

GE_GERICHTE C/28705/2018 vom 16. Oktober 2020

GE Cour de justice, 2020-10-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28705_2018

FR: GE_GERICHTE C/28705/2018 du 16 octobre 2020

IT: GE_GERICHTE C/28705/2018 del 16 ottobre 2020

Erwägungen

E. 1

1.1 Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

Est également recevable la réponse de l'intimée, déposée dans le délai légal (art. 312 al. 2 CPC).

E. 1.3

S'agissant d'un appel, la Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen tant en fait qu'en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 1.4

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée s'applique (art. 243 al. 1 CPC).

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que la convention collective de travail pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse du 1^{er} janvier 2009 (sic) était applicable à la relation de travail entre les parties, et de l'avoir condamnée à payer à l'intimée la somme brute de 656 fr. 70 à titre de différence de salaire.

E. 2.1.1

A teneur des art. 356 ss CO, les clauses normatives d'une convention collective de travail n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention, les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'art. 356b CO. La convention peut toutefois être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT; RS 221.215.311). La convention collective étendue ne s'applique pas seulement aux employeurs et travailleurs liés, mais également aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée par la convention et qui ne

sont pas liés par cette convention (art. 1 al. 1 et 4 al. 1 LECCT). L'autorité qui prononce l'extension d'une convention collective doit ainsi en fixer le champ d'application quant au territoire, à la profession et aux entreprises, ainsi que la date d'entrée en vigueur et la durée de validité de la convention (art. 12 al. 2 LECCT). Ces dispositions doivent figurer dans l'arrêté d'extension publié (art. 14 al. 1 LECCT; Bruchez, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 70 ad art. 356 CO).

E. 2.1.2

Dans la branche économique de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, les rapports de travail étaient régis, jusqu'au 31 décembre 2018, par la convention collective de travail pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse du 7 octobre 2014 (ci-après: la CCT). Par arrêté du 8 octobre 2015, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2015, le Conseil fédéral, fort des pouvoirs accordés par la LECCT, avait en effet étendu le champ d'application de plusieurs dispositions de cette CCT sur tout le territoire suisse jusqu'au 31 décembre 2018 (art. 2 al. 1 et 4 de l'arrêté du Conseil fédéral du 8 octobre 2015). Selon l'art. 2 al. 2 dudit arrêté, les dispositions de la CCT déclarées de force obligatoire s'appliquaient à tous les employeurs et travailleurs (personnel de production et de vente) dans les entreprises du secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie. Étaient toutefois exceptés du champ d'application les employés sans formation (art. 2 al. 3 let. a et b). Selon l'art. 2 al. 3bis de l'arrêté, les art. 11 à 15 de la CCT, ainsi que l'art. 2a de l'annexe 2 à la CCT - fixant les salaires minimaux dans le canton de Genève -, étaient cependant applicables pour le personnel de vente non qualifié travaillant dans le canton de Genève.

E. 2.1.3

L'art. 322 al. 1 CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Selon l'art. 2a ch. 1 de l'annexe 2 à la CCT, pour l'année 2017, le salaire pour le personnel de vente sans qualification avec cinq ans d'expérience s'élevait à 4'040 fr. par mois à Genève, versé douze fois. Ce salaire correspondait à un horaire de travail à plein temps de 42 heures (cf. art. 15 al. 1 CCT). Conformément à l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Pour calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, les taux habituellement retenus sont de 8,33% du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances annuelles, 10,64% de ce même salaire pour cinq semaines de vacances annuelles et 13,04% pour six semaines de vacances annuelles (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd. 2010, n. 1.1 ad art. 329d CO).

E. 2.2.1

En l'espèce, l'appelante prétend que, dans la mesure où l'intimée ne disposait d'aucun diplôme dans la branche de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale, il fallait, en 2017 et 2018, que son contrat soit soumis à la convention collective pour que celle-ci trouve application. Or, tel n'avait pas été le cas. Le salaire minimum prévu par la CCT n'était dès lors pas applicable. Cette affirmation est erronée. Ainsi que l'a retenu le Tribunal, le champ d'application de la CCT a été étendu par arrêté du Conseil fédéral du 8 octobre 2015 jusqu'au 31 décembre 2018, de sorte que la CCT était applicable aux employeurs et aux travailleurs travaillant dans les entreprises visées à l'art. 2 al. 2 dudit arrêté, indépendamment de la question de savoir s'ils s'étaient, comme en l'espèce, déclarés liés par cette convention. Le présent litige portant sur des prestations de travail dans le domaine de

la confiserie accomplies par l'intimée au sein de la confiserie exploitée par l'appelante entre 2017 et 2018, la CCT était par conséquent applicable à la relation de travail litigieuse, sur les plans matériel et temporel. Sur le plan personnel, il est vrai que l'intimée appartenait au personnel de vente non qualifié et que les dispositions de la CCT déclarées de force obligatoire ne s'appliquaient pas aux employés sans formation (art. 2 al. 3 let. a et b de l'arrêté du 8 octobre 2015). L'intéressée travaillait cependant dans le canton de Genève. Or, l'art. 2 al. 3bis de l'arrêté du 8 octobre 2015 disposait expressément que l'article 2a de l'annexe 2 à la CCT, fixant les salaires minimaux dans le canton de Genève, était applicable pour le personnel de vente non qualifié travaillant dans le canton. Il s'ensuit que le salaire minimum prévu par l'annexe 2 à la CCT s'appliquait à la relation juridique entre les parties, et ce quand bien même l'intimée ne disposait d'aucun diplôme.

E. 2.2.2

Le Tribunal a considéré que, au moment de son engagement au mois de septembre 2017, l'intimée bénéficiait d'une expérience de plus de cinq années dans la branche, ayant déjà travaillé pour l'intimée de 2003 à 2016. Son salaire aurait par conséquent dû s'élever à 4'040 fr. bruts par mois, soit, sur une base de 42 heures hebdomadaires, 22 fr. 20 bruts de l'heure [4'040 fr. / (42 heures x 4,33 semaines par mois)]. Dès lors qu'elle avait effectué 2'165 heures entre septembre 2017 et octobre 2018, payées à hauteur de 21 fr. 92 de l'heure, l'intimée pouvait donc prétendre au paiement de 606 fr. 20 à titre de différence de salaire [(2'165 h. x 22 fr. 20) - (2'165 h. x 21 fr. 92)] et de 50 fr. 50 à titre d'indemnité de vacances non prises (606 fr. 20 x 8.33%). L'appelante devait par conséquent être condamnée à payer à l'intimée la somme brute de 656 fr. 70, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} avril 2018, date moyenne. En l'occurrence, l'appelante ne conteste pas le calcul susmentionné, lequel est, du reste, conforme aux dispositions mentionnées ci-dessus. Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris, condamnant l'appelante à verser à l'intimée la somme brute de 656 fr. 70 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2018, à titre de différence de salaire, sera par conséquent confirmé.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'elle n'avait pas établi que l'intimée avait abandonné son poste à compter du 7 octobre 2018 et d'en avoir déduit que celle-ci avait droit à son salaire jusqu'au terme du délai de congé.

E. 3.1.1

Selon l'art. 15 al. 1 CCT, la durée de travail hebdomadaire est de 42 heures pour les travailleuses et travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles. Le travailleur peut s'engager à travailler à temps partiel de manière régulière ou irrégulière. Travaille de manière régulière l'employé qui fournit sa force de travail selon une durée stable par semaine, par mois, ou par année (par ex. vingt heures de travail toutes les semaines), que l'horaire soit fixe (par ex. tous les lundis, mardis et mercredis matin) ou variable (jours variables en fonction des besoins de l'employeur). Travaille en revanche de manière irrégulière l'employé qui travaille selon une durée variable (par ex. quelques heures de travail dont le nombre varie de semaine en semaine) (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 50 ad art. 319 CO). Dans le contrat de travail sur appel, l'horaire, voire le nombre d'heures de travail, est adapté ou modifié régulièrement en fonction des besoins de l'employeur. Il en résulte que le travailleur doit se tenir à disposition de son employeur et répondre à ses "appels" (Dunand, op. cit., n. 54 ad art. 319 CO ; Streiff/Von

Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7 ème éd. 2012, n. 18 ad art. 319 CO). Le travailleur ne peut en principe refuser d'accomplir une prestation de travail lorsqu'il est sollicité. L'employeur doit, de son côté, fournir un nombre d'heures de travail plus ou moins constant qui permette au travailleur de percevoir une rémunération convenable (ATF 125 III 65 ; Dunand, op. cit., n. 57 ad art. 319 CO). Lorsqu'il permet une diminution brutale du volume mensuel de travail, le contrat de travail sur appel vide de sa substance la protection impérative liée au délai de congé. Le contrat de travail sur appel se résilie par conséquent comme toute autre contrat de travail de durée indéterminée, et le travailleur sur appel a droit à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé. Ce salaire est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement (Dunand, op. cit., n. 57 ad art. 319 CO et l'arrêt cité).

E. 3.1.2

A teneur de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution de son travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Il résulte de cette disposition que le risque de l'entreprise incombe non pas au travailleur, mais à l'employeur. En conséquence, lorsque, pour des motifs économiques, il refuse la prestation de travail dûment offerte, l'employeur tombe en demeure et reste devoir le salaire (ATF 124 III 346 consid. 2a et les références). La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait clairement offert ses services (ATF 115 V 437 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 5.2). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve de l'offre de service (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4 ème éd. 2019, p. 261 et les références). Exceptionnellement, par analogie avec l'art. 108 CO, une offre de service n'est pas nécessaire, lorsqu'il apparaît d'emblée qu'elle serait vaine, parce que l'employeur n'accepterait de toute manière pas les services du collaborateur. Il en va de même lorsque, à la suite d'un congé, l'employeur a libéré le travailleur de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance de rapports de travail (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 261 et les références).

E. 3.1.3

A teneur de 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 (al. 2). Le délai de congé a notamment pour but de protéger le travailleur après la résiliation, de telle sorte qu'il puisse chercher une nouvelle place de travail tout en conservant l'essentiel de ses ressources (ATF 124 III 346 consid. 2b). Le travailleur ne peut pas renoncer valablement à cet avantage, les délais minimaux de congé prévus par la loi étant impératifs (ATF 125 III 65 consid. 4b, SJ 1999 I 293). La résiliation donnée pour une échéance antérieure au terme légal ou contractuel n'est pas radicalement nulle; elle déploiera ses effets à la plus proche échéance. Pour que le travailleur puisse réclamer son salaire pour la période courant du terme erroné pour lequel le congé a été signifié à l'échéance pour laquelle le contrat pouvait valablement être résilié, il doit en principe avoir offert ses services (Heinzer, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 ad art. 335c CO et les références). S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est, en effet, en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut refuser ce paiement (art. 82 CO). Néanmoins, si le travailleur ignore que le délai appliqué par l'employeur est trop court et qu'il ne devait pas le savoir, le principe de la bonne foi commande de ne pas lui tenir grief

de l'omission d'offrir ses services (Heinzer, *ibidem*, avec référence à l'arrêt du Tribunal fédéral 4C.155/2006 précité, consid. 5.2). Lorsque le travailleur résilie par erreur pour une date antérieure à l'échéance légale ou contractuelle, sa déclaration ne saurait être considérée comme une offre de conclure un accord de résiliation anticipée (Heinzer, *ibidem*, avec référence).

E. 3.1.4

Un accord sur la résiliation d'un rapport de travail est admissible s'il ne tend pas à éluder de manière évidente des dispositions légales protectrices impératives. Compte tenu de ses conséquences défavorables au travailleur, la validité d'un tel accord n'est ainsi admise que de manière restrictive (Bonard, in *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 14 ad art. 335c CO et les références). Elle suppose que ledit accord constitue nettement un cas de transaction, comportant des concessions réciproques, comme la libération de l'obligation de travailler et le droit simultané de reprendre un nouvel emploi sans imputation sur le salaire (Bonard, *op. cit.*, n. 15 ad art. 335c CO et les références). L'accord qui ne comporte pas des concessions réciproques ne lie pas les parties. Il convient alors d'en faire abstraction et d'appliquer les dispositions de la loi ou du contrat, et de permettre à l'employé de faire valoir son droit au salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation ordinaire (Bonard, *op. cit.*, n. 16 ad art. 335c CO et les références).

E. 3.1.5

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre le droit à la réparation du dommage supplémentaire (art. 337d al. 1 CO). Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire. Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts du Tribunal fédéral 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1; 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.2 et les arrêts cités).

E. 3.2.1

En l'espèce, il convient en premier lieu de qualifier la relation de travail qui liait les parties. Le Tribunal a considéré, à cet égard, que l'intimée avait travaillé selon un horaire fixe, soit de 10h00 à 19h00 pour le magasin de la rue 2_____ [GE] et de 9h30 à 18h30 pour le magasin de la rue 1_____, mais qu'elle avait effectué un nombre d'heures variables par mois. Son contrat ne stipulait en revanche pas qu'il s'agissait d'un travail sur appel. En l'occurrence, ces constatations ne sont pas contestées devant la Cour. Il résulte en outre du dossier que l'intimée a travaillé, en moyenne, 37,5 heures par semaine, soit sensiblement moins qu'un employé engagé à temps plein (42 heures hebdomadaires). Le contrat de travail de l'intimée doit par conséquent être qualifié de contrat de travail à temps partiel irrégulier.

E. 3.2.2

Il convient, en second lieu, de déterminer si, comme le soutient l'appelante, les parties avaient convenu de modifier leur contrat au mois de juillet 2017, à la suite de la fermeture du magasin de la rue 2_____ [GE], l'intimée réduisant ses horaires de travail aux jours de congé de sa mère et aux remplacements éventuellement nécessaires par ailleurs. Il résulte à cet égard du dossier qu'en date du 12 juillet 2018, l'appelante a, en raison de cette fermeture, proposé deux options à la mère de l'intimée: soit celle-ci continuait à travailler à 100%, auquel cas l'intimée devait réduire ses heures, soit elle diminuait son activité à 80%, auquel cas l'intimée récupérait les heures ainsi libérées. L'intimée a répondu que sa mère et elle-même choisissaient la première possibilité, soit que la première continuerait à travailler à 100% et qu'elle-même la remplacerait pendant ses absences, en particulier les samedis. Le Tribunal a retenu que, nonobstant cet échange, l'intimée avait, par la suite, continué d'accomplir les mêmes heures de travail qu'habituellement; il n'était par conséquent pas établi que les parties avaient convenu de réduire les horaires de travail de l'intimée. L'appelante se borne à affirmer, sur ce point, que l'intimée avait décidé elle-même, au mois de juillet 2018, de réduire ses horaires de travail aux jours de congé de sa mère et aux remplacements éventuellement nécessaires. Elle avait cependant pu effectuer de nombreux remplacements durant les mois d'août et septembre 2018, obtenant ainsi sensiblement la même rémunération que l'année précédente. Elle avait en outre l'habitude que son salaire ne soit pas toujours identique en fin de mois puisqu'il y avait de fortes variations saisonnières dans la chocolaterie, ainsi que l'avait indiqué F_____. Ce faisant, l'appelante ne remet tout d'abord pas en cause le raisonnement du Tribunal, selon lequel l'échange de courriels du mois de juillet 2018 n'avait pas été suivi d'effets, puisque l'intimée avait continué de travailler autant qu'avant, de sorte qu'aucune modification du contrat de travail n'était intervenue. Indépendamment de ce qui précède, l'affirmation de l'appelante, selon laquelle l'intimée aurait maintenu sa rémunération durant les mois d'août et de septembre 2018 uniquement grâce à des remplacements, ne résulte pas du jugement entrepris et n'est étayée par aucune pièce. A cela s'ajoute que les explications données en audience par F_____ au sujet de la diminution alléguée de la charge de travail de l'intimée ont été pour le moins confuses, voire contradictoires. Celui-ci a en effet affirmé qu'à la fermeture du magasin de la rue 2_____ [GE], il avait été proposé à l'intimée d'aller travailler au magasin de la rue 1_____ aux mêmes conditions et que celle-ci avait travaillé selon les mêmes horaires jusqu'au mois de septembre. Il a également indiqué que l'intimée avait été informée au mois de septembre que ses heures allaient diminuer en octobre mais à nouveau augmenter en novembre et décembre, n'ajoutant que par la suite que son épouse avait informé l'intimée de ce changement par courriel au mois de juillet 2017. Au vu de ces circonstances, il ne saurait être fait grief au Tribunal d'avoir considéré que l'appelante n'avait pas démontré que le contrat de travail de l'intimée avait été modifié au mois de juillet 2017.

E. 3.2.3

Cela étant, il convient d'examiner si le Tribunal a retenu à bon droit que l'intimée n'avait manifesté aucun refus de travailler après son licenciement et qu'elle pouvait par conséquent prétendre à être rémunérée durant son délai de congé. Il résulte à cet égard du dossier que l'appelante a communiqué à l'intimée, à une date indéterminée mais antérieure au licenciement, le planning du mois d'octobre 2018, lequel prévoyait une réduction drastique de ses horaires de travail, l'intimée n'étant censée travailler que les vendredis 26 octobre et 3 novembre 2018. A réception de ce planning, l'intimée a indiqué à l'appelante qu'elle n'acceptait pas ces conditions de travail et a demandé à être licenciée avec un préavis de trente jours, précisant qu'elle viendrait uniquement remplacer sa mère durant cette période.

L'appelante lui a par conséquent adressé, le 5 octobre 2018, une lettre de résiliation des rapports de travail pour le 8 novembre suivant, dans laquelle elle indiquait que l'intimée travaillerait uniquement sur appel durant cette période. En l'occurrence, il n'a pas été allégué que cet arrangement aurait constitué un accord de résiliation, au terme duquel les parties auraient convenu de résilier les rapports de travail pour une date antérieure au préavis contractuel et de modifier les conditions de travail de l'intimée durant le délai de congé, cette dernière travaillant désormais uniquement sur appel pour remplacer sa mère. A supposer que tel ait été le cas, un tel accord aurait quoi qu'il en soit été dénué de validité, faute de constituer une véritable transaction comportant des concessions réciproques. Les conséquences de la résiliation des rapports de travail intervenue le 5 octobre 2018 doivent dès lors être déterminées à l'aune du régime légal ou conventionnel ordinaire. L'intimée étant, au moment de cette résiliation, dans sa deuxième année de service, il s'ensuit que les effets de ladite résiliation doivent être reportés au 31 décembre 2018. Ainsi que l'a considéré le Tribunal, l'appelante était en outre tenue d'offrir à l'intimée des heures de travail en suffisance durant cette période. L'intimée avait, pour sa part, droit à son salaire jusqu'à la fin des rapports de travail, à condition d'offrir ses services à l'appelante. L'appelante fait cependant valoir, que, préalablement à la résiliation des rapports de service, l'intimée lui avait signifié qu'elle ne reviendrait pas travailler, alors qu'elle figurait sur le planning les vendredis 26 octobre et 2 novembre 2018. Après l'envoi de la lettre de congé, elle avait en outre indiqué à l'intimée que son préavis de résiliation était de nonante jours, et qu'elle devait par conséquent travailler durant les fêtes de fin d'année, invitation à laquelle l'intimée n'avait pas donné suite. Cette attitude constituait, dans l'ensemble, un abandon de poste, de sorte que l'intimée n'avait plus droit à son salaire à partir du 7 octobre 2018. En l'occurrence, l'appelante ne saurait être suivie lorsqu'elle affirme que l'intimée était censée travailler les vendredis 26 octobre et 3 novembre 2018. Il résulte en effet du dossier qu'à réception du planning des semaines 43 et 44, l'intimée a contacté l'appelante pour lui faire part de son mécontentement au sujet de la réduction de ses horaires de travail et lui indiquer qu'elle souhaitait partir, en remplaçant uniquement sa mère durant son délai de congé. L'appelante a alors résilié le contrat de travail de l'intimée en lui indiquant qu'elle ne travaillerait plus que sur appel, à savoir pour venir remplacer sa mère. Or, il s'avère que le planning des semaines 43 et 44 prévoyait que l'intimée travaillerait avec sa mère les vendredis 26 octobre et 2 novembre 2018. Les parties ayant convenu que l'intimée travaillerait désormais uniquement sur appel pour remplacer sa mère, l'intimée pouvait partir du principe que l'appelante avait renoncé à réclamer sa présence les vendredis 26 octobre et 2 novembre 2018. Une telle interprétation était d'autant plus fondée que l'appelante avait indiqué à l'intimée, dans son courriel du 8 octobre 2018, qu'elle figurerait sur les plannings de fin d'année, sans mentionner qu'elle devrait également se présenter au travail les 26 octobre et 2 novembre 2018. L'intimée pouvait, dès lors, présumer de bonne foi que l'appelante avait renoncé à sa présence ces jours-là. Elle n'a, ainsi, commis aucun abandon de poste en ne venant pas travailler les jours en question. Comme exposé ci-dessus, l'appelante considère également que l'intimée a abandonné son poste en ne donnant pas suite à sa demande, formulée par courriel du 8 octobre 2018, de rester à sa disposition durant les fêtes de fin d'année. L'appelante perd toutefois de vue qu'elle n'a pas proposé à l'intimée, dans ce courriel, de revenir travailler avant le début de la période en question. En reprochant à l'intimée de ne plus avoir offert ses services dès le 7 octobre 2018, l'appelante se conduit par conséquent de manière contradictoire. Dans la mesure où aucune heure de travail n'était planifiée pour l'intimée jusqu'à la fin de la semaine 44, soit

jusqu'au 3 novembre 2018, et qu'il ne lui a pas été offert de remplacer sa mère durant cette période, l'intimée n'avait, en réalité, plus à offrir ses services pendant ce temps, l'appelante ayant de facto renoncé à la faire travailler. L'appelante ne saurait au demeurant tirer avantage du fait que l'intimée aurait, selon F_____, déclaré à sa mère, après avoir reçu le courriel du 8 octobre 2018, qu'elle ne souhaitait plus venir travailler à la confiserie. L'appelante ne soulève en effet pas ce point devant la Cour. Elle n'a en outre pas sollicité l'audition de I_____ afin de confirmer que l'intimée aurait tenu de tels propos. Il sied enfin de rappeler que les déclarations formulées par un employé confronté à une péjoration de ses conditions de travail doivent être interprétées avec réserve (cf. Gloor, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 10 ad art. 337d CO et les arrêts cités). Il convient dès lors de considérer que l'intimée peut prétendre au paiement de son salaire jusqu'au 8 novembre 2018, date pour laquelle l'appelante avait résilié son contrat de travail par courrier du 5 octobre 2018.

E. 3.2.4

Reste à déterminer si l'intimée a droit à son salaire pendant la période courant entre le terme erroné pour lequel le congé a été signifié et l'échéance pour laquelle le congé pouvait être donné, soit le 31 décembre 2018. Comme indiqué ci-dessus, l'appelante a informé l'intimée, par courriel du 8 octobre 2018, que son préavis de résiliation était de nonante jours, et non de trente jours comme indiqué dans le lettre de congé, et qu'elle souhaitait pouvoir compter sur elle pendant les fêtes de fin d'année, ladite période débutant entre le milieu et la fin du mois de novembre. L'intimée n'a pas contesté avoir reçu ce courriel. Elle n'a pas non plus prétendu qu'elle aurait ignoré que, pour pouvoir prétendre à son salaire, elle était tenue d'offrir ses services à son employeuse jusqu'à la fin de son délai de congé, étant précisé qu'elle était assistée d'un conseil à tout le moins dès le 16 novembre 2018, date du dépôt de sa requête de conciliation. Il incombait dès lors à l'intimée d'informer l'appelante qu'elle était à sa disposition durant la période des fêtes. Elle n'a cependant jamais repris contact en ce sens avec son employeuse. Au vu de ce qui précède, il convient de considérer que l'intimée s'est trouvée en demeure d'offrir ses services à l'appelante à partir du 9 novembre 2018. Elle n'a par conséquent pas droit à son salaire entre cette date et la fin de son délai de congé, intervenue le 31 décembre 2018. La question de savoir si l'intimée a commis un abandon de poste en ne se représentant plus à son travail peut au surplus souffrir de rester indécise.

E. 3.2.5

S'agissant du solde de salaire dû à l'intimée, le Tribunal a considéré que celle-ci avait travaillé en moyenne 163,38 heures par mois entre son engagement et le mois de septembre 2018. L'intimée n'ayant travaillé que 41 heures au mois d'octobre 2018, elle aurait par conséquent dû effectuer 122,38 heures de plus durant le mois en question (163,38 - 41). L'appelante était par conséquent tenue de lui verser 2'716 fr. 83 à titre de solde de salaire du mois d'octobre 2018 (122,38 h. x 22 fr. 20), sous déduction des indemnités journalières versées par l'assurance-chômage, et avec intérêts moratoires dès le 1^{er} novembre 2018. En l'occurrence, l'appelante ne conteste pas le bien-fondé du calcul susmentionné. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris, condamnant l'appelante à verser à l'intimée la somme brute de 2'716 fr. 85, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} novembre 2018, sous déduction des sommes dues à la caisse de chômage, sera dès lors confirmé. L'intimée pouvant également prétendre au paiement de son salaire jusqu'au 8 novembre 2018, l'appelante lui doit encore un montant brut de 967 fr. 21 à ce titre (163,38 heures x 8/30 x 22

fr. 20), sous déduction des sommes dues à la caisse de chômage. Conformément aux conclusions de la demande, les intérêts moratoires courront à compter du 15 décembre 2018. Le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent réformé en ce sens.

E. 4

CAISSE DE CHOMAGE C_____ a persisté dans sa conclusion tendant à la condamnation de l'appelante à lui rembourser 9'436 fr. 30, avec intérêts moratoires dès le 1^{er} mai 2019.

E. 4.1

Selon les art. 29 al. 2 et 54 al. 1 LACI, la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un assuré est subrogée dans les droits de celui-ci à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. La caisse de chômage n'est subrogée qu'en ce qui concerne la période d'indemnisation et uniquement pour les créances de nature salariale ou similaire.

E. 4.2

En l'espèce, le Tribunal a reconnu à l'intimée le droit au paiement de son salaire pour les mois d'octobre à décembre 2018. L'intéressée ayant perçu des indemnités de chômage durant cette période, il a, par conséquent, condamné l'appelante à verser à CAISSE DE CHOMAGE C_____ la somme nette de 6'524 fr. 20, avec intérêts moratoires dès le 1^{er} mai 2019, à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à l'intimée d'octobre à décembre 2018 (1'099 fr. 95 + 2'776 fr. 65 + 2'647 fr. 60 ; cf. En fait let. D.b). Au terme du présent arrêt, l'appelante ne doit cependant verser son salaire à l'intimée que jusqu'au 8 novembre 2018. La Cour condamnera dès lors l'appelante à payer à CAISSE DE CHOMAGE C_____ la somme nette de 2'067 fr. 16, soit 1'099 fr. 95 pour le mois d'octobre 2018 et 967 fr. 21 pour le mois de novembre 2018, à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à l'intimée durant cette période. Le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens.

E. 5

La procédure étant gratuite, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 6 mai 2020 par A_____ Sàrl contre le jugement JTPH/123/2020 rendu le 6 avril 2020 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/28705/2018-2. Au fond : Annule les chiffres 5 et 8 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau: Condamne A_____ Sàrl à verser à B_____ la somme brute de 967 fr. 21, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 décembre 2018, sous déduction des sommes dues à CAISSE DE CHOMAGE C_____. Condamne A_____ Sàrl à verser à CAISSE DE CHOMAGE C_____ la somme nette de 2'067 fr. 16, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2019 Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Dit que la procédure est gratuite. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Fiona MAC FAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont

déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

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