

# **GE\_GERICHTE CAPH/7/2022 vom 13. Januar 2022**

GE Cour de justice, 2022-01-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_7\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_7_2022)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/7/2022 du 13 janvier 2022

IT: GE\_GERICHTE CAPH/7/2022 del 13 gennaio 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans le cadre d'un litige dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

### **E. 1.2**

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC).

### **E. 1.3**

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**

Les parties forment des allégués nouveaux et déposent des pièces nouvelles.

- 19/31 -

C/14822/2019-5

### **E. 2.1**

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

### **E. 2.2**

Les appelantes n'expliquent pas pour quelles raisons elles n'auraient pas été en mesure de fournir au Tribunal les détails nouveaux qu'elles allèguent dans leur appel au sujet des conditions entourant l'autorisation de pratiquer à Genève pour des infirmières titulaires de diplômes étrangers. Ces allégués nouveaux ne sont donc pas recevables. Ils ne sont en tout état pas déterminants pour l'issue du litige, tel que cela sera examiné ci-après. Il en va de même des allégations nouvelles que les appelantes forment en lien avec une autre activité exercée par l'intimée et le but du stage proposé. Les allégués nouveaux concernant les tâches non déléguées à l'intimée, de même que ceux relatifs aux horaires de travail et des heures supplémentaires, sont également irrecevables.

### **E. 3**

Les appelantes font grief au Tribunal d'avoir nié que les parties étaient liées par un contrat de stage du 1er septembre 2015 au 20 septembre 2018. Elles reprochent en outre aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimée avait travaillé à leur service en qualité d'infirmière.

#### **E. 3.1**

La qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.1). Le juge détermine librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle (objektive Vertragsgestaltung) (ATF 129 III 664 consid. 3.1; 84 II 493 consid. 2). Il applique le droit d'office (art. 57 CPC) et détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention ("falsa demonstratio non nocet") (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.1; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 5 et les références citées).

##### **E. 3.1.1**

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\_53/2021 précité consid. 5.1.3.; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1 et les arrêts cités; 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.1 et les références citées).

- 20/31 -

C/14822/2019-5 La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de formalisme; ce dernier, conformément à l'art. 320 al. 2 CO, peut en conséquence être 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.

##### **E. 3.1.2**

Le contrat de stage n'est quant à lui pas défini par la loi. Selon la jurisprudence, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui est conclu à des fins de formation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_141/2019 du 26 septembre 2019 consid. 4.2). La doctrine n'est pas unanime sur sa qualification. Pour certains auteurs, le contrat de stage a pour particularité d'avoir pour objectif la formation du stagiaire. Contrairement au contrat d'apprentissage (art. 344 ss CO), le stage ne viserait pas une formation professionnelle systématique et complète mais le fait que le stagiaire puisse réunir des compétences et une expérience professionnelle (PORTMANN, Basler Kommentar, Obligationenrecht I 5ème édition 2011 n. 17 ad art. 344 CO; STAEHELIN, Zürcher Kommentar 1996 n. 8 ad art. 344 CO; STREIFF, VON KAENEL, RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7ème édition 2012, n. 6 ad 344 CO). Selon BRUNNER/BEHLER/WAEBER/BRUCHER, une activité non rémunérée pourrait constituer un stage dès lors que le caractère onéreux du contrat de travail fait défaut (Commentaire du contrat de travail, 3ème édition 2004, n. 8 ad art. 319 CO). Un stage ne

serait envisageable que s'il est effectué dans l'intérêt exclusif du stagiaire. Si le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation de ce dernier, les parties sont réputées liées par un contrat de travail donnant droit au travailleur à une rémunération (art. 320 al.2 CO). Selon CARUSO (Le contrat individuel de travail, Schulthess 2009, n. 5 ad art. 319 CO) est un stage une activité non rémunérée de quelques jours. Une activité d'une durée plus longue devrait être qualifiée de contrat de travail quelle que soit la rémunération convenue. Pour d'autres auteurs, le stage peut être défini comme une insertion dans un milieu professionnel, qui intègre une composante de formation ou d'acquisition d'expérience professionnelle, effectuée dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, qui ne répond ni à la qualification de contrat d'apprentissage ni au contrat d'enseignement. Le stage ne constituant pas un contrat de travail doit être effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire. Tel est le cas des stages d'insertion professionnelle, d'acquisition de formation ou d'acquisition d'expérience professionnelle, en particulier des stages justifiés par des conditions d'admission dans une haute école ou exigés pour l'étape subséquente de la formation professionnelle. Tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage, celui-ci doit être admis, et cela même si la durée est de l'ordre d'une année. En revanche, la qualification de stage ne peut plus être admise lorsque les

- 21/31 -

C/14822/2019-5 circonstances objectives ne permettent plus de considérer que l'activité est déployée dans l'intérêt prépondérant du stagiaire (WYLER/HENZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 50). La qualification juridique du contrat de stage doit être effectuée au regard de l'ensemble des circonstances concrètes du cas d'espèce, en particulier au regard de la part concrète de formation dont bénéficie le stagiaire (MEIER, Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd. 2021, n. 26 ad art. 319 CO). Il a ainsi été retenu qu'est au bénéfice d'un contrat de travail dès la prise d'emploi (et non d'un contrat de stage comme il était qualifié par les parties) une personne active en qualité de vendeuse, soumise aux instructions de ses supérieurs et percevant en contrepartie de son activité une rémunération entre 2'500 fr. et 3'000 fr. pendant les trois premiers mois, sans déduction des charges sociales; cette personne avait ensuite poursuivi son activité en contrepartie d'un salaire de 3'700 fr. brut (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_594/2018 précité consid. 4.2). En revanche, ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail une femme médecin en formation non rémunérée pendant cinq ans dans l'idée de préparer son FMH en dermatologie, sans toutefois en suivre le cursus, qui connaissait et acceptait le caractère bénévole de sa prestation et n'ayant jamais élevé de prétentions pécuniaires avant que l'établissement eût mis fin à son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_641/2012 du 6 mars 2013 consid. 3).

### **E. 3.1.3**

La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.1). En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Le juge doit ainsi rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 129 III 664 consid. 3.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant

de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3; 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1).

- 22/31 -

C/14822/2019-5

### **E. 3.1.4**

Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, lorsque le principe de disposition s'applique, elle doit ainsi examiner uniquement les points du jugement que les parties estiment entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante, et partant recevable, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Selon une jurisprudence bien établie, l'exigence de motivation implique qu'il faut démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée; le devoir de motivation en appel consiste à critiquer la décision querellée en évoquant précisément les pièces au dossier qui fondent la critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il lui appartient de reprendre la démarche du premier juge et de mettre le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5; 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3).

### **E. 3.2**

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. A teneur de l'art. 6 CCT-Cliniques privées, le salaire du personnel des cliniques privées doit être conforme à la grille des salaires établie par l'Association des Cliniques Privées de Genève (ACPG), laquelle fait partie intégrante de la convention. Cette grille comprend 30 catégories, notamment les catégories 1 ("Aide hospitalier(ère) sans certificat"), 2 (Aide hospitalier(ère) avec certificat"),

### **E. 3.3.1**

En l'espèce, dans le chapitre intitulé "Violation de l'art. 18 CO en lien avec le contrat de stage" de l'appel, les appelantes ne critiquent pas la motivation du

- 23/31 -

C/14822/2019-5 Tribunal reprise ci-dessus dans la partie "En fait" sous let. D.b. du présent arrêt. Elles se bornent à reprendre quelques arguments présentés en première instance (diplôme obtenu au Brésil, capacités linguistiques limitées, absence de droit de pratiquer en Suisse), en y ajoutant des développements fondés sur des faits et pièces nouvelles. Elles ne se réfèrent à aucun passage de la décision entreprise. Ainsi, le grief des appelantes relatif à la formation professionnelles qui devait être dispensées par elles, de même que leur volonté

alléguée de fournir une telle formation sont irrecevables.

Même s'il était recevable, ce grief serait infondé. En effet, les appelantes n'apportent aucun élément apte à établir que l'intimée aurait été formée, par qui, sous quelle forme et pendant quelle durée. Il apparaît ainsi que la qualification de stage ne peut être admise, dans la mesure où l'activité a été déployée dans l'intérêt prépondérant des appelantes. Pour le reste, la Cour fait entièrement sienne l'argumentation précitée des premiers juges.

### **E. 3.3.2**

Les appelantes soutiennent que c'est à tort que le Tribunal n'a pas retenu que l'intimée avait effectué des démarches en vue d'obtenir la reconnaissance de son diplôme étranger. Ce grief tombe à faux. En effet, les premiers juges ont à bon droit considéré que les appelantes savaient que l'intimée ne bénéficiait pas du droit de pratiquer la profession d'infirmière en Suisse. Autre est la question de savoir quelle activité a déployé l'intimée auprès des appelantes.

A nouveau, dans le chapitre "Violation de l'art. 322 al. 1 CO en lien avec la CCT-CLINIQUES PRIVEES", les appelantes ne formulent aucune critique relative à la motivation des premiers juges concernant l'activité exercée par leur ancienne employée, ni ne se plaignent d'une mauvaise appréciation des faits, pas plus que d'une mauvaise appréciation des preuves. Elles se limitent pour le surplus à faire valoir que l'intimée a échoué à apporter la preuve des tâches et de la fonction qu'elle disait occuper. Le grief des appelantes est dès lors irrecevable.

Même s'il avait été recevable, il aurait été infondé.

En effet, les appelantes n'ont ni allégué ni à fortiori démontré que l'intimée aurait été formée, par qui, de quelle manière et pendant quelle durée. Il ne résulte par ailleurs pas du dossier que l'activité exercée par l'intimée aurait été différente après la période de "stage", laquelle a au demeurant duré plus de 2 ans et demi. De plus, les appelantes n'ont fait état d'aucun frais de formation des "stagiaires".

Il résulte enfin des témoignages que l'intimée a tout d'abord œuvré en qualité d'aide-soignante (témoin R\_\_\_\_\_) puis avait exercé une activité d'infirmière (témoins P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, AB\_\_\_\_\_). Les déclarations des témoins K\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_ ne modifient pas cette appréciation, le premier témoin ayant exposé ne pas savoir quelles avaient été les tâches effectuées par l'intimée, le second pensant se souvenir qu'elle avait été

- 24/31 -

C/14822/2019-5 aide-hospitalière, alors qu'elle lui avait été présentée comme une infirmière ayant obtenu son diplôme à l'étranger, et le dernier témoin estimant qu'elle ne donnait pas satisfaction.

Par ailleurs, il est constant que l'intimée disposait d'un badge, remis par l'appelante B\_\_\_\_\_ SA, mentionnant qu'elle était "infirmière". Les témoins R\_\_\_\_\_ et AC\_\_\_\_\_ ont confirmé que la fonction occupée par un travailleur au sein de [la clinique] D\_\_\_\_\_ était inscrite sur le badge. C'est par conséquent à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimée avait occupé le poste d'aide-soignante du mois de juin 2015 à fin septembre 2016 puis celui d'infirmière dès le 1er octobre 2016.

### **E. 3.3.3**

Les calculs effectués par les premiers juges n'étant ni critiqués ni critiquables, le jugement, en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée la somme brute de 59'689 fr. sera confirmé. 4. Les appelantes font grief aux juges précédents d'avoir considéré que l'intimée avait apporté la preuve des heures supplémentaires qu'elle alléguait avoir effectuées. Elles remettent en cause la crédibilité des déclarations de l'intimée ainsi que la force probante des plannings versés à la procédure.

#### **E. 4**

("infirmier(ère) assistant(e) diplômé(e)", 5 ("infirmier(ère) diplômé(e) soins généraux ou HMP"), 6 ("infirmier(ère) diplômé(e) avec spécialisation") et

#### **E. 4.1**

A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3; 4A\_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3; 4A\_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3). Lorsqu'il est établi que le salarié a effectué des heures supplémentaires dont il ne parvient pas à prouver le nombre avec exactitude, le juge peut en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO (ATF 128 III 271 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.1; 4C\_381/1996 du 20 janvier 1997 consid. 4a non publié à l'ATF 123 III 84; 4C\_414/2005 du 29 mars 2006

- 25/31 -

C/14822/2019-5 consid. 5.1). Si cette disposition allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 122 III 219 consid. 3a). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 5.1.1; 4A\_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1 et les références citées). L'employeur doit tenir un registre des durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni (art. 46 LTr; art. 73 al. 1 let. c OLT 1). Si l'employeur omet de tenir un tel registre ou ne le tient que de manière lacunaire, il n'y aura pas de renversement du fardeau de la preuve qui incombe à l'employé, mais un allègement, en ce sens que le juge pourra retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (CAPH/212/2015 du 17 décembre 2015 consid. 2.4; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 49 ad art. 321c CO;

DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, 2011, n. 675 p. 320 et les références citées).

#### **E. 4.2**

Selon l'art. 5 CCT-CLINIQUES PRIVEES, la durée effective de travail est de 41 heures par semaine. A teneur de l'art. 8 de la même CCT, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures allant au-delà de l'horaire conventionnel. Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée équivalente. Exceptionnellement, cette compensation s'effectuera en espèce avec une majoration de 25 % par heure supplémentaire.

#### **E. 4.3**

Les appelantes remettent tout d'abord en cause la force probante des plannings produits par l'intimée, indiquant qu'il s'agit de "pièce volantes" sur lesquelles des mentions manuscrites ont été apportées. Elles font par ailleurs état de ce que les témoignages n'ont pas permis de mettre en évidence la nécessité et la réalité des heures supplémentaires alléguées. Enfin, elles soutiennent que les déclarations de l'intimée relatives à ses horaires de travail ne sont pas crédibles, cette dernière s'étant à plusieurs reprises contredite. Ces griefs tombent à faux. En effet, les premiers juges ne se sont pas exclusivement fondés sur les plannings produits pour considérer que l'intimée avait effectuée des heures supplémentaires. Au contraire, ils ont dans un premier temps retenu que les bilans comptables et les relevés de la pointeuse produits par les appelantes ne pouvaient pas être pris en compte en raison de nombreuses incohérences y figurant. En particulier, ces documents ne faisaient aucune mention des heures pourtant effectuées par l'intimée le week-end à [la clinique] D\_\_\_\_\_ et confirmées par les témoignages. Sur ce point, il sera souligné que l'administrateur des appelantes n'a pas été en mesure de fournir d'explication plausible au Tribunal relative à l'absence d'inscription desdites heures sur les documents précités. Les premiers juges ont ensuite retenu, en se fondant sur

- 26/31 -

C/14822/2019-5 l'ensemble des éléments recueillis au cours de la procédure, que l'horaire de travail au sein de [la clinique] D\_\_\_\_\_ était, de jour, de 7h00 à 19h00, et, de nuit, de 19h00 à 7h00. Les témoins n'avaient pas confirmé la possibilité de prendre de pause durant des horaires, ni que l'intimée avait effectivement bénéficié de telles pauses. Au contraire, un témoin avait exposé que l'intimée n'en avait pas prises (témoin Q\_\_\_\_\_). Le Tribunal a ainsi considéré que l'intimée effectuait douze heures de travail par jour. Il a ensuite déterminé que l'intimée avait œuvré au sein de la Clinique du lundi au jeudi, sans prendre en compte le vendredi, tel qu'allégué par l'intimée. Les appelantes sont malvenues de souligner les déclarations contradictoires de l'intimée, alors qu'elles ont également produit des pièces sur lesquelles n'apparaissent pas les heures effectivement faites par l'intimée, en particulier celles des week-ends, alors que leur nombre était conséquent, ce qui constitue également un élément contredit par les autres éléments du dossier. Il sera par ailleurs relevé que les appelantes, contrairement à leur obligation, n'ont pas tenu de registre des heures consacrées à son activité par l'intimée. Elles n'ont d'ailleurs versé à la procédure que les "bilans" des années 2018 et 2019. Il sera de plus observé que lesdits bilans n'ont pas été signés par l'intéressée. Avec le Tribunal, la Cour retient que la procédure a mis en évidence que l'intimée exerçait son activité, au sein de [la clinique] D\_\_\_\_\_, du 15 juin au 30 août 2015, du lundi au jeudi (de 7h00 à 19h00) (témoin R\_\_\_\_\_), soit 48 heures par semaine. Pour

cette période, 77 heures supplémentaires ont été effectuées. Dès le 31 août 2015, l'intéressée avait, en sus de l'horaire précité, également travaillé tous les samedis matins au Centre A\_\_\_\_\_ (témoins Z\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ dès 2018), de 9h00 à 13h00 (témoins Q\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_). Lesdits horaires avaient perduré jusqu'à la semaine du 26 septembre 2016. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a considéré que durant cette période, l'intimée avait accompli 52 heures de travail par semaine, soit 11 heures supplémentaires hebdomadaires (au regard de la CCT), dont à déduire les cinq semaines de vacances prises, soit 572 heures supplémentaires au total. A compter de début octobre 2016, en sus de ses horaires de travail du lundi au jeudi (de 7h00 à 19h00) à [la clinique] D\_\_\_\_\_ et des samedis matins au Centre A\_\_\_\_\_ (9h00 à 13h00), l'intimée avait travaillé toutes les nuits des vendredis, samedis et dimanches à [la clinique] D\_\_\_\_\_ (témoins R\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_). Ainsi, de début octobre 2016 à début septembre 2018, l'intéressée avait travaillé 72 heures par semaines, ce que les premiers juges ont retenu à bon droit. Sur les 100 semaines en cause, l'intimée avait bénéficié de huit semaines de vacances, de sorte qu'elle avait fait 3'220 heures supplémentaires.

- 27/31 -

C/14822/2019-5 Enfin, à compter de début septembre 2018 et jusqu'au 2 avril 2019 (date de son incapacité de travail), l'intimée n'avait plus œuvré les mardis au sein de [la clinique] D\_\_\_\_\_ (témoins R\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_), de sorte qu'elle avait exercé son activité 64 heures par semaine, soit 23 heures supplémentaires hebdomadaires. Sur la période considérée et déduction faite de 2.6 jours de vacances, l'intéressée avait effectué 690 heures supplémentaires.

#### **E. 4.4**

Les calculs des premiers juges n'étant pas en tant que tels remis en cause par les appelantes, le jugement, en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée la somme brute de 153'250 fr. 10, sera confirmé. Il en va de même des intérêts moratoires. 5. Les appelantes reprochent au Tribunal une violation de l'indemnité pour travail de nuit. 5.1 Selon l'art. 10 al. 1 LTr, il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. La durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures, ou dix heures, pauses incluses (art. 17a al. 1 LTr). Si le travailleur est occupé trois nuits au plus sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures pour autant que les conditions fixées dans l'ordonnance soient observées ; toutefois, la durée du travail, pauses incluses, doit être comprise dans un espace de douze heures (art. 17a al. 2 LTr). L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire (art. 17b al. 1 LTr). Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure (art. 17b al. 2 LTr).

5.2 Dans le présent cas, les appelantes font valoir qu'il apparaît dans les relevés du travail de l'intimée que les heures de travail entre 23h00 et 6h00 sont comptabilisées à 110%, sans autre explication ni développement. Pour autant que ce grief soit suffisamment motivé – ce qui apparaît douteux – il est infondé. D'une part, les appelantes n'ont versé à la procédure que quelques fiches concernant les heures effectuées par l'intimée les vendredis, samedis et

dimanches. Si lesdites fiches font effectivement état d'une majoration de 10%, ces heures n'ont toutefois pas été reportées sur les "bilans" mensuels faisant état des heures travaillées, de sorte que la Cour n'est pas en mesure de vérifier que lesdites heures ont été comptabilisées, en faveur de l'intimée.

- 28/31 -

C/14822/2019-5

Dans ces circonstances, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré qu'il se justifiait de majorer les heures de nuit de 10%. Les calculs opérés en première instance ne sont pour le surplus pas contestés. 5.3 Ainsi, le jugement en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée la somme brute de 6'474 fr. 85, ainsi que les intérêts moratoires y afférents, sera confirmé. 6. Les appelantes reprochent au Tribunal de les avoir condamnées à verser à l'intimée son salaire durant le délai de congé.

6.1 Selon l'art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2). A teneur de l'art. 4 CCT-CLINIQUES PRIVEES, le délai de congé est de deux mois dès la deuxième année de service, et de trois mois dès la cinquième année de service. 6.2 Selon l'art. 336c al. 2 CO, si le congé a été donné avant l'une des périodes désignées à l'alinéa précédent - parmi lesquelles la période de grossesse et les seize semaines suivant l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO) - et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. La prolongation des rapports de travail sur la base de l'article 336c al. 2 CO ne modifie pas les droits et obligations des parties. Le travailleur doit fournir sa prestation de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO). S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO; ATF 135 III 349 consid. 4.2). De même, l'employeur est en demeure s'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou ne l'accepte pas pour d'autres motifs. Dans ce cas, il doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_297/2017 du 30 avril 2018 consid. 3.2; 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 5 et 4A\_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 4.1).

6.3 En l'espèce, dans le chapitre intitulé "Violation de art. 335c al. 1 CO et 336e al. 2 CO- Salaire durant le délai de congé" de l'appel, les appelantes ne critiquent pas la motivation du Tribunal reprise ci-dessus dans la partie "En fait" sous

- 29/31 -

C/14822/2019-5 let. D.f. du présent arrêt. Elles ne font valoir que leur propre appréciation, ce qui n'est pas recevable. Même si ce grief avait été recevable, il aurait été infondé.

En effet, d'une part, les appelantes n'ont pas remis en cause l'appréciation du Tribunal selon laquelle il ne se justifiait pas de faire une distinction entre les heures accomplies par l'intéressée pour B \_\_\_\_\_ SA et celles déployées pour le [Centre] A \_\_\_\_\_, la commune et réelle intention des parties étant que l'intimée soit engagée par les deux entités, lesquelles sont solidairement responsable des créances envers leur ancienne employée. D'autre part, et

conformément à ce qui précède, le délai de congé a été suspendu pour les deux entités, quand bien même l'appelante le [Centre] A\_\_\_\_\_ soutient que le congé en ce qui le concerne a pris effet le 6 mars 2019. Il s'agissait en effet d'une relation de travail unique, laquelle permettait à l'administrateur des deux sociétés de décider, en fonction de ses besoins, dans quel établissement l'intéressée effectuerait effectivement sa prestation de travail.

L'intimée se trouvait dans sa quatrième année de service lors de la résiliation des contrats de travail, de sorte que son délai de congé était de deux mois pour la fin d'un mois. En raison des incapacités de travail de l'intimée, 3 au 14 avril 2019, puis du 16 au 26 avril 2019, le délai de congé a été suspendu pendant cette période et a été reporté au 30 juin 2019. Comme l'ont considéré à bon droit les premiers juges, l'intimé a proposé ses services aux appelantes, entre début et mi-mai 2019. Il ne peut être reproché à l'intéressée d'avoir tardé à offrir ses services. Par ailleurs, et malgré la connaissance par les appelantes de ce que l'intimée était à même de reprendre ses activités dès le 27 avril 2019, elles ne l'ont pas intégrée dans les plannings. La représentante des appelantes a de surcroît confirmé que ces dernières n'avaient pas souhaité que l'intimée reprenne son travail. 6.4 Partant, en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée 3'184 fr. 05, le jugement entrepris sera confirmé.

## **E. 7**

Dans un dernier grief, les appelantes reprochent au Tribunal une violation des art. 330a et 323b al. 1 CO.

### **E. 7.1**

Un décompte est remis au travailleur (art. 323b al. 1 CO). Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO).

### **E. 7.2**

Dans le présent cas, si les appelantes ont remis des fiches de salaire à l'intimée, celles-ci ne correspondent pas aux considérants du présent arrêt et à ceux du jugement entrepris, en particulier en ce qui concerne le montant des

- 30/31 -

C/14822/2019-5 salaires, des heures supplémentaires effectuées ainsi que du travail de nuit. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a condamné les appelantes à remettre à l'intimée des fiches de salaires conformes. Il en va de même du certificat de salaire. En ce qui concerne le certificat de travail, il est constant que les appelantes n'en ont pas délivré. Le jugement, en tant qu'il condamne les précitées à délivrer à l'intimée un certificat comportant à tout le moins la date d'engagement dès le 15 juin 2015 par les deux appelantes, en qualité d'aide-hospitalière, puis d'infirmière à compter du 1er octobre 2016, ainsi que la fin des rapports de travail au 30 juin 2019, n'est pas critiquable.

## **E. 8**

Les griefs des appelantes sont en conséquence entièrement infondés et le jugement entrepris sera intégralement confirmé.

### **E. 8.1**

Dans la mesure où le jugement attaqué est confirmé, il n'y a pas lieu de statuer à nouveau sur les frais judiciaires de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario), dont la quotité

n'est à juste titre pas contestée (art. 69 RTFMC), l'allocation de dépens étant exclue (art. 22 al. 2 LaCC).

Les chiffres 9 à 11 du dispositif du jugement attaqué seront donc confirmés.

### **E. 8.2**

Les frais judiciaires de la procédure d'appel seront arrêtés à 2'300 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge des appelantes, solidairement entre elles, qui succombent intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Ces frais seront compensés avec l'avance effectuée par elles (art. 111 al. 1 CPC), laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 1 LaCC). \* \* \* \* \*

- 31/31 -

C/14822/2019-5

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

À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 24 août 2021 par A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA contre les chiffres 3 à 12 du dispositif du jugement JTPH/231/2021 rendu le 22 juin 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14822/2019-5. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'300 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA, solidairement entre elles, et les compense avec l'avance effectuée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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