



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/9174/2017-1

CAPH/80/2019

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 6 MAI 2019**

Entre

**A\_\_\_\_\_ SARL**, sise \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes de ce canton le 8 mai 2018, comparant par Me Jamil SOUSSI, avocat, Bottge & Associés SA, rue François-Bellot 1, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**Madame B\_\_\_\_\_**, domiciliée \_\_\_\_\_, intimée, comparant par Me Clara SCHNEUWLY, avocate, Collectif de défense, boulevard de Saint-Georges 72, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 7 mai 2019

---

---

**EN FAIT**

**A. a.** A\_\_\_\_\_ SARL est une société à responsabilité limitée de droit suisse dont le but est l'exploitation d'une teinturerie, pressing et blanchisserie, soit notamment le lavage, le nettoyage chimique et autres. Son siège est à Genève.

**b.** C\_\_\_\_\_ est l'associé gérant de la société, avec signature individuelle. Son frère, D\_\_\_\_\_, dispose d'une procuration individuelle et est en charge de la gestion administrative de la société. E\_\_\_\_\_, épouse de C\_\_\_\_\_, travaille également au sein de la société, en qualité de responsable de la gestion de l'atelier de teinturerie.

**c.** A une date indéterminée se situant entre juillet 2011 et avril 2012, B\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1984, a été engagée à titre d'employée de pressing par A\_\_\_\_\_ SARL, sans être au bénéfice d'une autorisation de séjour en Suisse.

Aucun contrat de travail écrit n'a été signé entre les parties.

**d.** B\_\_\_\_\_ a travaillé à plein temps pour A\_\_\_\_\_ SARL jusqu'au mois d'avril 2013.

**e.** Entre le 20 décembre 2012 et le 11 janvier 2013, elle s'est rendue en Albanie, au chevet de son père souffrant.

**f.** Après avoir travaillé pour une autre entreprise de teinturerie de mai à novembre 2013, B\_\_\_\_\_ est revenue travailler au service de A\_\_\_\_\_ SARL à 50% en janvier et février 2014, puis à 100% dès mars 2014.

**g.** Aux termes d'un contrat de travail écrit, daté du 31 octobre 2016, signé le 3 novembre 2016, B\_\_\_\_\_ a été engagée par A\_\_\_\_\_ SARL dès le 1<sup>er</sup> novembre 2016, pour une activité d'employée de pressing à 50%.

Le salaire mensuel brut convenu était de 1'650 fr., versé treize fois l'an, le droit aux vacances de quatre semaines par année, les articles 319 ss CO et la Convention collective de travail pour les entreprises d'entretien des textiles s'appliquaient aux rapports de travail pour le surplus.

Une altercation s'est produite lors de la signature dudit contrat, le 3 novembre 2016.

**h.** Par courrier recommandé du 8 novembre 2016, A\_\_\_\_\_ SARL a résilié le contrat de travail la liant à B\_\_\_\_\_ avec effet au 15 novembre 2016, "conformément à [la] période probatoire".

**i.** Par courrier recommandé du 15 novembre 2016, B\_\_\_\_\_ s'est opposée à la résiliation de son contrat de travail et a requis les motifs du congé.

---

**j.** Par courrier du 29 novembre 2016, A\_\_\_\_\_ SARL a rappelé que B\_\_\_\_\_, engagée le 1<sup>er</sup> novembre 2016, se trouvait encore dans son temps d'essai au jour de la résiliation et a ajouté que celle-ci "ne correspondait pas à [ses] attentes".

**B. a.** Le 20 avril 2017, B\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une demande dirigée contre A\_\_\_\_\_ SARL en paiement de 94'680 fr., ainsi qu'en remise d'un certificat de travail.

**b.** Suite à l'audience de conciliation du 1<sup>er</sup> juin 2017, A\_\_\_\_\_ SARL a versé à l'Office cantonal des assurances sociales les charges sociales dues pour les années 2012 à 2016, dont elle ne s'était pas acquittée auparavant.

**c.a** Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 1<sup>er</sup> juin 2017, B\_\_\_\_\_ a déposé sa demande au Tribunal des prud'hommes le 2 août 2017 concluant à ce que A\_\_\_\_\_ SARL soit condamnée à lui payer 94'680 fr., soit 19'800 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2016 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 5'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> décembre 2016 à titre d'indemnité pour tort moral, 19'463 fr. plus intérêts à titre de salaires bruts non versés pour les années 2012 à 2016, 20'272 fr. plus intérêts à titre d'heures supplémentaires non payées pour les années 2012 à 2016, 7'386 fr. plus intérêts à titre de vacances non prises pour les années 2012 à 2014 et 2016, 12'859 fr. plus intérêts à titre de treizième salaire pour les années 2012 à 2016 et 9'900 fr. avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> décembre 2016 à titre de salaires bruts relatifs au délai de congé.

B\_\_\_\_\_ a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail couvrant la période 2011 à 2016 et à ce que A\_\_\_\_\_ SARL soit condamnée en tous les frais et dépens.

**c.b** B\_\_\_\_\_ a allégué avoir perçu un salaire mensuel de 2'000 fr. pour les mois de juillet à septembre 2011, de 2'500 fr. d'octobre 2011 à novembre 2012, de 2'000 fr. pour le mois de décembre 2012 et de 2'500 fr. de janvier à avril 2013. En janvier et février 2014, elle avait perçu un salaire mensuel de 1'400 fr., puis de 2'800 fr. du mois de mars 2014 au mois de décembre 2015. Enfin, à compter du mois de janvier 2016, son salaire mensuel s'était élevé à 3'000 fr.

Selon elle, le salaire versé correspondait à un salaire mensuel brut. N'ayant jamais été déclarée, elle s'était elle-même acquittée de ses charges sociales depuis octobre 2011.

Elle a précisé avoir calculé le montant de ses prétentions à partir du mois d'avril 2012, et non du mois de juillet 2011, compte tenu du délai de prescription.

Elle a allégué ne pas avoir reçu de treizième salaire.

**c.c** Elle a exposé avoir effectué un horaire de travail complet du lundi au vendredi de 7h30 à 12h et de 12h30 à 16h30, ainsi que tous les samedis de 7h à 12h, d'accord avec son employeur, dès le début de son emploi. S'agissant des heures supplémentaires, elle en avait effectué cinq par semaine, travaillant 47h30 hebdomadaires.

Il y avait entre huit et dix employés dans l'entreprise, dont quatre étaient au noir. Les employés au noir travaillaient tous les samedis, alors que les employés réguliers ne travaillaient que quelques samedis.

Toutes les employées femmes, dont elle-même, avaient un badge. Elle avait toujours badgé ses entrées et sorties.

**c.d** B\_\_\_\_\_ a allégué n'avoir pris aucun jour de vacances de 2011 à 2014. En 2015, elle avait pu bénéficier de quatre semaines de vacances, et de janvier à octobre 2016 de trois semaines. Elle était allée voir son père souffrant en Albanie du 20 décembre 2012 au 11 janvier 2013, mais ce n'étaient pas des vacances.

**c.e** Elle s'était rendue dans les locaux de la société avec son mari pour signer le contrat le 3 novembre 2016. Elle avait constaté que celui-ci prévoyait un taux d'activité de 50 %, au lieu des 100 % convenus, et ne mentionnait pas ses années d'activité précédentes.

Suite à ses remarques, E\_\_\_\_\_ était intervenue en l'insultant et en lui disant de signer le contrat ou de partir. Au vu de la précarité de sa situation, elle l'avait signé. D\_\_\_\_\_ lui avait indiqué qu'elle travaillerait tout de même à 100 % et qu'un contrat écrit avec un taux d'activité de 100 % serait conclu dès le mois de mars 2017.

Immédiatement après ladite signature, D\_\_\_\_\_ avait convoqué une assemblée des employés pour rappeler les règles de la société. Elle avait alors demandé quels étaient les horaires exacts de travail et les temps de pause. E\_\_\_\_\_ l'avait à nouveau insultée et lui avait dit à plusieurs reprises de « prendre son sac et de dégager ». Choquée, elle avait quitté les locaux de la société pour se rendre chez sa sœur.

Elle était allée consulter un médecin le lendemain, très stressée et anxieuse. Elle s'était trouvée en incapacité totale de travail du 4 au 13 novembre 2016 inclus.

**d.a** Par mémoire réponse déposé le 14 septembre 2017, A\_\_\_\_\_ SARL a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit déboutée de toutes ses conclusions et condamnée en tous les frais. Au sujet de la fin des rapports de travail, elle s'est prévaluée de ce que celle-ci était "la conséquence logique du comportement inacceptable de l'employée, qui avait manqué de respect à ses supérieurs devant ses collègues".

**d.b** Elle a allégué que B\_\_\_\_\_ avait perçu un salaire mensuel de 2'700 fr. pour les mois d'avril à juillet 2012, de 2'800 fr. d'août 2012 à avril 2013, de 1'400 fr. pour les mois de janvier et février 2014, de 2'800 fr. pour les mois de mars à décembre 2014 et enfin de 3'000 fr. à compter du mois de janvier 2015 et jusqu'à octobre 2016.

Le salaire versé correspondait à un salaire mensuel net, qui était remis de la main à la main par C\_\_\_\_\_.

A\_\_\_\_\_ SARL a allégué avoir versé un treizième salaire pour les années 2012, 2014 et 2015, soit respectivement 2'200 fr., 2'800 fr. et 3'000 fr., ce qui était supérieur aux salaires minimums prévus dans la convention collective de travail.

En revanche, aucun treizième salaire n'avait été versé pour les années 2013 et 2016. Pour ces années, elle devait ainsi tout au plus 4'067 fr. 45 à titre de treizième salaire.

**d.c** A\_\_\_\_\_ SARL a exposé que les horaires de travail de B\_\_\_\_\_ étaient de 7h à 12h, puis de 12h30 à 16h, soit 8h30 par jour, ce qui correspondait aux 42h30 par semaine et 2'200 heures par année prévues par la convention collective de travail applicable.

B\_\_\_\_\_ était rarement venue travailler le samedi, à l'instar de ses collègues, et n'avait pas effectué d'heures supplémentaires.

Elle disposait de 15 minutes de pause le matin et l'après-midi, ainsi que d'une pause de 30 minutes pour le déjeuner.

**d.d** A\_\_\_\_\_ SARL a contesté que B\_\_\_\_\_ n'ait pas pu prendre les vacances auxquelles elle avait droit.

**d.e** A\_\_\_\_\_ SARL a allégué qu'au mois d'octobre 2016, dans le cadre de l'opération « Papyrus » visant à la normalisation des travailleurs sans papiers dans le canton de Genève, elle avait pris l'initiative de se conformer aux règles de droit des étrangers en régularisant le statut de B\_\_\_\_\_. Il avait été convenu, et accepté par celle-ci, qu'un contrat de travail écrit serait établi en sa faveur, mentionnant un taux d'activité de 50 %, bien que cette dernière poursuive son activité à plein temps, et sans mentionner ses années d'activité antérieures. Les charges sociales, dont A\_\_\_\_\_ SARL ne s'était pas acquittée jusqu'alors, avaient été réglées dans le cadre de cette même démarche de régularisation de la situation de B\_\_\_\_\_.

B\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ avaient convenu de signer ce contrat le 3 novembre 2016. A son arrivée dans les locaux de l'entreprise, B\_\_\_\_\_ n'avait pas trouvé D\_\_\_\_\_ et l'avait contacté pour lui rappeler leur rendez-vous. B\_\_\_\_\_ s'étant montrée agressive au téléphone, ce dernier lui avait raccroché au nez et avait contacté l'époux de celle-ci pour qu'il les rejoigne afin de calmer les esprits.

---

Après l'arrivée de son mari, B\_\_\_\_\_ avait quitté son poste de travail sans en avertir E\_\_\_\_\_ pour se rendre dans le bureau de D\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ avait alors fait irruption dans le bureau de celui-ci, cherchant son employée. D\_\_\_\_\_ était intervenu pour expliquer la situation. B\_\_\_\_\_ était apparue contrariée et énervée, mais avait finalement signé son contrat et regagné son poste de travail.

Quelques minutes après, D\_\_\_\_\_ avait invité tous les employés à le rejoindre pour leur rappeler les règles de l'entreprise, notamment les horaires de travail, et pour calmer E\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ afin de préserver une bonne ambiance de travail. B\_\_\_\_\_ lui avait coupé la parole et l'avait invectivé, prétendant que les employés étaient traités comme des « esclaves ». La discussion s'était envenimée, de sorte que D\_\_\_\_\_ avait invité B\_\_\_\_\_ à prendre ses affaires, puis à revenir travailler une fois calmée. Aucune insulte n'avait été émise lors de cette discussion.

**e.a** S'agissant du salaire de B\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, interrogé en qualité de partie, a déclaré que le premier salaire net de 2'700 fr. correspondait à 3'000 fr. bruts, soit au premier barème de la convention collective de travail. Le salaire avait été augmenté par la suite, selon les augmentations de la convention collective, à 2'800 fr. nets, correspondant à 3'100 fr. bruts, puis dès 2014 à 3'000 fr. nets, correspondant à 3'300 fr. bruts.

Selon F\_\_\_\_\_, époux de B\_\_\_\_\_, cette dernière avait perçu un salaire de 2'000 fr. pour les mois de juillet et août 2011, puis de 2'500 fr. de septembre 2011 jusqu'en 2013. Ensuite, pour son activité à 50%, elle avait perçu 1'400 fr., puis 2'800 fr. lorsqu'elle était à 100%. Tous ces paiements avaient été effectués de la main à la main, sans signature d'aucun récépissé.

Selon le témoin G\_\_\_\_\_, il y avait sept ou huit employés, parmi lesquels quatre ou cinq au noir au sein de A\_\_\_\_\_ SARL, dont B\_\_\_\_\_, qui recevaient un salaire de 2'500 fr. environ. Elle le savait car les employés discutaient des salaires entre eux.

**e.b** S'agissant des horaires de travail, D\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était arrivé, plutôt rarement, que les employés reviennent travailler le samedi matin en 2012 et 2013. Une fois par année, le temps de travail de chaque employé était calculé et des heures supplémentaires étaient payées si le total dépassait les 2'200 heures annuelles. B\_\_\_\_\_ n'avait jamais effectué d'heures supplémentaires, son éventuel travail du samedi ayant été compensé par un congé la semaine. La société comptait sept employés à temps complet, lesquels timbraient leurs heures de travail. B\_\_\_\_\_, seule employée au noir, ne voulait pas timbrer, du fait qu'elle estimait que travaillant au noir, elle n'en avait pas l'obligation. La société avait admis cette pratique.

---

Selon les témoins F\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ travaillait du lundi au vendredi de 7h à 16h30, avec 30 minutes de pause, et tous les samedis de 7h à 12h. G\_\_\_\_\_ a précisé qu'elle-même travaillait un à deux samedis par mois, pas tous les mois, de 7h à 12h, mais que B\_\_\_\_\_, employée au noir, travaillait tous les samedis.

H\_\_\_\_\_, sœur de B\_\_\_\_\_, connaissait relativement bien la société et savait qu'il y avait dix employés environ, dont trois devaient travailler au noir. Lorsque G\_\_\_\_\_ travaillait le samedi, son travail lui était payé et non pas compensé, à sa demande. Elle ignorait ce qu'il en était pour les autres employés. Elle n'avait jamais fait d'heures supplémentaires, à l'exception des samedis où elle avait travaillé. Elle avait reçu un badge pour timbrer ses heures cinq ou six mois avant son départ en juillet 2014. B\_\_\_\_\_ en avait également un et badgeait comme tout le monde.

Le témoin E\_\_\_\_\_ a déclaré que l'horaire de travail des employés, qu'elle gérait, était de 7h à 16h, avec une pause à 9h, une autre de 45 minutes à 12h et une à 15h. Généralement, ils travaillaient deux à trois samedis par année, sauf en 2012 et 2013, où ils avaient dû travailler le samedi environ une fois par mois pour un gros client. B\_\_\_\_\_ avait un horaire normal du lundi au vendredi et avait travaillé les samedis indiqués, mais certainement pas tous les samedis.

**e.c** S'agissant des vacances, D\_\_\_\_\_ a précisé être chargé d'accepter et de contrôler les demandes de vacances de chaque employé.

Selon E\_\_\_\_\_, bien que B\_\_\_\_\_ n'ait jamais rempli de demande de vacances, elle avait pu bénéficier de l'entier de ses jours de vacances.

F\_\_\_\_\_ a quant à lui déclaré que son épouse n'avait jamais pris de vacances, à l'exception de trois semaines en 2016, et elle avait travaillé les jours fériés.

A la connaissance de H\_\_\_\_\_, sa sœur avait pris des jours de vacances seulement en 2015 et en 2016.

Selon G\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ lui avait indiqué ne pas prendre de vacances, de peur de ne pas être rémunérée.

**e.d** Concernant les conditions du licenciement, selon F\_\_\_\_\_, c'était à sa demande que D\_\_\_\_\_ avait convoqué son épouse en novembre 2016 pour signer un contrat de travail écrit. Elle les avait rejoints et leur avait fait part de son désaccord avec le contrat, celui-ci prévoyant une activité à 50 % seulement et ne stipulant pas ses années d'activité antérieures. Ils avaient alors durement négocié avec D\_\_\_\_\_ et ce dernier avait finalement indiqué qu'un contrat à 100 % serait signé dès le mois de mars 2017. E\_\_\_\_\_ avait fait irruption dans le bureau, très agressive, estimant que B\_\_\_\_\_ ne pouvait pas quitter son poste de travail sans

---

l'en informer. Une altercation s'en était suivie. Vers 17h, son épouse était rentrée en pleurs et lui avait raconté ce qui s'était passé après la signature de son contrat. Elle avait dû aller consulter un médecin et s'était trouvée en incapacité totale de travailler pour cause de maladie.

H\_\_\_\_\_ a déclaré que le jour de l'altercation, le 3 novembre 2016, sa sœur avait pris contact avec elle vers 12h et elle avait pu constater qu'elle était en état de choc. Elle l'avait accompagnée vers 15h dans un centre médical. Sa sœur y était retournée le lendemain et avait reçu un certificat médical qu'elle avait envoyé de suite, et par recommandé si elle ne se trompait pas, à son employeur.

E\_\_\_\_\_ a déclaré qu'à la fin de son emploi, le 3 novembre 2016, B\_\_\_\_\_ était partie et qu'elle n'avait plus jamais eu de nouvelles de sa part. Elle ignorait si son époux avait reçu des informations de celle-ci ou un certificat médical.

f. A\_\_\_\_\_ SARL a déposé à l'audience du Tribunal du 28 novembre 2017 un chargé de pièces complémentaire comportant deux attestations signées par le témoin G\_\_\_\_\_, laquelle confirme n'avoir effectué aucune heure supplémentaire en 2011 et 2012.

g. Le 8 janvier 2018, les parties ont déposé leurs plaidoiries finales écrites. Sur quoi, le Tribunal a gardé la cause à juger.

- C. Par jugement JTPH/112/2018 du 8 mai 2018, le Tribunal de prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 2 août 2017 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SARL (ch. 1 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 146'208 fr., sous déduction d'un montant net de 129'600 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès diverses dates, à titre de solde de salaire pour les années 2012 à 2016 (ch. 2 à 6), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 8'724 fr. 35 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 janvier 2017, à titre d'heures supplémentaires effectuées d'avril 2012 à juillet 2014 et d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature d'avril 2012 à octobre 2016 (ch. 7), le montant brut de 12'179 fr. 15 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès diverses dates à titre de treizième salaire pour les années 2012 à 2016 (ch. 8 à 12), le montant brut de 9'900 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 16 novembre 2016 à titre de salaire durant le délai de congé (ch. 13), le montant net de 3'300 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 janvier 2017 à titre d'indemnité pour licenciement abusif (ch. 15) et invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 14), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail complet (ch. 16), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 17). Il a arrêté les frais de la procédure à 1'656 fr. (ch. 18) et les a mis entièrement à charge de A\_\_\_\_\_ SARL (ch. 19), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser la somme de 1'656 fr. aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 20).

---

S'agissant du solde de salaire ainsi que du treizième salaire pour les années 2012 à 2016, le Tribunal a retenu que A\_\_\_\_\_ SARL n'avait pas produit de document écrit attestant des montants versés à B\_\_\_\_\_. Les témoins de l'employeur étaient des membres de sa famille, par ailleurs employés au sein de l'entreprise, de sorte que leurs témoignages devaient être appréciés avec retenue. Par conséquent, A\_\_\_\_\_ SARL ayant échoué à apporter la preuve des faits allégués, le Tribunal a fait droit à la demande de B\_\_\_\_\_. Il en allait de même s'agissant de l'indemnité pour jours de vacances non pris en nature.

Concernant l'indemnité pour les heures supplémentaires, le Tribunal a partiellement fait droit à la demande de B\_\_\_\_\_, en retenant qu'il n'avait pas été démontré que celle-ci avait dû effectuer des heures supplémentaires tous les samedis, mais qu'au vu des différents témoignages et du fait que l'employeur n'avait pas démontré par pièces le nombre d'heures de travail effectué, il pouvait être retenu que l'employée avait effectué cinq heures supplémentaires un samedi sur deux d'avril 2012 à juillet 2014.

S'agissant du salaire durant le délai de congé, le Tribunal a fait droit à la demande de l'employée, en retenant que les parties étaient liées par un contrat de travail depuis plusieurs années, de sorte que B\_\_\_\_\_ ne se trouvait plus dans son temps d'essai lors de la résiliation des rapports de travail.

Par ailleurs, le Tribunal a admis que ce licenciement était abusif et alloué à l'employée une indemnité correspondant à un mois de salaire brut. Il a cependant nié que celle-ci avait subi un tort moral du fait de ce licenciement.

- D.** Par acte expédié le 8 juin 2018 à la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ SARL a appelé de ce jugement, notifié aux parties le 9 mai 2018. Elle a conclu à son annulation et à ce que B\_\_\_\_\_ soit déboutée de toutes ses conclusions, sous suite de frais.

Dans sa réponse expédiée le 3 septembre 2018 à la Cour de justice, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement et à ce que A\_\_\_\_\_ SARL soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions, sous suite de frais et dépens.

A\_\_\_\_\_ SARL n'ayant pas fait usage de son droit de réplique, la Cour a informé les parties le 10 octobre 2018 de ce que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1.** **1.1** Sont susceptibles d'appel les décisions finales ou incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). En matière patrimoniale, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

En l'espèce, la décision est finale et la valeur litigieuse s'élevait devant le Tribunal à 94'680 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

**1.2** L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'autorité compétente pour en connaître dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 142 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

Le présent appel, interjeté dans le délai et la forme utiles, auprès de l'autorité compétente, est recevable, sauf en tant qu'il vise le ch. 16 du dispositif du jugement attaqué, auquel l'appelante ne consacre aucune critique.

**1.3** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

**2.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir déclaré irrecevables les pièces produites lors de l'audience de débats principaux du 28 novembre 2017.

**2.1** Des faits ou moyens de preuve nouveaux (novas) peuvent toujours être invoqués jusqu'aux débats principaux. En revanche dès l'ouverture de ceux-ci, ils sont admis restrictivement aux conditions cumulatives suivantes (art. 229 al. 1 CPC): d'une part, le fait ou le moyen de preuve est invoqué immédiatement dès son avènement ou sa prise de connaissance par la partie qui s'en prévaut et, d'autre part, il s'agit d'un nova proprement dit ou improprement dit (DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, p. 392 n. 811).

Il y a nova proprement dit au sens de l'art. 229 al. 1 let a CPC, lorsque les faits ou moyens de preuve sont postérieurs à l'échange des écritures ou à la dernière audience d'instruction ou découverts postérieurement (TAPPY, CPC commenté, p. 877 ad art. 229 n. 3). Selon la doctrine, il faut y ajouter aussi des faits postérieurs aux premières plaidoiries, lorsqu'il n'y a eu ni deuxième échange d'écritures, ni débats d'instruction (DIETSCHY, op. cit., p. 392 n. 812; TAPPY, op. cit., p. 877 ad art. 229 n. 3-5).

Les nova improprement dits (art. 229 al. 1 let b CPC) visent les faits ou moyens de preuve qui existaient avant la clôture de l'échange des écritures ou la dernière audience d'instruction, mais qui ne pouvaient être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (DIETSCHY, op. cit., p. 392 n. 812; TAPPY, op. cit., p. 877 ad art. 229 n. 3-5).

Si l'on ne voit pas d'emblée pourquoi une pièce n'a pas été produite à l'audience des débats principaux déjà, respectivement pourquoi elle n'aurait pas pu y être produite, et si à cette audience, la production ultérieure de cette pièce n'a pas été réservée, le tribunal doit examiner si les conditions posées par l'art. 229 al. 1 CPC à la production et à la prise en considération ultérieures de cette pièce sont réunies (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_767/2015 du 28 mars 2017, consid. 3.3.1).

**2.2** En l'espèce, les pièces produites par l'appelante lors de l'audience du 28 novembre 2017 portent les dates respectivement de janvier 2012 et de janvier 2013 soit avant l'ouverture de la procédure. L'appelante soutient qu'elles sont recevables dès lors qu'elles viendraient préciser la déclaration d'un témoin. Dans la mesure où ces pièces ne sont, en tout état, pas pertinentes pour l'issue du présent litige, puisqu'elles se rapportent à la situation du témoin et non à celle de l'intimée, la question de leur recevabilité peut rester irrésolue.

- 3.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir fait droit à des conclusions de l'intimée en soldes de salaire et treizième salaire pour les années 2012 à 2016, heures supplémentaires et vacances.

**3.1.1** Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_61/2011 du 26 avril 2011 consid. 2 et les références citées; HOHL, Procédure civile, tome I, 2<sup>ème</sup> éd., 2016, n. 2085 ss).

Les faits pertinents et contestés, qui doivent être prouvés (art. 150 al. 1 CPC) peuvent l'être selon deux modes différents : par preuve directe ou par preuve indirecte ou preuve par indices. La preuve est directe lorsque les faits correspondant aux faits constitutifs (ou générateurs de droit) peuvent être établis directement par les moyens de preuve administrés. La preuve indirecte est apportée par des indices ou par un faisceau d'indices établis par les moyens de preuve qui ont été administrés. Toute preuve par indices présuppose des déductions, qui sont le résultat du procédé que l'on appelle présomption de fait. Celle-ci désigne l'opération par laquelle le juge, sans être lié par une règle juridique, retient un fait sur la base d'un autre fait ou d'autres faits en se servant de son expérience générale de la vie, du cours ordinaire des choses ou d'une autre règle d'expérience. Le juge n'est autorisé à tirer des déductions exclusivement de règles d'expérience que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque la preuve se heurte à des difficultés particulières en raison de la nature même du fait à prouver. En effet, le juge ne peut pas, en règle générale, substituer son expérience à la preuve des faits. (HOHL, op. cit., n. 1643 à 1668).

Même s'il n'est plus usuel, le paiement du salaire comptant demeure possible. Il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve du versement. Cette preuve peut être apportée par la production d'une quittance ou d'un décompte de salaire contresigné par le travailleur, voire par des témoins ayant assisté au paiement. Faute de preuves, l'employeur s'expose à devoir payer à nouveau (ATF 125 III 78 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_429/2005 du 21 mars 2006 consid. 4.2; DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 6 ad art. 323b CO).

Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage (CAPH/14/2019 consid. 3.1.1; BÜHLER, Commentaire bernois, 2012, n° 14 et ss ad art. 191-192 CPC).

De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accèdent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid 7.3).

La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage. Néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3).

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

Selon l'art. 323 al. 1 CO, si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels ou sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois.

Sauf accord ou usage contraire, le salaire en numéraire est payé pendant les heures de travail en monnaie ayant cours légal. Un décompte est remis au travailleur (art. 323b al. 1 CO).

En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté ; dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO). Conformément à l'art. 357 al. 2 CO, les dispositions d'une convention collective relatives aux salaires sont impératives et il ne peut y être dérogé. Toutefois, selon la dernière phrase de l'art. 357 al. 2 CO, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables.

**3.1.3** Aux termes de l'art. 2 de la Convention collective de travail romande du nettoyage industriel des textiles (ci-après : CCT), la CCT s'applique notamment aux entreprises qui exercent leur activité dans le canton de Genève, indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel de textiles. La CCT s'applique

aux entreprises occupant au moins cinq personnes (ch. 1) et à tous les travailleurs et apprentis occupés dans les entreprises mentionnées à l'al. 1, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction (ch. 2).

Cette convention est entrée en vigueur le 1er janvier 2009, pour une durée de quatre ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Son champ d'application a notamment été étendu par arrêtés successifs du Conseil fédéral des 26 novembre 2008, 12 septembre 2012, 22 octobre 2013 et 13 janvier 2015.

L'art. 5.1 CCT prévoit que les salaires minimums sont déterminés dans une grille annexée à la convention collective (annexe 1) pour un nombre d'heures défini à l'article 8 CCT (42,5 heures par semaine, soit 2'220 heures par année), multiplié par le tarif horaire et divisé par 12 mois.

La grille de salaires a été modifiée par l'Avenant à la convention collective de travail pour les entreprises d'entretien des textiles, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2011, puis par arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la CCT des 22 octobre 2013 puis 13 janvier 2015.

Selon l'art. 6 CCT, le treizième salaire correspond à 8.33 % du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre (ch. 6.1). Le treizième salaire est dû *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année (ch. 6.2).

**3.1.4** Selon l'art. 9 CCT, pour le salarié occupé à plein temps, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2'220 heures (ch. 9.1). Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin avril de l'année suivante, sur la base d'un décompte annuel, sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 % (ch. 9.3).

En application de l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd. 2014, p. 102).

Le travailleur doit aussi démontrer que lesdites heures supplémentaires ont été soit ordonnées par l'employeur, soit qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_40/2008 du 19 août 2008 consid. 3.3.1; 4C\_177/2002 du 31 octobre 2002 consid. 2.1; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 47 ad art. 321c CO, p. 97).

Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_484/2017 du 17 juillet 2018).

Lorsque le travailleur parvient à prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires sans être en mesure d'en établir le nombre exact, le juge pourra en faire l'estimation, par application analogique de l'article 42 al. 2 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.1; 4A\_543/2011 du 15 juillet 2011 consid. 6). Le travailleur doit toutefois alléguer et prouver, dans la mesure du possible, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (ATF 128 III 271 consid. 2b = JdT 2003 I p. 606).

**3.1.5** Selon l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2).

L'art. 329d al. 1 CO est de nature relativement impérative : il ne peut donc y être dérogé au détriment de l'employé, même par une convention collective (art. 362 CO). Le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 132 III 172 consid. 3.1; 129 III 493 consid. 3.1). Pour la période de vacances dues, le travailleur doit recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5; 134 III 399 consid. 3.2.4.2).

Selon l'art. 12.1 CCT, le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile.

La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des

vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271, consid. 2a = JdT 2003 I, p. 606).

**3.2.1** En l'espèce, l'appelante ne remet pas en cause la méthode du Tribunal pour la fixation des montants alloués, pas plus que l'application de la CCT, ni la période pour laquelle l'intimée élève ses diverses prétentions.

Elle n'a produit aucun titre dont ressortirait le montant des versements effectués à l'intimée, alors même que lui remettant son salaire de la main à la main, elle était tenue d'établir un décompte. Elle a donc failli à ses obligations légales et supporte les conséquences de son omission.

Aucun témoin n'a déclaré avoir vu l'appelante remettre des espèces à l'intimée. Le témoignage de G\_\_\_\_\_ selon lequel le salaire des employés travaillant au noir au sein de l'entreprise s'élevait à "*environ 2'500 fr*" n'est pas propre à démontrer les montants exacts versés à l'intimée.

L'appelante ne se prévaut d'ailleurs dans son appel d'aucun témoignage, se limitant à considérer qu'il ne serait pas vraisemblable que l'intimée n'ait pas touché son salaire. Cet argument est dénué de toute pertinence au regard du fardeau de la preuve qui lui incombait.

Prenant en considération les montants que l'intimée reconnaît avoir perçus, le Tribunal a déterminé la différence entre ceux-ci et ceux prévus par la CCT, ce qui n'est pas critiqué en tant que tel et est conforme aux principes rappelés ci-dessus, tant pour le salaire de base que pour le treizième salaire.

**3.2.2** L'intimée a allégué avoir effectué cinq heures supplémentaires par semaine, en travaillant tous les samedis matins de 7h à 12h, en sus de son horaire de travail hebdomadaire qui correspondait à 42h30 par semaine, soit au nombre d'heures prévu par la CCT.

L'appelante a admis que ses employés avaient dû travailler environ un samedi par mois en 2012 et 2013, en raison d'un client important

Parmi les témoins dont l'intimée a offert l'audition, hormis son époux et sa sœur, dont les témoignages doivent être appréciés avec circonspection, seule G\_\_\_\_\_ a déclaré que l'intimée travaillait tous les samedis, elle-même n'étant toutefois présente dans les locaux qu'un à deux samedis par mois, pas tous les mois, jusqu'à son départ de l'entreprise en juillet 2014. L'intimée n'a donc pas fait la démonstration de ses allégués dans leur totalité.

Par ailleurs, l'appelante a allégué que les employés devaient badger leurs entrées et sorties, mais que l'intimée ne l'aurait jamais fait, travaillant au noir, ce qu'elle

tolérait. Cette thèse de l'appelante est peu convaincante, dès lors que l'intimée n'était pas la seule employée à travailler au noir, et qu'elle a déclaré avoir badgé, à l'instar des autres employés, ce qui a été confirmé par le témoignage G\_\_\_\_\_.

Dès lors, il sera retenu que l'intimée devait pointer ses entrées et sorties, de sorte que l'appelante aurait pu produire le relevé des heures de travail effectuées par l'intimée, ce qu'elle n'a pas fait, ou qu'elle a accepté que ce ne soit pas effectué, s'exposant dès lors à ne pouvoir s'opposer à une revendication de son employée de ce chef. L'appelante n'a pas non plus démontré que les heures de travail effectuées par l'intimée le samedi auraient été compensées par un congé de durée équivalente pendant la semaine. Contrairement à ce qu'elle soutient, il est sans pertinence que le cas du témoin G\_\_\_\_\_ ait été réglé différemment puisque la situation des deux employées n'était pas similaire.

L'appréciation effectuée par le Tribunal selon laquelle l'intimée a travaillé deux samedis par mois entre les mois d'avril 2012 et juillet 2014, à raison de cinq heures par samedi s'appuie sur des éléments qui convainquent, tandis que les griefs de l'appelante ne résistent pas à l'examen. Pour le surplus, les calculs n'étant pas remis en cause par l'appelante, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

**3.2.3** L'intimée a allégué avoir pris congé du 20 décembre 2012 au 11 janvier 2013, et avoir bénéficié de quatre semaines de vacances en 2015 et de trois semaines en 2016.

Selon l'appelante, l'intimée aurait bénéficié de tous ses jours de vacances durant toute la durée de leurs rapports de travail. Elle n'a offert en preuve de cet allégué que la déclaration de E\_\_\_\_\_, qui est toute générale sur le sujet. A nouveau, l'appelante considère qu'il ne serait pas vraisemblable que l'employée n'ait pas pris les vacances dues, argument dépourvu de portée.

Pour le surplus, les calculs effectués par le Tribunal ne sont pas remis en cause.

**3.3** En définitive, au vu de ce qui précède, les ch. 2 à 12 de la décision attaquée seront confirmés.

- 4.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu qu'elle avait procédé à un licenciement abusif.

**4.1** Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cet article vise le « congé représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts du Tribunal fédéral

---

4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.1; 4C\_84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1). La notion de « prétention résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.2).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

En application de l'art. 8 CC, c'est, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246). Le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Celui-ci doit alors fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 consid. 4)

Selon l'article 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Selon la jurisprudence, il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (DUNAND, Commentaire du contrat de travail 2013, n. 14 ad art. 336a CO, p. 692 et les réf. citées).

Selon l'article 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon l'article 336b al. 2 CO, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

**4.2.** En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée par courrier recommandé du 8 novembre 2016, avec effet au 15 novembre 2016, au motif que cette dernière ne correspondait pas à ses attentes et qu'elle se trouvait encore dans son temps d'essai. Ultérieurement, dans la présente procédure, l'appelante a

---

invoqué le fait que l'intimée avait tenu des propos inacceptables lors de la réunion du 3 novembre 2016 et, encore plus tardivement, a fait valoir qu'elle ne s'était plus présentée sur son lieu de travail suite à cette altercation.

Les premiers motifs invoqués à la demande de l'intimée sont manifestement inexacts, ce qui constitue un premier indice de congé abusif. Quant à ceux survenus durant la procédure, qui se sont étoffés au fil de celle-ci, ils ne reposent sur aucune preuve convaincante. En effet, seule la déclaration de E\_\_\_\_\_, laquelle doit être appréciée avec retenue, puisqu'elle est l'épouse du directeur de la société et a joué un rôle actif dans l'altercation du 3 novembre 2016, a été apportée.

Il en résulte que l'appelante n'a pas démontré ses allégués.

L'intimée soutient quant à elle que son licenciement constitue un congé représailles, intervenu suite aux prétentions qu'elle a fait valoir et aux tensions qui s'en sont suivies, notamment avec l'épouse de son responsable, le 3 novembre 2016.

L'intimée, qui travaillait au service de l'appelante depuis plusieurs années requérait la conclusion d'un contrat de travail écrit. Lorsque l'appelante a finalement accédé à cette requête, le contrat prévu ne reflétait à l'évidence pas la réalité des rapports de travail existant entre les parties. Aucun autre motif que l'insistance de l'intimée à voir ses droits respectés n'apparaît avoir justifié le congé. Celui-ci est ainsi abusif, comme le Tribunal l'a retenu.

Il est constant que les conditions de forme de l'art. 336b CO ont été respectées.

L'indemnité allouée par les premiers juges à l'intimée sur la base de l'art. 336a CO, qui tient compte de critères pertinents, ne prête pas le flanc à la critique.

Par conséquent, le jugement sera confirmé sur ces points.

5. L'appelante, bien qu'elle ait conclu à l'annulation du jugement entrepris dans son entier, ne critique pas sa condamnation à verser le salaire afférent au délai de congé, se limitant dans le corps de son acte à s'en rapporter à justice. Pour les motifs retenus par le Tribunal, que la Cour fait siens, ce point de la décision déferée sera confirmé.
6. Les frais judiciaires arrêtés à 200 fr., mis à la charge de l'appelante qui succombe, seront compensés avec l'avance versée, qui reste acquise à l'Etat (art. 106 al. 1 et 111 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 8 juin 2018 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/112/2018 rendu le 8 mai 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9174/2017-1, à l'exclusion du ch. 16 du dispositif de celui-ci.

**Au fond :**

Confirme le jugement précité.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 200 fr., les compense avec l'avance de frais, acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de A\_\_\_\_\_ SARL.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

**Indication des voies de recours :**

*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.*