18 octobre, 29 octobre et 28 novembre 2017, A\_\_\_\_\_ a indiqué à B\_\_\_\_\_ SA offrir ses services jusqu'à la fin des rapports de travail.

**i.** Le 20 juillet 2017, B\_\_\_\_\_ SA a payé le solde des jours de vacances dû jusqu'au 31 juillet 2017, soit 20.5 jours, à A\_\_\_\_\_.

**j.** Par requête de conciliation déposée au Tribunal des prud'hommes le 13 décembre 2017, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA en paiement.

Suite à l'échec de la tentative de conciliation du 7 mars 2018, A\_\_\_\_\_ a déposé le 17 avril 2018 une demande en paiement l'encontre de B\_\_\_\_\_ SA. Sur les points encore litigieux en appel, elle a conclu à ce que sa partie adverse soit condamnée à lui verser 46'472 fr. brut, à titre de salaire, 6'156 fr. 90 à titre d'indemnité pour les vacances non prises, le tout avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2017 et a lui délivrer un certificat de travail "définitif dans sa teneur du 10 mai 2017", le tout avec suite de frais et dépens.

Elle a notamment fait valoir que la lettre de licenciement, envoyée par courrier recommandé, avait été notifiée pendant ses vacances; son employeur savait qu'elle était absente du 11 au 23 février 2017. Vu que le délai de garde à la poste avait expiré le 21 février 2017, elle n'avait pas pu prendre connaissance de ladite lettre. La forme écrite n'avait ainsi pas été respectée, de sorte que le licenciement n'était pas valable. En raison de ses différentes périodes d'incapacité de travail, les rapports de travail avaient pris fin au 31 décembre 2017, raison pour laquelle le salaire était dû jusqu'à cette date, sous déduction de la somme de 4'528 fr. perçue par l'assureur indemnités journalières de l'employeur.

**k.** Le 16 août 2018, B\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions avec suite de frais et dépens.

**l.** Lors de l'audience du 5 février 2019, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions, et le Tribunal a gardé la cause à juger.

## EN DROIT

1. **1.1** 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, 311 CPC).

**1.2** En l'espèce, les dernières conclusions de première instance sont supérieures à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

L'appel a été en outre interjeté dans le délai utile de 30 jours (art. 311 CPC) de sorte qu'il est recevable.

**1.3** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

2. Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

Les deux pièces nouvelles produites par l'appelante sont des attestations rédigées par ses médecins les Dr D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ les 7 et 20 mai 2019.

En faisant preuve de diligence, l'appelante aurait pu se procurer ces documents plus tôt et les produire devant le Tribunal, de sorte que ces pièces ne sont pas recevables.

3. Le Tribunal a considéré que les rapports de travail avaient été résiliés dans le respect de la forme écrite, en dépit du fait que le courrier recommandé contenant la lettre de licenciement du 13 février 2017 n'avait pas été réclamé par A\_\_\_\_\_. En effet, B\_\_\_\_\_ SA avait pris soin de transmettre ladite lettre également par courriel le 13 février 2017. A\_\_\_\_\_ avait en outre été informée par téléphone le 9 février 2017 du fait que son contrat de travail allait être résilié. Elle était dès lors en mesure de prendre connaissance du courriel du 13 février 2017 dès son retour de vacances, le 24 février 2017, de sorte que la forme écrite avait été respectée.

L'appelante fait valoir que la résiliation du contrat de travail est une déclaration de volonté soumise à réception. Elle n'avait jamais reçu la lettre de congé car elle était en vacances au moment de sa réception, ce que l'intimée savait. L'envoi de la résiliation par courriel n'était pas suffisante pour respecter la forme écrite. A défaut d'avoir été valablement résilié par écrit, le contrat de travail était par conséquent resté en vigueur durant la période litigieuse.

**3.1.1** Si les parties ont prévu que la résiliation devait revêtir la forme écrite, celle-ci est présumée constituer une exigence de validité de l'acte, en application de l'art. 16 CO (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 501).

L'exigence de la forme écrite implique en principe la nécessité d'une signature (art. 13 et 16 al. 2 CO).

**3.1.2** Soumise à réception, la déclaration de résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient à son destinataire (WYLER/ HEINZER, op. cit., 2014, p. 502).

Une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Un éventuel refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est pas opposable à l'auteur de l'écrit (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3).

Le travailleur à qui une lettre de congé est envoyée à son domicile alors qu'il se trouve en vacances n'est censé en avoir pris connaissance qu'à son retour, à moins qu'il ne soit resté chez lui pendant la période considérée, qu'il ait fait suivre son courrier à son adresse de vacances ou qu'il soit parti en vacances sans en informer son employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4P\_307/1999 consid. 3 b) et c)).

Le destinataire d'une déclaration de volonté ne peut simplement ignorer l'avis de retrait qui a été déposé dans sa boîte aux lettres ou sa case postale lorsqu'il était absent ou en vacances, et ce même si le délai de garde est échu lorsqu'il le trouve à son retour. Il doit s'informer auprès de la poste pour connaître le nom de l'expéditeur du pli recommandé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_293/2016 du 13 décembre 2016 consid. 4.2).

L'on peut légitimement attendre d'un employé qu'il relève régulièrement sa messagerie électronique (WYLER/ HEINZER, op. cit., 2014, p. 503).

**3.1.3** Chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi (art. 2 al. 1 CC).

L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi (art. 2 al. 2 CC).

**3.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que la résiliation du contrat de travail devait être signifiée par écrit et que le délai de congé était de deux mois.

L'examen du dossier permet de se convaincre que c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que la lettre de congé adressée à l'appelante est réputée avoir été reçue par celle-ci à son retour de vacances, le 24 février 2017.

En effet, l'appelante savait depuis le 9 février 2017 que l'intimée allait lui adresser une lettre de licenciement. Elle devait ainsi s'attendre à recevoir un tel envoi et il lui incombait de prendre ses dispositions pour pouvoir en prendre connaissance en temps utile, notamment organiser le relevé de son courrier postal et électronique.

L'on ne saurait faire grief à l'intimée d'avoir envoyé la lettre de licenciement, par courrier recommandé et courriel, le 13 février 2017. En effet, il n'est pas établi que l'intimée savait que l'appelante serait absente de chez elle pour cause de vacances avant le 16 février 2017, puisque, à teneur du planning de garde, lesdites vacances ne commençaient que le 16 février 2017.

L'appelante est rentrée de vacances le 23 février 2017. Dès le lendemain, elle a été en mesure de prendre connaissance de la version électronique de la lettre qui lui avait été adressée le 13 février 2017.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante n'a pas reçu ce courrier qui lui a été envoyé selon la pièce produite le 13 février 2017 à 11h24. Ses déclarations selon lesquelles elle ne se souvient pas avoir reçu ce courriel ne sont pas crédibles, ce d'autant plus qu'il comportait une indication selon laquelle il s'agissait d'une communication de haute importance et que la rubrique concerne mentionnait qu'il s'agissait d'une lettre de licenciement. Même si l'appelante avait de nombreux messages dans sa boîte aux lettres, celui-ci ne pouvait lui échapper. En tout état de cause, il lui incombait de prendre connaissance de ses messages électroniques dès son retour de vacances.

Dès le 24 février 2017, l'appelante était également en mesure de prendre connaissance de l'avis de retrait de l'envoi recommandé contenant la lettre de licenciement qui avait été déposé dans sa boîte aux lettres ou sa case postale lorsqu'elle était en vacances.

Dès cette date, l'appelante ne pouvait ainsi de bonne foi prétendre qu'elle n'avait pas valablement reçu la lettre de licenciement. Elle en connaissait la teneur de par la lecture de son courriel et elle savait qu'elle lui avait été adressée en original par courrier recommandé, courrier qu'elle n'avait pas retiré pour des motifs non imputables à l'intimée.

Dans ces conditions, l'appelante commet un abus de droit en invoquant l'absence de signature manuscrite sur l'exemplaire de la lettre de congé qu'elle a reçu par voie électronique pour prétendre que le licenciement n'est pas valable.

Il faut par conséquent considérer que l'intimée a valablement résilié le contrat de travail par écrit par lettre du 13 février 2017. L'appelante en a pris connaissance à son retour de vacances le 24 février 2017 de sorte que c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que la résiliation était réputée notifiée à cette date-là.

Au regard du délai de congé de deux mois, les rapports de travail auraient ainsi dû prendre fin le 30 avril 2017.

4. **4.1** L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de l'employé lorsque ce dernier a une incapacité de travail totale ou partielle durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

Lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail. Une rechute ou une aggravation n'entraîne pas de cumul et ne donne droit à une suspension de délai qu'à condition que la période de protection de l'article 336c al. 2 CO n'ait pas été entièrement épuisée par la maladie ou l'accident initial (ATF 124 III 474; AUBRY GIRARDIN, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 37 et 38 ad art. 336c CO, pp. 723 s.; CARUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 336c et 336d CO, p. 541 ; WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 687)

**4.2** Le Tribunal a retenu que le délai de congé avait été suspendu pendant un maximum de 90 jours en raison de l'incapacité de travail de A\_\_\_\_\_. Celle-ci n'avait pas allégué que ses trois périodes d'incapacité de travail provenaient de maladies différentes, même si les certificats y relatifs avaient été établis par trois médecins différents. Le fait qu'il n'y avait qu'un jour d'écart entre la première et la deuxième période d'incapacité et deux jours entre la deuxième et la troisième, constituait un indice supplémentaire qu'il n'y avait pas eu de nouvelle maladie. Compte tenu de la période de suspension de 90 jours, le contrat de travail avait pris fin au 31 juillet 2017.

L'appelante fait valoir que ses incapacités de travail successives étaient dues à des maladies n'ayant aucun lien entre elles, de sorte que chacune d'elles fait courir à un nouveau délai de protection.

Ces allégations, formulées pour la première fois devant la Cour, sont cependant tardives au regard de l'art. 317 CPC et partant irrecevables, à l'instar des pièces produites à l'appui desdites allégations.

Contrairement à ce qu'elle prétend, l'appelante n'a pas allégué devant le Tribunal que ses incapacités de travail successives étaient dues à des maladies ou à des accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux.

Le seul fait qu'elle ait qualifié dans sa demande ses deuxième et troisième périodes d'incapacité de travail de "nouvelles", ne suffit pas à retenir qu'elles étaient dues à des maladies différentes. En l'absence d'explications détaillées, ce point ne pouvait pas non plus être considéré comme allégué, ni prouvé,

uniquement en raison du fait que les certificats avaient été établis par des médecins disposant de spécialités différentes.

Aucune pièce recevable ne permet de retenir que les périodes d'incapacité de travail de l'appelante sont dues à des causes n'ayant aucun lien entre elles. Comme l'a relevé pertinemment le Tribunal, la continuité des périodes d'absence de l'appelante atteste au contraire du fait que ces absences, sur les raisons desquelles aucune indication n'a été fournie, n'étaient pas dues à des maladies n'ayant aucun lien entre elles.

Le jugement querellé doit également être confirmé sur ce point.

Il n'y a enfin pas lieu de modifier le certificat de travail en indiquant que les rapports de travail ont pris fin le 31 décembre 2017, puisque ceux-ci ont pris fin le 31 juillet 2017.

L'appel sera par conséquent rejeté.

5. Les frais judiciaires, arrêtés à 300 fr., et compensés avec l'avance fournie, acquise à l'Etat de Genève, seront mis à charge de l'appelante qui succombe (art. 106 al 1, 111 CPC et 71 RTFMC).

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**À la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/146/2019 rendu le 16 avril 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/29859/2017-5.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Met à charge de A\_\_\_\_\_ les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 300 fr. et compensés avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; 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.*