

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/512/2018

ATAS/505/2018

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre des assurances sociales**

**Ordonnance du 8 juin 2018**

**6<sup>ème</sup> Chambre**

En la cause

Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée à VEYRIER, comparant avec  
élection de domicile en l'étude de Maître Raphaël ROUX

demanderesse

contre

ALLIANZ SUISSE, SOCIÉTÉ D'ASSURANCES SA, sise  
Richtiplatz 1, WALLISELLEN

défenderesse

**Siégeant : Valérie MONTANI, Présidente**

---

**EN FAIT**

1. Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée), née en 1982, a été engagée par la société B\_\_\_\_\_ SA en qualité de caissière à temps complet à partir du 1<sup>er</sup> février 2015, pour une durée indéterminée. Depuis son engagement, elle a travaillé dans l'établissement de l'enseigne C\_\_\_\_\_ à Genève.
2. Selon les inscriptions du registre du commerce (ci-après : RC), B\_\_\_\_\_ SA, domiciliée à Genève, est notamment active dans les domaines de la restauration. Madame D\_\_\_\_\_ en est l'administratrice avec signature individuelle (cf. extrait du RC du canton de Genève). Quant à la société C\_\_\_\_\_ SA, située dans le canton de Fribourg, ses buts visent à la réalisation de concepts de restaurants et à l'exploitation de restaurants. Mme D\_\_\_\_\_ en est également l'administratrice avec signature individuelle (cf. extrait du RC du canton de Fribourg).
3. Dans une attestation du 13 juin 2017, le docteur E\_\_\_\_\_, spécialiste FMH en gynécologie, a indiqué que l'assurée était enceinte de douze semaines et que le terme de sa grossesse était prévu pour le 22 décembre 2017.
4. L'assurée a été en totale incapacité de travail :
  - du 20 au 23 juillet 2017 (cf. certificat du 20 juillet 2017 du Dr E\_\_\_\_\_);
  - du 28 juillet au 1<sup>er</sup> août 2017 (cf. certificat médical du 28 juillet 2017 du département de gynécologie des Hôpitaux universitaires du Canton de Genève [ci-après : les HUG]);
  - du 2 au 3 août 2017 (cf. certificat médical du 2 août 2017 du département de gynécologie des HUG).
5. Le 3 août 2017, C\_\_\_\_\_ SA a informé Allianz Suisse, société d'assurances SA (ci-après : l'assurance) des incapacités de travail de l'assurée. Cette société a par ailleurs rempli et signé le jour même un formulaire de déclaration de maladie, « N° de police \_\_\_\_\_ », document mentionnant que l'assurée avait été engagé le 1<sup>er</sup> juin 2017 par un contrat à durée indéterminée et que le terme de sa grossesse était prévu pour le 22 décembre 2017.
6. Le 8 août 2017, les autorités genevoises ont fermé tous les restaurants C\_\_\_\_\_.
7. L'assurée a été en incapacité totale de travail du 10 au 20 août 2017 (cf. certificat du 10 août 2017 du département de gynécologie des HUG)
8. Par courrier du 15 août 2017, le Syndicat Unia, au nom de plusieurs employés dont l'assurée, a informé la société B\_\_\_\_\_ SA que ses mandants souhaitent continuer les rapports de travail malgré la fermeture administrative des établissements C\_\_\_\_\_ à Genève et qu'ils se tenaient prêts à reprendre leur service.
9. Dès le 28 août 2017, l'assurée a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie (cf. attestation du 28 août 2017 et rapport médical du 21 septembre 2017)

---

du Dr E\_\_\_\_\_, certificats des 25 septembre et 3 novembre 2017 du Cabinet chiropratique F\_\_\_\_\_).

10. Dans un courriel du 29 août 2017, C\_\_\_\_\_ SA a adressé à l'assurance copie du certificat médical précité et lui a demandé que lui soit communiqué le numéro de sinistre.
11. Par lettre du 30 août 2017, l'assurance a répondu à C\_\_\_\_\_ SA et accusé réception de la déclaration de maladie relative à la police « n° \_\_\_\_\_ ». Elle lui a communiqué le numéro sous lequel le sinistre avait été enregistré et a sollicité les fiches de salaire de l'assurée pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 19 juillet 2017.
12. Le même jour, l'assurance a demandé à l'assurée de signer une autorisation relative à la levée du secret médical.
13. Le 18 septembre 2017, le Syndicat Unia a écrit à C\_\_\_\_\_ SA que l'assurée « avait appris son licenciement au mois d'août dernier, par le truchement d'un papier prétendument daté du 31 juillet 2017, sur lequel vous avez exigé qu'elle appose sa signature ». Cette résiliation des rapports de travail, notifiée à l'assurée alors qu'elle était enceinte, était nulle. En outre, le fait que l'assurée ait signé un contrat avec une autre société, soit C\_\_\_\_\_ SA, ne faisait pas courir un nouveau temps d'essai, dès lors qu'en cas de transfert total ou partiel d'une entreprise à un tiers, les rapports de travail passaient à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlaient au jour du transfert. L'assurée avait continué son emploi au sein des restaurants C\_\_\_\_\_, de sorte que les prérogatives liées à son ancienneté, en particulier les effets de la protection contre les congés, n'avaient subi aucun changement du fait du transfert de son contrat.
14. En date du 18 septembre 2017, l'assurée, par le biais du Syndicat Unia, s'est adressée à l'assurance afin de savoir si son incapacité de travail lui avait bien été annoncée par C\_\_\_\_\_ SA, si ce sinistre était touché par le délai de carence et si des versements avaient déjà été opérés à C\_\_\_\_\_ SA.
15. Par courrier du 27 octobre 2017, l'assurée, par l'intermédiaire d'un avocat, a mis en demeure B\_\_\_\_\_ SA de lui verser son salaire d'ici au 2 novembre 2017. Elle a soutenu avoir été forcée de signer le courrier de licenciement rétroactif au 31 juillet 2017, ainsi qu'un nouveau contrat de travail avec la société « miroir » C\_\_\_\_\_ SA au mois de juin 2017. Ces documents n'avaient aucune valeur juridique. Elle avait sollicité en vain des prestations de l'assurance et réclamait à l'employeur, responsable du dommage ainsi causé, de lui verser son « salaire-maladie ». Elle requérait copie de la police d'assurance perte de gains et des conditions générales applicables.
16. Le même jour, l'assurée a envoyé une lettre similaire à C\_\_\_\_\_ SA, à son adresse de Fribourg, courrier qui lui est revenu avec la mention « destinataire introuvable ».
17. En date du 1<sup>er</sup> novembre 2017, l'assurée, soit pour elle son avocat, a adressé une copie de la missive destinée à C\_\_\_\_\_ SA à l'adresse genevoise de

Monsieur D\_\_\_\_\_. Elle a derechef requis la transmission de son dossier, de la police d'assurance et des conditions générales, et demandé la copie du « prétendu courrier de licenciement » que M. D\_\_\_\_\_ avait évoqué lors de leur conversation téléphonique du jour même.

18. Par courrier du 1<sup>er</sup> novembre 2017, l'assurée a indiqué à l'assurance que son employeur ne collaborait pas, qu'elle ne percevait plus aucun revenu et était dans une situation précaire. Elle sollicitait la transmission de la police d'assurance et les conditions générales applicables, ainsi que la copie de son dossier de sinistre.
19. Dans un courrier du 6 novembre 2017, l'assurée a indiqué à B\_\_\_\_\_ SA qu'elle résiliait son contrat de travail avec effet immédiat, étant donné que M. D\_\_\_\_\_ lui avait fait savoir qu'il n'avait pas l'intention de donner suite à la mise en demeure du 27 octobre 2017.
20. Le même jour, une missive similaire a été adressée à C\_\_\_\_\_ SA.
21. Par courriel du 17 novembre 2017, l'assurance a répondu à l'assurée qu'elle refusait de couvrir le cas au motif que l'intéressée était employée par B\_\_\_\_\_ SA, et non par C\_\_\_\_\_ SA. Or, elle n'avait pas conclu de contrat d'assurance collective maladie avec B\_\_\_\_\_ SA. En outre, l'assurée travaillait dans un restaurant qui ne figurait même pas sur la police d'assurance comme lieu du risque.  
  
L'assurance a communiqué copie de la police d'assurance maladie collective n° \_\_\_\_\_ conclue par C\_\_\_\_\_ SA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et qui prévoit le versement d'une indemnité correspondant à 80% du salaire assuré pendant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs, sous déduction d'un délai d'attente de trois jours, ainsi que les conditions générales pour l'assurance maladie collective et les conditions complémentaires pour l'assurance de l'indemnité journalière de maladie dans l'hôtellerie et la restauration.
22. En date du 19 novembre 2017, l'assurée a répondu à l'assurance qu'elle avait été informée par l'employeur que C\_\_\_\_\_ SA avait repris le contrat de travail qui la liait à B\_\_\_\_\_ SA le 1<sup>er</sup> juin 2017. Par ailleurs, elle ne comprenait pas la référence au lieu du risque.
23. Le 20 novembre 2017, l'assurée a déposé une demande en paiement à l'encontre des sociétés C\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA auprès de l'autorité de conciliation des Prud'hommes, et a dénoncé l'instance auprès de l'autre société.
24. Par courrier du 27 novembre 2017, l'assurée a mis l'assurance en demeure de prêter à titre d'assurance perte de gain suite à son incapacité de travail alors qu'elle se trouvait employée du restaurant de l'enseigne C\_\_\_\_\_.
25. Par décision du 29 novembre 2017, la demanderesse a été admise au bénéfice de l'assistance juridique avec effet au 27 octobre 2017 (AC/3304/2017).
26. Le \_\_\_\_\_ 2017, l'assurée a donné naissance à une fille, au terme d'une grossesse de 37 semaines et 6 jours.

---

27. En date du 10 février 2018, l'assurée, par l'intermédiaire de son conseil, a déposé une demande en paiement auprès de la chambre de céans à l'encontre de l'assurance, concluant, préalablement, à ce qu'il soit ordonné à la défenderesse de verser à la procédure l'intégralité du dossier de la demanderesse et tous les contrats d'assurance liant la défenderesse à B\_\_\_\_\_ SA et à C\_\_\_\_\_ SA, et à ce qu'il soit constaté que la demanderesse avait dénoncé l'instance à ces deux sociétés. Au fond, la demanderesse a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer la somme de CHF 10'356.48 avec intérêt à 5% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2017, date moyenne, ainsi que la somme de CHF 1'100.- au titre de dommages-intérêts avec intérêt à 5% dès le jour de la requête, et en tous les dépens.

En substance, elle a fait valoir qu'elle avait été liée par un contrat de travail avec C\_\_\_\_\_ SA à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017, dans la mesure où les fiches de salaire reçues mentionnaient l'entête du nouvel employeur et qu'elle ne s'était pas opposée à continuer à travailler au sein de ce restaurant, étant cependant rappelé que cette question serait examinée dans le cadre de la procédure pendante devant la juridiction des Prud'hommes. Bien qu'il lui ait été imposé de signer la lettre de licenciement du 31 juillet 2017, alors qu'elle était enceinte, elle n'avait pas consenti à mettre fin aux rapports de travail, lesquels avaient pris fin le 6 novembre 2017 suite à sa résiliation du contrat avec effet immédiat. Elle n'avait plus perçu son salaire depuis le mois d'août 2017, malgré le fait qu'elle avait indiqué à son employeur vouloir continuer à travailler. La police d'assurance maladie collective liant C\_\_\_\_\_ SA à la défenderesse, prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, prévoyait le versement d'une indemnité correspondant à 80% du salaire assuré suite à un délai d'attente de trois jours, lequel n'était pris en considération qu'une fois par année de travail, sans tenir compte du nombre de cas maladie. Compte tenu des conditions complémentaires de la défenderesse, le salaire versé par le preneur d'assurance le mois précédent le début du cas de maladie ou la rechute constituait le salaire déterminant pour le calcul des indemnités journalières. Au mois de juillet 2017, son salaire s'était élevé à CHF 3'908.33, correspondant à 156 heures travaillées et 8 jours d'empêchement de travailler pour cause de maladie, ce qui correspondait à un salaire annuel de CHF 50'808.28 eu égard au 13<sup>ème</sup> salaire. Ainsi, les indemnités journalières s'élevaient à CHF 111'36 (80% x [50'808.28/365]). Selon les conditions générales de la défenderesse, les prestations dues pouvaient être subséquentes à la cessation des rapports de travail lorsque l'incapacité de travail persistait de manière ininterrompue en étant due à la même cause et en atteignant au plus le même degré que précédemment. Elle avait été totalement incapable de travailler pour cause de maladie du 20 au 24 juillet 2017 (5 jours), du 28 juillet au 3 août 2017 (8 jours), du 10 au 20 août 2017 (11 jours) et du 28 septembre au 8 décembre 2017 (72 jours), date de son accouchement. Après soustraction des trois jours de délai d'attente, elle avait droit à des indemnités journalières durant 93 jours, soit un montant de CHF 10'356.48. En outre, elle avait été contrainte de recourir aux services d'un avocat pour interpellier à plusieurs reprises la défenderesse et analyser les documents transmis, de sorte qu'elle avait

subi un dommage supplémentaire correspondant aux honoraires de son mandataire avant procédure, soit CHF 1'100.- selon la note de frais jointe.

La demanderesse a notamment produit :

- un « contrat de travail pour employée avec horaires irréguliers », daté du 28 janvier 2015, aux termes duquel elle était employée par la société B\_\_\_\_\_ SA à partir du 1<sup>er</sup> février 2015, pour une durée indéterminée ; ce document fait référence à la convention collective de travail pour l'hôtellerie et la restauration suisse (ci-après : CCNT) s'agissant, entre autres, du temps d'essai, de la résiliation et du 13<sup>ème</sup> salaire ; il mentionne un salaire de base de CHF 3'700.- et une indemnisation en cas d'arrêt de travail selon la police d'assurance en vigueur, soit 80% du salaire de base moyen des six derniers mois, les jours d'attente non couverts par l'assurance étant indemnisés à 88% ;
- un « contrat de travail pour employé avec horaires irréguliers », daté du 1<sup>er</sup> juin 2017, signé par l'employeur uniquement, soit C\_\_\_\_\_ SA ; l'entrée en vigueur du contrat était fixée au 1<sup>er</sup> juin 2017, pour une durée indéterminée ; ce document fait référence à la CCNT s'agissant du temps d'essai, de la résiliation et du 13<sup>ème</sup> salaire, et mentionne un salaire de base de CHF 3'700.-, ainsi qu'une indemnisation en cas d'arrêt de travail selon la police d'assurance en vigueur, soit 80% du salaire de base moyen des six derniers mois, les jours d'attente non couverts par l'assurance étant indemnisés à 88% ;
- ses fiches de salaires établies par B\_\_\_\_\_ SA jusqu'au mois de mai 2017 et par C\_\_\_\_\_ SA dès le mois de juin 2017.

28. Par courriers du 9 février 2018, la demanderesse a dénoncé l'instance à C\_\_\_\_\_ SA et à B\_\_\_\_\_ SA dans le cadre de la procédure devant la chambre de céans.
29. En date du 23 mars 2018, le conseil de C\_\_\_\_\_ SA et de B\_\_\_\_\_ SA, intervenantes dans la procédure, a sollicité que ses mandantes aient accès au dossier et puissent prendre position sur les écritures des parties.
30. Par courrier daté du 9 février 2018 et expédié le 6 avril 2018, la demanderesse n'a pas formulé d'observations à la demande d'intervention des sociétés précitées, étant rappelé qu'elle avait elle-même dénoncé l'instance.
31. En date du 9 avril 2018, la défenderesse a déclaré accepter que C\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA interviennent en qualité de parties dénoncées et puissent à ce titre prendre connaissance des écritures et prendre position.
32. Dans sa réponse du 25 avril 2018, la défenderesse a conclu, préalablement, à ce que soit ordonnée la production des fiches de paye de la demanderesse de février 2015 à mai 2017, plus particulièrement de juillet 2016 à mai 2017, ainsi que les attestations de salaire AVS des années 2015, 2016 et 2017. Principalement, elle a conclu à ce que la demanderesse soit déboutée de ses conclusions.

Elle a relevé que la demanderesse avait informé M. D\_\_\_\_\_ qu'elle était enceinte au mois de juin 2017 et que c'était suite à cette annonce qu'elle avait dû signer, le lendemain, un contrat de travail avec C\_\_\_\_\_ SA. Toutefois, en application de l'art. 4 du contrat de travail signé le 28 janvier 2015, abstraction faite de la grossesse, le contrat de travail avec B\_\_\_\_\_ SA ne pouvait prendre fin qu'au 31 juillet 2017 au plus tôt, le délai de résiliation étant d'un mois pour la fin d'un mois. L'arrêt de travail pour complication de grossesse avait débuté le 20 juillet 2017, soit avant le délai de résiliation contractuel. Ainsi, au moment du premier arrêt de travail, voire jusqu'aux seize semaines après l'accouchement de la demanderesse, cette dernière était toujours employée de B\_\_\_\_\_ SA. Or, contrairement à C\_\_\_\_\_ SA, G\_\_\_\_\_ SA n'avait conclu aucune assurance perte de gain maladie pour son personnel auprès d'elle. B\_\_\_\_\_ SA bénéficiait donc de toute évidence d'une telle couverture auprès d'un autre assureur perte de gain maladie, du fait qu'elle avait effectué la déduction paritaire y relative sur le salaire de son employée. De plus, il ressortait des fiches de salaire de la demanderesse que la part paritaire de la prime d'assurance maladie s'élevait à 1.98%, à l'instar du taux retenu par B\_\_\_\_\_ SA, ce qui démontrait que B\_\_\_\_\_ SA avait continué à conserver la demanderesse dans le cercle de ses employés.

La défenderesse a également en considéré que le contrat de travail entre la demanderesse et C\_\_\_\_\_ SA constituait une fiction. La demanderesse avait été engagée dès le 1<sup>er</sup> février 2015 par B\_\_\_\_\_ SA et avait exclusivement travaillé dans l'enseigne C\_\_\_\_\_ à Genève, de sorte que ce restaurant appartenait économiquement à B\_\_\_\_\_ SA. Par ailleurs, le 8 août 2017, elle travaillait encore pour le restaurant à Genève, et non pour le restaurant C\_\_\_\_\_ à Fribourg, lequel semblait encore ouvert. La défenderesse a également relevé qu'il existait deux versions du contrat de travail avec C\_\_\_\_\_ SA, lesquelles comportaient plusieurs différences, notamment quant au montant du salaire ou encore la signature du travailleur.

Ainsi, quelle que soit l'argumentation retenue, la demanderesse était employée de B\_\_\_\_\_ SA au début de son incapacité de travail liée à sa grossesse. En l'absence de couverture perte de gain maladie des employés de B\_\_\_\_\_ SA auprès de la défenderesse, la demande en paiement devait être rejetée. Il appartenait à B\_\_\_\_\_ SA d'annoncer l'arrêt de travail y relatif à l'assureur auprès duquel elle avait conclu cette couverture pour son personnel.

La défenderesse a produit plusieurs pièces, dont :

- le contrat de travail du 28 janvier 2015 communiqué par la demanderesse, dont la deuxième page fait défaut ;
- le contrat de travail du 1<sup>er</sup> juin 2017 produit par la demanderesse, signé toutefois des deux parties ;
- une seconde version du contrat de travail 1<sup>er</sup> juin 2017, également signé par les deux parties, étant relevé que la signature de l'employée n'est pas identique à

---

celle apposée sur l'autre exemplaire ; la page 2 diffère également de l'autre version et mentionne un salaire mensuel de base de CHF 3'600.- jusqu'au « 30 avril 2015 », puis de CHF 3'650.- et de CHF 3'700.- dès le mois de « juin 2015 » ;

- un contrat d'assurance maladie collective, police n° T 46.2.062.304, conclu entre l'assurance et C\_\_\_\_\_ SA, valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; il en ressort que l'ensemble du personnel était assuré, que l'indemnité journalière, correspondant à 80% du salaire assuré, était versée durant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs, après un délai d'attente de 3 jours ;
- un contrat d'assurance-accidents selon la LAA, police n° \_\_\_\_\_ conclu entre l'assurance et B\_\_\_\_\_ SA, valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ; il en ressort que l'ensemble du personnel de B\_\_\_\_\_ SA était assuré, que l'indemnité journalière, correspondant à 80% du salaire assuré, était versée durant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs, après un délai d'attente de 3 jours ;
- plusieurs déclarations de salaires de B\_\_\_\_\_ SA relatives à l'assurance-accidents selon la LAA, police n° T11.1.751.698.

33. Par réplique du 30 mai 2018, la demanderesse a persisté dans ses conclusions. En substance, elle a rappelé avoir toujours répondu à un seul et même partron, M. D\_\_\_\_\_, fondateur et ayant droit économique de l'enseigne C\_\_\_\_\_ pour laquelle il avait ouvert plusieurs restaurants à Genève et à Fribourg, lesquels étaient juridiquement exploités par deux sociétés au nom de son épouse, C\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA. Dès lors, ce n'était pas parce qu'elle avait travaillé à Genève que la demanderesse était nécessairement employée de B\_\_\_\_\_ SA.

La demanderesse a signalé une erreur lors de la production antérieure des contrats de travail, de sorte qu'elle en a produit de nouvelles copies afin de lever toute ambiguïté :

- le « contrat de travail pour employée avec horaires irréguliers » qu'elle a conclu avec B\_\_\_\_\_ SA, daté du 28 janvier 2015 et signé par l'employeur uniquement ; l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> février 2015, pour une durée indéterminée ; référence est faite à la CCNT concernant le temps d'essai, la résiliation et le 13<sup>ème</sup> salaire ; le salaire mensuel de base est arrêté à CHF 3'600.- jusqu'au 30 avril 2015, puis à CHF 3'650.- au mois de mai 2015 et à CHF 3'700.- dès le mois de juin 2015 ; est prévue une indemnisation en cas d'arrêt de travail selon la police d'assurance en vigueur, soit 80% du salaire de base moyen des six derniers mois, les jours d'attente non couverts par l'assurance étant indemnisés à 88% ;
- le « contrat de travail pour employé avec horaires irréguliers », daté du 1<sup>er</sup> juin 2017 et signé uniquement par l'employeur, C\_\_\_\_\_ SA ; l'entrée en vigueur du contrat est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2017, pour une durée indéterminée ; référence est faite à la CCNT s'agissant du temps d'essai, de la résiliation et du

13<sup>ème</sup> salaire, et le salaire de base est arrêté à CHF 3'700.- ; est mentionnée une indemnisation en cas d'arrêt de travail selon la police d'assurance en vigueur, soit 80% du salaire de base moyen des six derniers mois, les jours d'attente non couverts par l'assurance étant indemnisés à 88% ;

Interpellée par la chambre de céans, la demanderesse lui a en outre communiqué copies des écritures et pièces produites dans le cadre de la procédure actuellement pendante devant la juridiction des prud'hommes. Il en ressort en particulier les faits suivants :

- la demanderesse a introduit une demande en paiement contre C\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA le 12 avril 2018 ;
- le jour même, elle a dénoncé l'instance à la caisse de chômage Unia ;
- cette dernière a déposé une demande d'intervention principale le 23 avril 2018 ;
- par ordonnance du 7 mai 2018, le Tribunal des prud'hommes a joint ces deux causes sous le numéro de cause C/28381/2017 ;
- le 18 mai 2018, le représentant de C\_\_\_\_\_ SA et de B\_\_\_\_\_ SA a sollicité la suspension de la procédure pendante devant les Prud'hommes jusqu'à droit jugé sur celle pendante devant la chambre de céans et sollicité une prolongation du délai de réponse au 27 juin 2018.

### **EN DROIT**

1. Conformément à l'art. 7 du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272) et à l'art. 134 al. 1 let. c de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît en instance unique des contestations relatives aux assurances complémentaires à l'assurance-maladie sociale prévue par la LAMal, relevant de la loi fédérale sur le contrat d'assurance, du 2 avril 1908 (loi sur le contrat d'assurance, LCA - RS 221.229.1).

Selon la police d'assurance T46.2.062.304, le contrat est notamment régi par les Conditions générales (ci-après : CG) pour l'assurance maladie collective, Édition 2008, dont l'art. 1 let. c prévoit que, sauf dispositions contraires, les dispositions de la LCA font foi.

La compétence de la chambre de céans à raison de la matière pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. L'art. 46a LCA prescrit que le for se définit selon la loi du 24 mars 2000 sur les fors (LFors) qui a été abrogée au 1<sup>er</sup> janvier 2011 par l'entrée en vigueur du CPC, auquel il convient désormais de se référer. Sauf disposition contraire de la loi, pour les actions dirigées contre une personne morale, le for est celui de son siège (art. 10 al. 1 let. b CPC), étant précisé que l'art. 17 al. 1 CPC consacre la possibilité d'une élection de for écrite.

En l'occurrence, l'art. 20 CG précise qu'en cas de litiges, dans le cadre de l'assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie souscrite par un employeur pour ses employés, leur lieu de travail en Suisse est également reconnu comme for juridique.

La demanderesse ayant travaillé à Genève, la chambre de céans est compétente à raison du lieu pour connaître de la présente demande.

3. Selon l'art. 126 CPC, le tribunal peut ordonner la suspension de la procédure si des motifs d'opportunité le commandent. La procédure peut notamment être suspendue lorsque la décision dépend du sort d'un autre procès (al. 1). L'ordonnance de suspension peut faire l'objet d'un recours (al. 2).
4. En l'espèce, le litige porte sur le droit de la demanderesse à des indemnités journalières de la part de la défenderesse en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie du 20 au 24 juillet 2017, du 28 juillet au 3 août 2017, du 10 au 20 août 2017 et du 28 septembre au 8 décembre 2017, date de son accouchement.

Or, il appert au vu des pièces produites que la défenderesse n'a pas conclu de contrat d'assurance maladie collective avec G\_\_\_\_\_ SA et que seule C\_\_\_\_\_ SA bénéficie d'une telle couverture auprès d'elle.

Par conséquent, il convient de déterminer au préalable qui était l'employeur de la demanderesse durant la période pour laquelle des indemnités journalières sont sollicitées.

Cette question sera examinée par le Tribunal des prud'hommes, lequel est compétent pour traiter des litiges découlant d'un contrat de travail.

5. Il convient en conséquence de prononcer la suspension de la présente cause, dans l'attente de l'issue de la procédure prud'homale opposant la demanderesse à G\_\_\_\_\_ SA et C\_\_\_\_\_ SA.

**PAR CES MOTIFS,  
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

**Statuant préparatoirement**

1. Suspend la cause A/512/2018 dans l'attente de l'issue de la procédure opposant la demanderesse à G\_\_\_\_\_ SA et à C\_\_\_\_\_ SA devant le Tribunal des prud'hommes.
2. Dit que la procédure est gratuite.
3. 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 (Tribunal fédéral suisse, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14), sans égard à sa valeur litigieuse (art. 74 al. 2 let. b LTF). Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoqués comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Julia BARRY

Valérie MONTANI

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) par le greffe le