

GE_GERICHTE C/25502/2013 vom 21. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_25502_2013

FR: GE_GERICHTE C/25502/2013 du 21 juin 2016

IT: GE_GERICHTE C/25502/2013 del 21 giugno 2016

Regeste

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; NOTIFICATION PAR HUISSIER ;
RÉSILIATION EN TEMPS INOPPORTUN ; INCAPACITÉ DE TRAVAIL | CPC.317.2;
CCNT.Hôtellerie; CCNT.1.1; CCNT.2.2; CO.336c.1.b; CO.336c.2; CO.336c.3

Erwägungen

E. 21

décembre 2015, les intimées n'ayant pas fait usage de leur droit de duplique. B. Les faits suivants résultent de la procédure: [endif]> [if> a. B_____ SA est une société anonyme de droit suisse, sise à _____ (GE), dont le but est notamment l'exploitation, la gestion, la promotion et le développement d'hôtels, restaurants et cafés. D_____ en est l'administrateur, avec signature individuelle. b. Par contrat de travail à durée indéterminée, A_____, alors épouse de D_____, a été engagée par B_____ SA, à compter du 1er mai 2002. Le dernier salaire mensuel convenu était de 10'800 fr. brut, perçu treize fois l'an. c. D_____ et A_____ se sont séparés en décembre 2011. d. Selon divers certificats médicaux, A_____ a été en incapacité de travail complète du 21 mars 2012 au 3 juin 2012, puis à 50% du 4 au 12 juin 2012, complète du 13 juin au 3 juillet, puis à nouveau à 50% du 4 juillet 2012 au 6 novembre 2012, puis à 20% du 7 novembre au 2 décembre 2012. e. Par courrier du 21 mars 2012, signifié à A_____ par huissier judiciaire le 22 mars 2012, B_____ SA a résilié les rapports de travail avec effet au 30 juin 2012 et libéré l'employée de son obligation de travailler, en lui faisant interdiction de revenir sur le domaine. L'acte de signification précise que l'huissier judiciaire a parlé avec A_____, l'informant de la mise, dans sa boîte aux lettres, de la lettre de licenciement du 21 mars 2012 et du courrier de Me _____ du 22 mars 2012. A réception de cette résiliation, A_____ a indiqué à l'huissier être en incapacité de travail. f. Par courrier du 30 septembre 2013, signifié le même jour par huissier judiciaire dans la boîte aux lettres de A_____, B_____ SA l'a licenciée avec effet au 30 novembre 2013 et l'a libérée de son obligation de travailler. Le motif invoqué était la fin du délai de protection légal en cas d'incapacité de travail. L'acte de signification précise qu'en raison d'un code à l'entrée de la propriété, l'original de la lettre du 30 septembre 2013 avait été laissé dans la boîte aux lettres de A_____. Il n'est pas indiqué à quelle heure l'huissier a tenté de signifier ladite lettre. g. Le 16 octobre 2013, A_____ a formé opposition contre son licenciement. Par courrier du 22 octobre 2013, B_____ SA a contesté tout caractère abusif au licenciement de l'employée. h. A teneur de divers certificats médicaux, A_____ a été en incapacité de travail complète du 6 novembre 2013 au 16 janvier 2014, puis à 50% du 17 janvier au 11 mai 2014, puis à nouveau à 100% du 20 mai au 29 juin 2014, puis à 50% du 30 juin au 17 août 2014. Selon les périodes d'incapacité ou de capacité de travail, l'intéressée a perçu son salaire ou des indemnités perte de gain jusqu'en août 2014. i. Par requête du 26 novembre 2013 à l'Autorité de conciliation,

A_____ a assigné B_____ SA en paiement de 273'232 fr. 25 à titre de salaires, d'indemnité pour licenciement abusif, d'indemnité vacances, d'indemnité pour jours fériés non pris et de prestations complémentaires. Une audience de conciliation s'est tenue le 24 janvier 2014, à l'issue de laquelle une autorisation de procéder a été délivrée. j. Par demande déposée au Tribunal des prud'hommes le 15 avril 2014, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de 335'099 fr. 95. Cette somme se composait de 117'000 fr. brut à titre de salaire pour la période d'octobre 2013 au 31 juillet 2014, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2013, 70'200 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2014, 34'710 fr. brut à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2012, 80'304 fr. 54 brut à titre de paiement de jours de repos non pris, plus intérêt à 5% l'an dès le 1er janvier 2012, 18'347 fr. 72 brut à titre d'indemnité pour jours fériés non pris en nature, plus intérêt à 5% l'an dès le 1er janvier 2012, 8'287 fr. 20 net à titre de prestations complémentaires sous forme de mise à disposition d'un véhicule de fonction pour la période du 24 décembre 2013 à juillet 2014, 3'971 fr. 73 net à titre de prestations complémentaires sous forme de mise à disposition d'un téléphone portable de fonction d'avril 2013 à juillet 2014, 1'430 fr. net à titre de remboursement de frais d'entretien du véhicule de fonction, 848 fr. 75 net à titre de remboursement de frais de réparation du véhicule de fonction. Elle a également conclu à la remise d'un certificat de travail complet pour la période du 1er mai 2002 au 31 juillet 2014, de décomptes de salaires pour la période du 1er mai 2002 au 31 juillet 2014, à la restitution de ses livres professionnels restés dans les locaux après son licenciement et à la fermeture de son adresse email. A l'appui de ses conclusions, A_____ a notamment allégué que depuis sa rencontre avec D_____ en décembre 1997, elle avait travaillé à plein temps pour le compte de B_____, avec des horaires hors norme. Elle était intervenue au niveau de l'organisation du groupe de sociétés détenues par D_____, des ressources humaines, de la communication, du contrôle qualité, de la gestion informatique, de la comptabilité, des relations avec les prestataires de services et les fournisseurs, du développement et de la gestion des sociétés du groupe et des relations clients. Elle réclamait notamment son salaire du 1er octobre 2013 au 31 juillet 2014, à titre de délai de congé reporté du fait de son incapacité de travail qui perdurait. k. Dans son mémoire de réponse, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. B_____ SA a notamment soutenu qu'en raison des diverses incapacités de travail de A_____, le délai de congé avait été reporté au 31 août 2014. Cette dernière avait perçu une rémunération, sous forme d'indemnités perte de gain ou de salaire complet, jusqu'au 31 août 2014; elle n'avait ainsi droit à aucun solde de salaire. Par ailleurs, A_____ n'effectuait pas des horaires "hors norme". Dès le 1er janvier 2010, trois nouveaux actionnaires – E_____, F_____ et G_____ – avaient intégré la société, ce qui avait permis à A_____ de se mettre en retrait de la gestion de la société. La précitée ne travaillait plus dans les locaux de B_____, mais uniquement à son domicile, supervisant à distance la comptabilité de la société. Cette activité ne l'occupait qu'à raison d'une à deux heures par jour, y compris les déplacements sporadiques au domaine. l. A l'audience de débats d'instruction du 11 décembre 2014 du Tribunal, A_____ a confirmé avoir été rémunérée jusqu'à fin août 2014. Compte tenu de ses incapacités de travail, elle estimait que son délai de congé avait été reporté jusqu'au 30 novembre 2014. Elle réclamait dorénavant toutes ses prétentions jusqu'à cette date et la totalité des montants avec un intérêt moratoire à 5% l'an dès le 1er janvier 2013. En particulier, elle réclamait 35'100 fr. à titre de salaire pour la période du 1er septembre 2014 au 30 novembre 2014. m. Le 17 décembre 2014, la Caisse cantonale

genevoise de chômage a formé une demande d'intervention principale en prenant à l'encontre de B_____ SA des conclusions subrogatoires en paiement de 2'344 fr. 40, au titre des indemnités de chômage versées à A_____ en octobre et novembre 2014 (1'017 fr. 45 pour octobre et 1'326 fr. 95 pour novembre). Selon le décompte produit par la Caisse, aucune indemnité de chômage n'a été versée à A_____ pour le mois de septembre 2014. B_____ SA a conclu au déboutement de la Caisse cantonale genevoise de chômage, compte tenu de la fin des rapports de travail le 31 août 2014. n. Plusieurs audiences de débats principaux ont eu lieu au cours des mois de février et mars 2015, au cours desquelles les parties ont été entendues, ainsi qu'une dizaine de témoins. o. Lors de l'audience de débats principaux du 19 mars 2015 du Tribunal, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, puis la cause a été gardée à juger. C. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, en particulier, retenu que l'instruction du dossier n'avait pas permis de déterminer avec précision les responsabilités exercées par A_____ au sein de l'intimée, les parties divergeant à cet égard. Il n'était pas établi que A_____ exerçait un pouvoir hiérarchique sur les autres employés de B_____ SA, ni qu'elle disposait d'un pouvoir décisionnel dans des affaires importantes de la société. Il ressortait du dossier qu'à partir du 1^{er} janvier 2010, A_____ avait confié certaines de ses tâches à G_____ et qu'elle était moins présente au bureau situé dans le domaine de B_____ SA. Ainsi, il ne pouvait être retenu qu'elle exerçait une fonction dirigeante excluant l'application de la convention collective, de sorte qu'il fallait considérer que les rapports de travail entre les parties étaient soumis à la CCNT. Les rapports de travail entre les parties avaient débuté le 1^{er} mai 2002. Signifié en période d'incapacité de travail, le premier congé notifié à A_____ le 22 mars 2012 était nul. La nouvelle lettre de licenciement du 30 septembre 2013 lui avait été adressée alors qu'elle avait retrouvé sa capacité de travail. Le congé avait été donné moyennant le délai conventionnel de deux mois, soit avec effet au 30 novembre 2013. Une incapacité de travail avait débuté pendant le délai de congé, soit le 6 novembre 2013, ouvrant ainsi un délai de protection de 180 jours, l'intéressée étant dans sa onzième année de travail. Le Tribunal a retenu que l'incapacité de travail avait duré une première période de 187 jours (du 6 novembre 2013 au 11 mai 2014), puis une seconde période de 90 jours (du 20 mai au 17 août 2014) ouvrant un nouveau délai de protection. Le solde du délai de congé de A_____ avait été suspendu du 6 novembre 2013 au 4 mai 2014 (180 jours), avait couru du 5 au 19 mai (15 jours), puis avait à nouveau été suspendu du 20 mai au 17 août 2014 et était ainsi arrivé à échéance au prochain terme, soit le 31 août 2014. Par conséquent, le Tribunal a retenu que les parties avaient été liées par des rapports de travail du 1^{er} mai 2002 au 31 août 2014, de sorte que l'appelante n'avait pas droit à une rémunération après cette dernière date. D. L'argumentation des parties devant la Cour sera examinée ci-après, dans la mesure utile. EN DROIT 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).! [endif]>![if> En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance étant supérieure à 10'000 fr. 1.2 En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal (art. 124 let. a LOJ). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). L'appelant ne saurait, sous peine d'irrecevabilité, se limiter à conclure à l'annulation de la décision attaquée mais devra, au contraire, prendre des conclusions au fond permettant à l'instance

d'appel (qui aurait par hypothèse décidé d'annuler le premier jugement) de statuer à nouveau (Jeandin, in Code de procédure civile commenté, Bohnet/Haldy/Jeandin/Schweizer/Tappy [édit.], 2011, n. 4 ad art. 311 CPC). En l'espèce, l'appelante n'a pas conclu à l'annulation de la décision attaquée. Formellement, elle n'a conclu à l'annulation d'aucun chiffre du dispositif du jugement entrepris; elle a directement formulé ses conclusions au fond. Il découle de celles-ci, ainsi que des arguments développés dans l'écriture d'appel, que l'appelante conteste uniquement le jugement du Tribunal en tant qu'il rejette ses prétentions de salaire pour la période postérieure au 31 août 2014. Dans ces circonstances, ce serait faire preuve de formalisme excessif que de déclarer l'appel irrecevable au motif que l'appelante n'a pas expressément indiqué quel(s) chiffre(s) du jugement querellé elle entendait contester. Les conclusions de l'appelante devant la Cour peuvent et doivent être interprétées en ce sens qu'elle entend contester le chiffre 12 du dispositif du jugement querellé, en tant qu'il déboute les parties de toute autre conclusion, y compris la conclusion de l'appelante relative à ses prétentions de salaire après le 31 août 2014. Partant, le présent appel est recevable, pour avoir été déposé dans le délai légal et dans la forme prescrite par la loi.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; Hohl, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les limites posées par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et le principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire, comme en première instance, indépendamment de la réduction des conclusions de l'appelante à un montant inférieur à 30'000 fr. (Tappy, in Code de procédure civile commenté, n. 59 ad art. 91 CPC).

1.4 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC) et le juge d'appel 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). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, in Code de procédure civile commenté, n. 2 ss et 6 ad art. 310 CPC; Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 134 s.; Hohl, Procédure civile, Tome II, 2010, n. 2314, 2396 et 2416; Retornaz, L'appel et le recours, in Procédure civile suisse, 2010, p. 391 n. 121).

2. L'appelante a produit seize pièces devant la Cour.

2.1 La Cour examine d'office la recevabilité des pièces produites en appel, ainsi que des allégués nouveaux (Reetz/Hilber, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2ème éd., 2013, n. 26 ad art. 317 CPC). 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). Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel d'un fait ou d'un moyen de preuve qui existait déjà lors de la procédure de première instance de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1; 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2 et 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1).

2.2 Outre le jugement entrepris, l'appelante a produit des pièces déjà fournies en première instance ou des copies de procès-verbaux d'audiences tenues par les premiers juges, qui figurent déjà dans le dossier transmis à la Chambre de céans. Seule la pièce n. 15

ne figure pas déjà dans le dossier de première instance; comme il s'agit d'un article du journal Le Temps du 31 mars 2010, il aurait pu être produit devant le Tribunal. Or, l'appelante ne donne aucune explication concernant la production tardive de ce document (pseudo nova). Par conséquent, celui-ci est irrecevable en appel, ainsi que les allégués de fait s'y rapportant.

3. Devant la Cour, l'appelante a formulé des conclusions sensiblement différentes de celles prises devant le Tribunal.

3.1 A teneur de l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies (let. a) et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b). La restriction des conclusions ne constitue pas une conclusion nouvelle (arrêt du Tribunal fédéral 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

3.2 L'appelante a modifié ses conclusions à l'encontre de l'intimée, sans se prévaloir d'aucun fait ou moyen de preuve nouveau. En premier lieu, elle n'a pas repris ses prétentions financières formulées à l'encontre de l'intimée devant le Tribunal, à l'exception de sa prétention de salaire pour la période postérieure au 31 août 2014. A cet égard, elle avait conclu en première instance à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme de 35'100 fr. à titre de salaire pour la période du 1^{er} septembre au 30 novembre 2014, tandis qu'en appel, elle a conclu à la condamnation de l'intimée à lui verser la somme de 23'400 fr. pour la période du 1^{er} septembre au 31 octobre 2014. Il s'agit donc d'une restriction de ses conclusions, qui ne constitue pas une modification de la demande, mais un retrait partiel de celle-ci. Pour ce motif, une telle restriction est admissible en tout temps, c'est-à-dire jusqu'au début des délibérations. En second lieu, l'appelante a conclu pour la première fois en appel à ce qu'il soit admis que le courrier de résiliation du 30 septembre 2013 adressé à son attention par l'intimée a été valablement notifié le 1^{er} octobre 2013, à ce que l'application de la CCNT soit exclue et à ce qu'il soit admis que le délai de congé applicable à son licenciement est de trois mois. Ces conclusions nouvelles sont irrecevables, dans la mesure où l'appelante ne les justifie par aucun fait ou moyen de preuve nouveau. Ces questions de fond seront néanmoins abordées dans les considérants qui suivent, dans la mesure où il s'agit de questions préalables dont la résolution est nécessaire pour se prononcer sur le délai de congé applicable, et donc sur un éventuel solde de salaire en faveur de l'appelante, ce dernier élément faisant l'objet d'une conclusion recevable. En définitive, seule est recevable la conclusion de l'appelante tendant à la condamnation de l'intimée à lui verser la somme de 23'400 fr. à titre de salaire.

4. L'appelante fait grief au premier juge d'avoir retenu que les rapports de travail entre les parties étaient soumis à la CCNT, de sorte que son délai de congé était de deux mois, comme prévu par la CCNT. Selon elle, le délai de congé applicable était de trois mois, conformément aux dispositions du Code des obligations. Elle fait principalement valoir que sa qualité de conjointe de D._____ suffit à elle seule à exclure l'application de la CCNT dans le cas d'espèce.

4.1.1 Dans la branche économique de l'hôtellerie et de la restauration, les rapports de travail sont régis par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT), entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1998. Par arrêtés successifs, le Conseil fédéral, fort des pouvoirs accordés par la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application d'une convention collective nationale de travail (LECCT, RS 221.215.311), a étendu la CCNT, y compris les modifications survenues dans ce texte (la dernière fois le 26 novembre 2013, cf. FF 2013 2984), de sorte que ses clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En dehors de ce cas, les rapports entre parties sont régis par le contrat individuel et la loi, éventuellement un contrat-type, mais pas par la convention collective, et ce même si celle-ci contient une clause faisant obligation aux

employeurs liés par elle d'appliquer ses dispositions normatives à tous leurs employés, qu'ils soient membres d'une association de travailleurs ou non (ATF 139 III 60 consid. 5.2; 134 I 269 ; 123 III 129 consid. 3; 102 Ia 16 , trad. in JdT 1977 I p. 256; 98 Ia 563 = JdT 1974 I 657; FF 1954 I 156). La CCNT s'applique aux établissements proposant des prestations dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration, ainsi qu'à leurs travailleurs (art. 1 al. 1 CCNT). L'art. 2 al. 2 CCNT énumère exhaustivement les personnes exceptées de son champ d'application, dont notamment: - les chefs d'établissement et les directeurs; - les membres de la famille du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs). Le commentaire de la CCNT précise que les collaborateurs qui exercent la fonction de chef d'établissement, de directeur, de gérant ou d'administrateur ne sont pas soumis à la CCNT pour autant qu'ils disposent d'un pouvoir décisionnel dans des affaires importantes, au sens de la Loi sur le travail (art. 9 de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail) et qu'ils assument une responsabilité en rapport (Commentaire CCNT, état au 1 er janvier 2012).

4.1.2 L'appelante est l'épouse de D_____. Dès lors, la question se pose de savoir si la CCNT lui était applicable, dans la mesure où, formellement, son employeur était l'intimée, et non son époux. La CCNT prévoit expressément que sont exclus de son champ d'application "les chefs d'établissements", ainsi que "les membres de la famille du chef d'établissement", dont le "conjoint". Il n'est pas fait mention de "l'employeur" ou du "propriétaire" de l'établissement. Il découle de la notion de "chef d'établissement", définie par le commentaire de la CCNT, qu'il s'agit forcément d'une personne physique ("les collaborateurs qui exercent la fonction de chef d'établissement"). Dès lors, l'intimée, qui est une personne morale, ne peut être considérée comme le chef d'établissement du Domaine de B_____ ou des autres établissements genevois ouverts par D_____, contrairement à ce qu'elle semble soutenir lorsqu'elle allègue que " le chef d'établissement est le propriétaire de l'établissement et l'employeur des collaborateurs de l'entreprise ". Cette définition ne résulte ni de la lettre de la CCNT, ni de son commentaire. Au surplus, il est de notoriété publique que D_____ est le chef d'établissement du Domaine de B_____ à _____ (GE), ainsi que de plusieurs autres établissements genevois (cf. http://www._____.ch/fr/domaine/_____/; http://_____.rts.ch/index.php?start=0&p=2003; http://www.hebdo.ch/geneve_____65186_html; http://www.letemps.ch/lifestyle/_____; http://www.bilan.ch/entreprises-plus-de-redaction/_____; http://www.tdg.ch/vivre/gastronomie/_____; http://www.letemps.ch/lifestyle/_____). En conséquence, D_____ est exclu du champ d'application de la CCNT, en sa qualité de "chef d'établissement" au sens de l'art. 2 al. 2 CCNT. Il doit en aller de même pour sa conjointe, comme cela résulte expressément de la lettre de cette disposition. Cela vaut indépendamment du fait que l'appelante était formellement employée par l'intimée. En effet, le critère de l'employeur, qui peut être une personne physique ou morale, n'est pas le critère déterminant en ce qui concerne le champ d'application de la CCNT quant aux personnes. Il convient ainsi de donner raison à l'appelante lorsqu'elle soutient que la CCNT ne lui était pas applicable dans le cas d'espèce. Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner son argumentation subsidiaire, selon laquelle elle exerçait une fonction dirigeante élevée excluant l'application de la CCNT. Partant, la question du délai de congé applicable à l'appelante in casu est régie par les dispositions du Code des obligations.

4.2.1 En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être librement résilié moyennant le respect des délais de congé contractuels ou légaux (art. 335 al. 1 CO; ATF 121 III 60 consid. 3b). Un congé donné pour un terme inexact n'est pas nul, mais reporté au prochain terme utile

(arrêt du Tribunal fédéral 4C.71/2002 consid. 3.1; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15ème éd., n. 320; Wyler, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 509). Selon l'art. 335c al. 1 CO, après le temps d'essai, 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. Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident.

4.2.2 En l'espèce, l'intimée a licencié l'appelante par courrier du 30 septembre 2013 avec effet au 30 novembre 2013, conformément au délai de congé de deux mois prévu par l'art. 6 al. 1 CCNT. Or, la CCNT étant inapplicable à l'appelante (cf. supra consid. 4.1.2), le délai de congé était de trois mois conformément à l'art. 335c al. 1 CO, l'appelante étant alors dans sa onzième année de service. En conséquence, le congé litigieux n'est pas nul, dès lors qu'il n'a pas été signifié durant une incapacité de travail de l'appelante, mais il doit être reporté au 31 décembre 2013. Compte tenu des périodes d'incapacité de travail de l'appelante pendant le délai de congé, il faut déterminer à quelle date les rapports de travail ont pris fin et si l'appelante a droit, comme elle le prétend, à une rémunération pour la période postérieure au 31 août 2014 (cf. infra consid. 6). Cependant, il convient d'abord d'examiner la question préalable de la date à laquelle le délai de congé a commencé à courir (cf. infra consid. 5).

5. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement lui avait été signifié le 30 septembre 2013, date à laquelle un huissier judiciaire a déposé le courrier de résiliation dans sa boîte aux lettres.

5.1 En principe, une manifestation de volonté écrite déploie ses effets, selon le système dit de la réception (Empfangstheorie), dès qu'elle entre dans la sphère de puissance du destinataire - elle lui est remise, ou est déposée dans sa boîte aux lettres - même si celui-ci n'en prend pas connaissance (ATF 107 II 189 consid. 2 et les références citées). Soumise à réception, la déclaration de résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire (ATF 133 III 517 consid. 3.3; 113 II 259 consid. 2a). Lorsqu'une déclaration de volonté est émise sous forme de lettre, elle parvient à son destinataire dès l'instant où elle entre dans la sphère d'influence de ce dernier d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance (Gauch/Schluep/Schmid/Rey, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 9e éd., vol. I, n. 199 et 200 p. 38), sans qu'un éventuel refus du destinataire de recevoir la lettre et d'en lire le contenu soit opposable à l'auteur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3; Wyler, op. cit., p. 502). S'agissant d'un pli ordinaire, la manifestation de volonté est reçue lorsqu'elle est déposée dans la boîte aux lettres ou la case postale du destinataire si l'on peut escompter qu'il lève le courrier à ce moment-là, indépendamment du fait qu'il ait effectivement pris connaissance de l'envoi ou non (ATF 137 III 208 consid. 3; Bonard, in Commentaire du droit du travail, Dunand/Mahon (édit.), 2013, n. 4 ad art. 335 CO). Un tel envoi simple ne fait cependant pas preuve de sa réception (ATF 137 II 208 consid. 3; 105 III 43 consid. 2a). Conformément à la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, le fardeau de la preuve de la notification d'un acte et de la date à laquelle celle-ci a été effectuée incombe en principe à celui qui entend en tirer une conséquence juridique (ATF 122 I 97 consid. 3b; 114 III 51 consid. 3c et 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_250/2008 du 18 juin 2008 consid. 3.2.1). Comme on l'a vu, la résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale, qui ne déploie ses effets que lorsqu'elle parvient à son destinataire (ATF 113 II 259 consid. 2a). Autrement dit, c'est la partie qui résilie le contrat, soit dans le cas présent l'employeur, qui supporte les conséquences de l'absence de preuve, ce qui signifie que si la notification même, ou sa date, sont contestées et qu'il existe

effectivement un doute à ce sujet, il convient de se fonder sur les déclarations du destinataire de l'envoi (ATF 103 V 63 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2009 du 3 septembre 2009 consid. 2.1; Streiff/Von Kaenel, in *Arbeitsvertrag*, 6e éd. 2006, n. 6 ad art. 335 CO; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez., *Commentaire du contrat de travail*, 3e éd. 2010, n. 9 ad art. 335 CO). Nul n'est censé prendre connaissance du contenu de sa boîte aux lettres quand il n'y a pas de distribution postale ordinaire (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 9 ad art. 335 CO). Dans un arrêt de principe rendu dans le cadre d'une affaire relative à la résiliation d'un contrat de bail à loyer (ATF 137 III 208 consid. 3), le Tribunal fédéral a retenu qu'il résulte du principe de l'unité de l'ordre juridique que la computation d'un délai doit se faire selon le droit qui fixe ce délai, ce principe valant pour le droit fédéral (ATF 123 III 67 consid. 2a et les références). Le Code des obligations fixe à six mois le délai légal de congé des baux de locaux commerciaux. Il s'agit donc d'un délai du droit matériel fédéral. Lorsque la communication d'une manifestation de volonté constitue le moment à partir duquel court un délai de droit matériel fédéral, il faut appliquer la théorie de la réception dite absolue (ATF 118 II 42 consid. 3; 107 II 189 consid. 2; Kramer, *Commentaire bernois*, 1986, n. 88 ad art. 1 CO; Gauch/Schluep/Schmid/Rey, op. cit., ch. 196/196a p. 37; Hohl, in *Commentaire romand, Code des obligations*, vol. I, 2003, n. 5 ad art. 77 CO; la même, *Procédure civile*, vol. II, 2e éd. 2010, ch. 916 ss p. 171/172). Le point de départ du délai correspond alors au moment où la manifestation de volonté est parvenue dans la sphère d'influence (*Machtbereich*) du destinataire ou de son représentant, de telle sorte qu'en organisant normalement ses affaires celui-ci soit à même d'en prendre connaissance. En ce qui concerne une lettre recommandée, si l'agent postal n'a pas pu la remettre effectivement au destinataire ou à un tiers autorisé à prendre livraison de l'envoi et qu'il laisse un avis de retrait dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est reçu dès que le destinataire est en mesure d'en prendre connaissance au bureau de la poste selon l'avis de retrait; il s'agit soit du jour même où l'avis de retrait est déposé dans la boîte aux lettres si l'on peut attendre du destinataire qu'il le retire aussitôt, sinon en règle générale le lendemain de ce jour (ATF 107 II 189 consid. 2; cf. Kramer, op. cit., n. 88 ad art. 1 CO; Hohl, *Procédure*, op. cit., ch. 920-924 p. 171/172). Cette conception est approuvée par la doctrine majoritaire s'agissant de la notification d'une résiliation de bail à loyer (cf. les auteurs cités in ATF 137 III 208 consid. 3). En matière de droit du travail, le Tribunal fédéral n'a pas tranché la question de savoir si la théorie absolue s'applique à la réception de la résiliation du contrat de travail. Selon Aubert, si le destinataire d'un pli recommandé ne peut être atteint et que le facteur laisse un avis de retrait, la déclaration est considérée comme reçue dès que le destinataire est en mesure d'en prendre possession au bureau de poste pour autant que l'on puisse attendre de lui qu'il le fasse aussitôt (ATF 107 II 189 consid. 2 = *JdT* 1981 I 281). En d'autres termes, la notification est réputée intervenir le premier jour où le pli peut être retiré au bureau de poste (in *Commentaire Romand, Code des obligations I*, n. 6 ad art. 335 CO). En procédure civile, un acte est réputé notifié, lorsque le destinataire à qui il doit être remis personnellement refuse de le réceptionner et que le refus est constaté par le porteur, le jour du refus de réceptionner (art. 138 al. 3 let. b CPC). La notification par voie d'huissier peut constituer un mode de notification contre accusé de réception au sens de l'art. 138 al. 2 CPC; son échec n'entraîne pourtant une fiction de notification que dans l'hypothèse du refus de réception (art. 138 al. 3 let. b CPC; Bohnet, *La notification en procédure civile suisse*, in *Revue de droit suisse* 2010 I p. 319).

5.2 L'appelante allègue avoir pris connaissance de son congé seulement le 1^{er} octobre 2013. Elle fait valoir que nul n'est censé prendre connaissance du contenu de sa boîte aux

lettres quand il n'y a pas de distribution postale ordinaire et que, dans le cas d'espèce, l'intervention de l'huissier judiciaire établit uniquement la remise du courrier de résiliation dans sa boîte aux lettres le 30 septembre 2013, sans établir aucun contact entre elle et ledit huissier, et donc la prise de connaissance effective de la visite de ce dernier et de son objet, ni établir l'heure de sa visite, ni toute autre indication relative à la distribution ordinaire du courrier ou relative à l'emplacement de la boîte aux lettres, laquelle se situe en dehors de la propriété. Selon l'appelante, l'intervention de l'huissier n'atteste pas qu'elle ait pu ni dû prendre effectivement connaissance de son congé le 30 septembre 2013. Elle se prévaut de la jurisprudence précitée (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3) pour soutenir que l'on ne peut raisonnablement attendre d'un individu qu'il vérifie plusieurs fois par jour le contenu de sa boîte aux lettres et qu'il faut donc considérer que le courrier de résiliation litigieux est parvenu dans sa sphère d'influence le 1^{er} octobre 2013, date à laquelle elle indique avoir pris connaissance de son licenciement. Conformément à la jurisprudence rappelée ci-avant, le fardeau de la preuve de la notification, respectivement de la réception de la résiliation du contrat de travail incombait dans le présent cas à l'intimée. Lors de la première notification du congé, l'huissier judiciaire mandaté par l'intimée avait eu un contact direct avec l'appelante à son domicile et celle-ci lui a immédiatement indiqué qu'elle se trouvait dans une période d'incapacité de travail. S'agissant de la résiliation litigieuse, l'acte de signification ne mentionnait pas à quelle heure l'huissier avait tenté de notifier le congé à l'appelante. Il a uniquement indiqué que l'entrée dans la propriété était protégée par un code et que l'huissier avait déposé le document dans la boîte aux lettres. L'intimée n'a fourni aucune information s'agissant de l'heure de passage de l'huissier judiciaire. Il s'ensuit que l'heure précise à laquelle l'acte de signification et le courrier de résiliation ne sont pas établis. Avec l'appelante, la Cour retient qu'il ne peut être attendu d'elle qu'elle procède, plusieurs fois par jour, à la vérification du contenu de sa boîte aux lettres. Il peut, en effet, être exigé du destinataire, en l'occurrence de l'appelante, qu'elle contrôle sa boîte, après le passage de la poste. Par ailleurs, il ne ressort pas du dossier que l'intimée ou l'huissier judiciaire aurait informé l'appelante de la venue de ce dernier. L'intimée n'a pas non plus fait valoir que les usages commanderaient de retenir qu'il pouvait être prévu que l'appelante aurait pu prendre connaissance du contenu de sa boîte aux lettres. Par conséquent, il se justifie dans le présent cas de retenir que la résiliation est entrée dans la sphère d'influence de l'appelante le lendemain du dépôt de l'acte, soit in casu le 1^{er} octobre 2013. Dès lors, c'est à tort que le Tribunal a retenu que la résiliation des rapports de travail lui avait été notifiée le 30 septembre 2013. 6. L'appelante soutient qu'elle peut prétendre à une rémunération de la part de l'intimée au-delà du 31 août 2014, soit jusqu'au 31 octobre 2014, et réclame ainsi la condamnation de l'intimée à lui verser la somme de 23'400 fr., qui correspond à deux mois de salaire, plus le 13^{ème} salaire au pro rata. 6.1 A teneur de l'art. 336c al. 1 lit b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. La protection vaut même en cas d'incapacité partielle de travail; dans ce cas, le délai de protection n'est pas prolongé proportionnellement au degré d'incapacité (ATF 128 III 212 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 336c et 336d CO; Wyler, op. cit., p. 688; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 s. ad art. 336c CO; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^{ème} éd., 2012, n. 2 et 8 ad art. 336c CO). La

durée de protection reste donc de 30, 90 ou 180 jours, indépendamment du point de savoir si le travailleur est incapable de travailler à temps complet ou à temps partiel seulement (Carruzzo, *ibid.*). Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection de l'art. 336c al. 1 CO et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Le congé reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à le renouveler (Aubry Girardin, in *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 42 ad art. 336c CO; Subilia/Duc, *Droit du travail: éléments de droit suisse*, 2ème éd. 2010, p. 602; Wyler, *op. cit.*, p. 692; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 12 et 13 ad art. 336c CO; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *op. cit.*, n. 10 ad art. 336c CO). Le délai légal ou conventionnel de congé au sens de l'art. 336c al. 2 CO ne commence pas à courir dès la réception de la résiliation; il doit être calculé rétroactivement à partir de l'échéance du contrat. Si le licenciement est intervenu dans un délai plus long que le délai de congé minimum prévu par la loi, ce dernier délai est seul déterminant sous l'angle d'une résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO; ainsi, le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation et le début du mois où commence le délai de congé minimum ne compte pas (Aubry Girardin, *op. cit.*, n. 40 ad art. 336c CO; Subilia/Duc, *op. cit.*, p. 602 ss; Carruzzo, *op. cit.*, n. 6 ad art. 336c et 336d CO; Wyler, *op. cit.*, p. 686 ss; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 12 ad art. 336c CO; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *op. cit.*, n. 2 ad art. 336c CO). Lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail (cumul dit "intra-littéral"; ATF 124 III 474; Aubry Girardin, *op. cit.*, n. 37 ad art. 336c CO; Subilia/Duc, *op. cit.*, p. 601 ss; Carruzzo, *op. cit.*, n. 1 ad art. 336c et 336d CO; Wyler, *op. cit.*, p. 687; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 5 s. et 14 ad art. 336c CO; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *op. cit.*, n. 4 ad art. 336c CO). Une rechute ou une aggravation n'entraîne pas de cumul et ne donne droit à une suspension de délai qu'à condition que la période de protection de l'art. 336c al. 2 CO n'ait pas été entièrement épuisée par la maladie ou l'accident initial (Aubry Girardin, *op. cit.*, n. 38 ad art. 336c CO; Carruzzo, *ibid.*). Enfin, le cumul est exclu si le nouveau cas survient durant le délai supplémentaire de l'art. 336c al. 3 CO (Aubry Girardin, *op. cit.*, n. 45 ad art. 336c CO; Wyler, *ibid.*). Conformément à l'art. 336c al. 3 CO, une fois la période de protection expirée, le délai de congé recommence à courir et, s'il en découle que le contrat n'arrive pas à échéance à la fin d'un terme, le délai est prolongé jusqu'au prochain terme. Bien que la loi mentionne aussi la semaine, le prochain terme correspond en principe à la fin du mois (Aubry Girardin, *op. cit.*, n. 44 ad art. 336c CO). L'art. 336c al. 3 CO ne vise qu'à faciliter en pratique le changement d'emploi en le faisant intervenir non pas à l'expiration – antérieure – du délai de congé suspendu, mais au terme normalement prévu pour la cessation des rapports de travail (ATF 109 II 330 consid. 2b). 6.2 En l'espèce, l'appelante a allégué qu'un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois devait s'appliquer au courrier du 30 septembre 2013, qui lui avait été valablement notifié le 1^{er} octobre 2013. Selon elle, le solde du délai de congé avait été suspendu du 6 novembre 2013 au 4 mai 2014 (180 jours), puis à nouveau du 20 mai au 17 août 2014 (15 jours). L'appelante a soutenu ainsi que le délai de congé avait couru du 30 octobre 2013 au 5 novembre 2013 (7 jours), puis du 5 mai 2014 au 19 mai 2014 (15 jours), et qu'il a recommencé à courir le 18 août 2014 pour le solde restant des trois mois, jusqu'au prochain terme, soit jusqu'au 31 octobre

2014. Comme il a été retenu ci-avant (cf. supra consid. 5.2), il convient de donner raison à l'appelante tant concernant le délai de congé de trois mois applicable in casu (cf. supra consid. 4), que s'agissant de la date de réception du congé. Il s'ensuit que le congé, reçu le 1^{er} octobre 2013 par l'appelante, a été donné pour le 31 janvier 2014. A teneur des certificats médicaux figurant au dossier et non contestés par l'intimée, l'appelante a été en incapacité de travail complète du 6 novembre 2013 au 16 janvier 2014, puis à 50% du 17 janvier au 11 mai 2014, puis à nouveau à 100% du 20 mai au 29 juin 2014, puis à 50% du 30 juin au 17 août 2014. L'incapacité de travail a ainsi duré une première période de 187 jours (du 6 novembre 2013 au 11 mai 2014), puis une deuxième période de 90 jours (du 20 mai au 17 août 2014) ouvrant un nouveau délai de protection. En effet, dans la mesure où l'intimée a soutenu que les rapports de travail avaient pris fin le 31 août 2014, elle a admis implicitement que la deuxième période d'incapacité de travail de l'appelante, du 20 mai au 17 août 2014, était due à une affection différente, et non à une rechute ou une aggravation de sa maladie, de sorte qu'une nouvelle suspension du délai de congé doit être admise. En conséquence, le délai de congé de l'appelante a couru du 1^{er} au 5 novembre 2013 (5 jours), du 5 mai au 19 mai 2014 (15 jours), puis dès le 18 août 2014 pour une durée de 70 jours (90 jours – [5 jours + 15 jours]) correspondant au solde du délai de congé de trois mois, soit jusqu'au 26 octobre 2014. Le délai de congé est donc arrivé à échéance au prochain terme, soit le 31 octobre 2014. Il s'ensuit que les parties ont été liées par des rapports de travail du 1^{er} mai 2002 au 31 octobre 2014, et non jusqu'au 31 août 2014 comme retenu à tort par le Tribunal. Partant, le chiffre 12 du jugement entrepris sera annulé et, cela fait, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante la somme de 23'400 fr. brut, correspondant à deux mois de salaire (21'600 fr.) auquel s'ajoute le 13^{ème} salaire calculé au pro rata (2/12 de 10'800 fr. = 1'800 fr.), à charge pour l'intimée de prélever les cotisations sociales usuelles. Enfin, dans la mesure où la Caisse genevoise de chômage a versé des indemnités de chômage à l'appelante pour le mois d'octobre 2014, le chiffre 7 du jugement querellé sera modifié, en tant qu'il déboutait ladite Caisse de ses conclusions, et celles-ci seront admises à hauteur de 1'170 fr. 45.

7. La valeur litigieuse du cas d'espèce n'excédant pas 30'000 fr., la procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que les parties seront déboutées de leurs conclusions respectives sur ce point. * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2015 par A_____ contre les chiffres 7 et 12 du dispositif du jugement JTPH/313/2015 rendu le 15 juillet 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25502/2013. Au fond : Annule les chiffres 7 et 12 du dispositif de ce jugement. Cela fait et statuant à nouveau: Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme de 23'400 fr. brut à titre de salaire pour le mois de septembre et octobre 2014, sous déduction de la somme nette de 1'017 fr. 45. Condamne B_____ SA à verser à la Caisse cantonale genevoise de chômage la somme nette de 1'017 fr. 45. Invite la partie qui en a la charge à effectuer les déductions sociales légales. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.