

GE_GERICHTE CAPH/32/2023 vom 16. Juni 2022

GE Cour de justice, 2022-06-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_32_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/32/2023 du 16 juin 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/32/2023 del 16 giugno 2022

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1, 143 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et ss et 308 al. 2 CPC). Sont également recevables la réponse de l'intimée audit appel, déposée dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC) ainsi que les écritures subséquentes des parties (art. 316 al. 2 CPC; ATF 146 III 97 consid. 3.4.1).

E. 1.2

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 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 2

Le litige revêt un caractère international en raison du domicile en France de l'intimée. A juste titre, les parties ne contestent pas la compétence des autorités prud'homales genevoises pour traiter de la présente cause ainsi que l'application du droit suisse (art. 19 de la Convention de Lugano du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et 121 al. 1 LDIP).

E. 3.1

Le Tribunal des prud'hommes a retenu que si l'accomplissement d'une prestation personnelle de travail par l'intimée n'était pas litigieux, celle-ci n'était en revanche pas parvenue à démontrer une mise à disposition de son temps ni l'existence d'un lien de subordination avant l'ouverture de la boutique au mois de janvier 2018. Au vu des fiches de salaires produites, des horaires d'ouverture de la boutique, du risque financier assumé en totalité par l'appelante et des déclarations du témoin H_____, il convenait de retenir que les rapports de travail entre les parties avaient débuté le 11 décembre 2017. S'agissant de la fin des rapports de travail, il ne pouvait être considéré que l'intimée avait abandonné son poste le 28 juin 2019, l'appelante ayant été informée de l'hospitalisation de l'intimée et celle-ci lui ayant transmis les certificats médicaux attestant de son incapacité totale de travail du 28 juin au 30 novembre 2019. Il ne pouvait également être considéré que l'intimée aurait démissionné par l'envoi du message électronique du 2 juillet 2019. Celui-ci avait été envoyé pendant son hospitalisation et ne faisait état que d'une intention qui n'avait pas été

concrétisée par une déclaration. Il y avait en revanche lieu de retenir que l'intimée avait abandonné son poste à partir du 1er décembre 2019 dès lors qu'elle n'avait, à

- 10/16 -

C/4909/2020-3 compter de cette date, plus fourni d'explications au sujet de son absence ni proposé ses services et avait exprimé, par courrier du 6 janvier 2020, son intention de ne pas reprendre son poste. Les rapports de travail avaient en conséquence pris fin le 30 novembre 2019. Sur la base de ces considérations, le Tribunal a jugé que l'intimée pouvait prétendre au versement de son salaire, de 5'000 fr. bruts par mois, durant les mois de décembre 2017 à octobre 2018. L'intimée n'était pas à l'origine du non-versement de son salaire avant le mois de novembre 2018 dès lors que les instructions de paiement du salaire étaient, jusqu'à cette date, données par l'assistante de C_____. Elle ne pouvait par ailleurs renoncer à son salaire de base pendant la durée des rapports de travail conformément à l'art. 341 al. 1 CO. Le paiement des salaires des mois de mars et avril 2019 était également dû. Le versement de 10'000 euros effectué depuis le compte privé de C_____ ne correspondait ni à la rémunération fixée ni à la monnaie de paiement convenue et les déclarations à ce sujet du témoin I_____ étaient contradictoires, puisqu'il a indiqué qu'un ordre de paiement avait été mis en place au débit du compte bancaire de l'appelante pour les salaires. Il convenait en conséquence de considérer que le versement litigieux avait été fait à titre privé. Enfin, compte tenu de la durée des rapports de travail, l'appelante était tenue de verser un mois de salaire à l'intimée à compter de son incapacité de travail, soit celui du mois de juillet 2019. En s'acquittant volontairement des salaires des mois de juillet et août 2019 sans démontrer qu'il s'agissait d'une erreur, l'appelante avait décidé de faire bénéficier l'intimée d'une rémunération sur une plus longue période que la période légale, ce qui était parfaitement admissible. Elle ne pouvait ainsi en réclamer la restitution. Dès le mois de septembre 2019, l'intimée n'était plus en droit de percevoir de rémunération, son droit au salaire de même que le système complémentaire mis en place par l'appelante étant arrivés à leur terme.

E. 3.2

L'appelante reproche au premier juge d'avoir procédé à une appréciation erronée et arbitraire des faits en retenant que les rapports de travail auraient débuté le 11 décembre 2017 et pris fin le 30 novembre 2019. L'appelante soutient que les parties n'avaient pas convenu de rémunération - et donc conclu de contrat de travail - avant le mois de novembre 2018 en raison des avantages financiers dont bénéficiait l'intimée de la part de l'associé-gérant de la société, tant sur le plan personnel que professionnel, C_____ ayant assumé intégralement son entretien et financé la création de la boutique. Preuve en était que l'intimée ne s'était versé aucun salaire jusqu'au mois de novembre 2018 alors qu'elle en avait la possibilité compte tenu de sa fonction ainsi que des accès et autorisations bancaires dont elle disposait, n'avait pas réclamé le versement des arriérés de salaire durant près d'une année et demie et avait elle-même admis qu'il n'avait pas été convenu d'un salaire avant le mois de décembre 2018. Les fiches de salaire ne revêtaient aucune valeur probante puisqu'elles avaient été établies sur

- 11/16 -

C/4909/2020-3 instruction de l'intimée, laquelle s'était d'ailleurs octroyé une augmentation de salaire de sa propre initiative au mois de juin 2019. Le témoin I_____ a au demeurant déclaré qu'il n'avait pas vu de fiche de salaire au nom de l'intimée avant le mois de novembre 2018. L'appelante soutient également que l'intimée a abandonné son poste de

travail - et donc mis fin aux rapports de travail - le 28 juin 2019, dès lors qu'elle a quitté la boutique sans donner aucune explication ni nouvelle, qu'elle n'a pas communiqué de certificat médical avant le 25 juillet 2019, qu'elle s'est, dès le début du mois de juillet 2019, installée durablement à K_____ [France] avec ses deux enfants, qu'elle a saisi le juge aux affaires familiales de K_____ le 26 juillet 2019 et qu'elle a informé des tiers de son départ de la boutique.

E. 3.3

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_366/2021 du 28 janvier 2022 consid. 4.1.2; 4A_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.3; 4A_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1). La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail. Il n'est cependant pas nécessaire qu'elle soit convenue entre les parties lors de la conclusion du contrat, ni même que les parties aient discuté du principe de la rémunération. Il suffit que, selon les circonstances, la prestation fournie soit dans un rapport d'échange avec une rémunération (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 24).

E. 3.4

Selon l'art. 320 al. 2 CO, un contrat de travail est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Cette disposition, de nature impérative, crée une présomption irréfragable lorsque, au regard des circonstances de fait objectives, la rémunération apparaît comme l'élément unique ou principal pour lequel le travailleur fournit sa prestation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_398/2014 du 21 novembre 2014 consid. 2.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 60). Pour que la conclusion tacite d'un contrat de travail puisse être admise, il convient que soient réunis, au regard des circonstances de fait, les éléments caractéristiques essentiels du contrat de travail, dont le motif de la rémunération. Si ces éléments font défaut, faute de pouvoir qualifier la relation envisagée de contrat de travail, la présomption est inapplicable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 61). Par la présomption irréfragable de l'art. 320 al. 2 CO, la loi fait naître le contrat non pas par la manifestation de volonté réciproque et concordante des parties mais

- 12/16 -

C/4909/2020-3 par le fait que l'employeur accepte l'exécution du travail et que les autres conditions du contrat de travail sont réunies. Lorsque les conditions de fait, objectives, sont réalisées, le contrat de travail est réputé conclu, sans égard à la volonté des parties (MEIER, Commentaire romand CO I, 3ème éd., 2021, n. 6 ad art. 320 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 61). Il existe des exceptions à la présomption irréfragable de l'art. 320 al. 2 CO. Parmi celles-ci figure notamment la contribution d'un époux à l'entreprise de son conjoint. Lorsqu'un époux contribue à la profession de l'autre, il convient de déterminer si cette activité est déployée dans le cadre d'un contrat de travail en application de l'art. 320 al. 2 CO ou si elle constitue une contribution extraordinaire d'un époux à la profession ou à l'entreprise de son conjoint s'inscrivant dans le cadre de l'art. 165 CC. Pour que l'art. 165 CC soit applicable, l'activité doit être accomplie essentiellement au profit personnel du conjoint. Dans le doute, la présomption de l'art. 320 al. 2 CO l'emporte en principe sur l'art. 165 CC

(WYLER/HEINZER, op. cit., p. 66 à 68).

E. 3.5

Un abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié. Dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement et l'employeur a droit à une indemnité (ATF 121 V 277 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 135 III 410 consid. 3.2) est déterminant (arrêts du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3; 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). En particulier, lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit préalablement l'inviter à reprendre son emploi, à produire un certificat médical, ou à justifier son absence, avant d'admettre qu'il y a abandon d'emploi (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 770). Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1).

E. 3.6

En l'espèce, l'appelante ne conteste pas l'accomplissement par l'intimée d'une prestation de travail dès le 11 décembre 2017 ni l'existence d'un rapport de subordination ainsi que d'un élément de durée.

- 13/16 -

C/4909/2020-3 Est uniquement litigieuse la réalisation de la condition de la rémunération. Il résulte toutefois des développements qui précèdent que si la rémunération constitue un élément essentiel du contrat de travail, il n'est toutefois pas nécessaire qu'elle ait été convenue lors de la conclusion du contrat ni même que les parties aient discuté du principe de la rémunération, l'art. 320 al. 2 CO posant une présomption irréfragable de conclusion d'un contrat de travail lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Il est ainsi sans pertinence que les parties n'aient convenu du versement d'un salaire qu'à compter du mois de novembre 2018. Seule est déterminante la question de savoir si la conclusion d'un contrat de travail peut être admise dès le 11 décembre 2017 en application de l'art. 320 al. 2 CO. Il est établi que l'appelante avait connaissance de l'activité déployée par l'intimée dans la boutique exploitée par ses soins et avait accepté l'exécution de cette activité. L'intimée était en charge de la gestion de la boutique, du personnel, de la sélection et du choix des marchandises, des aspects marketing ainsi que de la tenue des comptes et était l'unique interlocutrice des fournisseurs, clients et prestataires de service de l'appelante. De telles tâches ne sont en principe fournies que contre un salaire. Un salaire a d'ailleurs été effectivement versé à l'intimée dès le mois de novembre 2018. Il apparaît en outre que le versement d'une rémunération constituait le motif essentiel pour lequel l'intimée fournissait une prestation de travail puisqu'elle a fait établir des fiches de salaire en sa faveur dès le mois de décembre 2017. Le fait que l'intimée n'ait pas réclamé le paiement des salaires des

mois de décembre 2017 à octobre 2018 avant le mois de janvier 2020 ne saurait être considéré comme une renonciation à toute prétention salariale durant cette période (cf. ATF 131 III 439 consid. 5.1). Il en va de même du fait qu'elle ne se soit, pendant la période considérée, pas versé de salaire alors que, selon le témoin I_____, elle disposait d'une procuration illimitée et d'un accès en ligne sur le compte de l'appelant. En effet, toujours d'après ce témoin, les instructions de paiement n'étaient, jusqu'en novembre 2018, pas données par l'intimée mais par l'assistante de C_____. On ignore, au demeurant, si les fonds à disposition étaient suffisants pour rémunérer l'intimée. Ainsi, au regard de ces circonstances, il y a lieu d'admettre, en application de l'art. 320 al. 2 CO, qu'un contrat de travail a été conclu à compter de la date à laquelle l'intimée a déployé une prestation de travail. A cet égard, dans la mesure où les parties s'accordent à dire que la boutique était destinée à procurer une activité à l'intimée, il ne saurait être retenu que la prestation fournie constituait une contribution extraordinaire à l'entreprise du conjoint au sens de l'art. 165 CC. Les parties ne le plaident d'ailleurs pas. La fixation par le premier juge du début des rapports de travail au 11 décembre 2017 n'apparaît en conséquence pas critiquable.

- 14/16 -

C/4909/2020-3 Concernant la fin des rapports de travail, il résulte du dossier que l'absence de l'intimée à son poste de travail le 28 juin 2019 était due au fait qu'elle a été hospitalisée jusqu'au 2 juillet 2019 pour une dépression grave. L'appelante ne conteste pas avoir été informée de cette hospitalisation par l'intermédiaire de son associé-gérant, de sorte que l'absence de l'intimée durant cette période ne saurait être qualifiée d'abandon d'emploi. Certes, après son hospitalisation, l'intimée s'est installée à K_____ avec ses enfants et n'a pas repris son poste de travail sans communiquer de certificat médical. Il n'apparaît toutefois pas que l'appelante ait considéré cette circonstance comme un abandon d'emploi puisqu'elle a, par courriel du 18 juillet 2019, demandé à l'intimée de lui communiquer ses intentions s'agissant de la poursuite de sa prestation de travail. En réponse à ce courriel, l'intimée lui a transmis, le 25 juillet 2019, des certificats médicaux faisant état d'une incapacité totale de travail dès le 28 juin 2019. Ce faisant, elle a manifesté qu'elle estimait être toujours liée par un contrat de travail. Or, l'appelante n'a pas contesté la validité desdits certificats médicaux ni remis en cause la relation de travail. Au contraire, elle a, le 12 septembre 2019, versé à l'intimée ses salaires des mois de juillet et août 2019, ce qui démontre qu'elle considérait également que les rapports de travail existaient toujours. L'appelante ne peut par ailleurs, au regard de ce qui vient d'être exposé, raisonnablement soutenir qu'en informant, le 21 août 2019, un tiers qu'elle ne travaillait plus dans la boutique l'intimée aurait exprimé sa volonté d'abandonner son emploi, ce d'autant qu'elle ne travaillait effectivement plus dans la boutique à cette période en raison d'une incapacité totale de travail. C'est en conséquence à juste titre que le premier juge a retenu que l'appelante ne pouvait considérer que l'intimée avait abandonné son emploi en date du 28 juin 2019. L'appelante ne critiquant pas, pour le surplus, le raisonnement opéré par l'autorité précédente afin de fixer la somme due à l'intimée à titre de salaire, le jugement entrepris sera confirmé.

E. 4

Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 1'000 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile [RTFMC], 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et partiellement compensés avec l'avance de frais, d'un montant de 400 fr., fournie par l'appelante, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Ils seront mis à la

charge de cette dernière qui succombe dans ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC).
L'appelante sera en conséquence condamnée à verser 600 fr. aux Services financiers du
Pouvoir judiciaire à titre de frais judiciaires (art. 111 al. 1 CPC). S'agissant d'un litige de
droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 15/16 -

C/4909/2020-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme :
Déclare recevable l'appel formé le 18 août 2022 par A_____ SARL contre le jugement
JTPH/182/2022 rendu le 16 juin 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause
C/4909/2020-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes
autres conclusions. Sur les frais: Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'000 fr. et dit qu'ils
sont partiellement compensés avec l'avance de frais, d'un montant de 400 fr., fournie par
A_____ SARL, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____
SARL. Condamne en conséquence A_____ SARL à verser la somme de 600 fr. aux
Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant :
Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge
employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salarié, Monsieur Javier BARBEITO,
greffier.

La présidente : Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI

Le greffier : Javier BARBEITO

- 16/16 -

C/4909/2020-3 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte
Originaltext. Quellen-URL siehe oben.