

BGer 4A_482/2017 vom 17. Juli 2018

Bundesgericht, 2018-07-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_482_2017

FR: TF 4A_482/2017 du 17 juillet 2018

IT: TF 4A_482/2017 del 17 luglio 2018

Erwägungen

E. 1

Le Tribunal fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 143 III 140 consid. 1 p. 143; 141 III 395 consid. 2.1; 138 III 471 consid. 1 p. 475; 135 III 212 consid. 1).

E. 1.1

Le recours a été interjeté en temps utile (art. 46 al. 1 let. b et art. 100 al. 1 LTF) contre un arrêt rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur du canton statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une cause dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF).

E. 1.2

La cour cantonale ne s'est pas prononcée sur toutes les prétentions élevées par l'employée; elle a suspendu la procédure en tant qu'elle concerne la prétention salariale pendant la maladie de la recourante, jusqu'à droit connu sur la demande introduite devant la Chambre des assurances sociales.

Aux termes de l' art. 91 let. a LTF , le recours est recevable contre toute décision qui statue sur un objet dont le sort est indépendant de celui qui reste en cause. La décision partielle est une variante de la décision finale au sens de l' art. 90 LTF (ATF 141 III 395 consid. 2.2 p. 397 et les arrêts cités) : elle statue de manière finale sur un ou plusieurs chefs d'une demande, mais renvoie l'examen d'un ou de plusieurs autres chefs de la demande à une décision ultérieure; il doit s'agir de prétentions distinctes, et non pas seulement de diverses questions de droit matériel se rapportant à la même prétention (ATF 135 III 212 consid. 1.2.1 p. 217 et les arrêts cités). L'indépendance prescrite à l'art. 91. let. a LTF suppose, d'une part, que les conclusions traitées auraient pu, théoriquement, donner lieu à un procès séparé et, d'autre part, que la décision attaquée tranche définitivement une partie du litige, sans qu'il n'existe de risque que la décision à rendre sur le reste de la demande se trouve en contradiction avec la décision déjà entrée en force (ATF 141 III 395 consid. 2.4 p. 398; 135 III 212 consid. 1.2.2 et 1.2.3 p. 217).

En l'espèce, la Chambre des prud'hommes a statué définitivement sur les prétentions que l'employée invoquait en rapport avec le droit aux vacances, les heures supplémentaires, le travail dominical, le licenciement abusif et le tort moral. Ces prétentions sont distinctes de la prétention en paiement du salaire pendant la maladie, qui reste à trancher, et il n'existe pas de risque de décisions contradictoires. Le sort de l'objet encore en cause étant indépendant de celui des objets déjà tranchés, l'arrêt attaqué est une décision partielle au sens de l' art. 91 let. a LTF et le recours au Tribunal fédéral est ouvert.

E. 1.3

Le mémoire de recours doit contenir les conclusions retenues devant le Tribunal fédéral (art. 42 al. 1 LTF), lesquelles doivent indiquer sur quels points la décision est attaquée et quelles sont les modifications demandées. Des conclusions claires et précises sont en effet essentielles pour permettre au Tribunal fédéral de déterminer ce qui est encore litigieux devant lui (arrêts 5A_801/2016 du 29 novembre 2016 consid. 2; 4A_402/2011 du 19 décembre 2011 consid. 1.2). Les conclusions peuvent toutefois s'interpréter selon le principe de la confiance, en tenant compte de la motivation du recours (ATF 136 V 131 consid. 1.2 p. 136; 133 II 409 consid. 1.4.2; consid. 1.2 non publié de l' ATF 139 III 24).

En l'espèce, la recourante conclut à l'annulation d'un "chiffre 2" du dispositif de la décision attaquée, alors que celui-ci ne comprend aucun chiffre. Pour sa part, le deuxième paragraphe du dispositif "au fond" de l'arrêt attaqué annule uniquement le chiffre 5 du dispositif du jugement de première instance, qui allouait à l'employée un capital de 34'642 fr. en rétribution d'heures supplémentaires. A la lumière des conclusions chiffrées et de la motivation du recours, il apparaît toutefois clairement que les points encore litigieux à ce stade portent non seulement sur les heures supplémentaires, mais également sur la majoration du salaire pour le travail le dimanche et sur le tort moral.

Il y a lieu d'entrer en matière sur le recours en matière civile.

E. 2

Invoquant l'arbitraire, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir nié tout rapport hiérarchique entre le témoin L. _____ et l'employée. Cette constatation négative serait en contradiction manifeste avec les déclarations dudit témoin reprises dans l'arrêt attaqué, selon lesquelles l'employeuse lui avait demandé de surveiller le travail des autres employées, ce qu'elle n'avait jamais fait. Or, la cour cantonale admet l'existence d'heures supplémentaires accomplies par la recourante et reconnaît que celle-ci s'en est plainte auprès de L. _____; elle réfute toutefois toute obligation de rémunération de la part des employeurs, faute pour l'employée de les avoir informés eux-mêmes personnellement de l'accomplissement d'heures supplémentaires. La constatation incriminée conduirait ainsi à un résultat arbitraire puisque la recourante se trouve déchu de sa prétention en rémunération des heures supplémentaires.

La recourante s'en prend également au raisonnement subsidiaire de la cour cantonale, qui a jugé que l'absence d'information formelle de la part de l'employée et la flexibilité dont celle-ci jouissait permettaient aux employeurs de considérer de bonne foi que d'éventuelles heures supplémentaires étaient compensées en nature. Elle se plaint à cet égard d'une violation de l'art. 321c al. 3 et de l' art. 341 al. 1 CO .

E. 2.1

Les heures supplémentaires, dont il est question à l' art. 321c CO , correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a p. 342; 116 II 69 consid. 4a p. 70).

Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO ; ATF 123 III 84 consid. 5a p. 84); la convention peut être tacite (arrêt 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne

sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO in principio).

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 (cf. art. 321c al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 p. 176; arrêt 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 p. 174 s.).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l' art. 321c CO , mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l' art. 42 al. 2 CO , procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition 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; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt précité du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités).

E. 2.2

Il n'est pas contesté que les rapports des parties étaient soumis au contrat-type de travail édicté par le canton de Genève pour le service de maison (cf. art. 359ss CO), soit, dans un premier temps, le contrat-type pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel du 30 mars 2004 (CTT-TED), remplacé par le contrat-type de travail de l'économie domestique du 13 décembre 2011, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012 (CTT-EDom; RS/GE J1 50.03).

La durée de la semaine de travail pour les travailleurs à temps complet est de 46 heures selon l'art. 12 al. 1 CTT-TED et de 45 heures selon l'art. 5 CTT-EDom. L'employée alléguait avoir travaillé, pendant toute la durée du contrat, 61,5 heures par semaine, ce qui correspondait à 15,5, respectivement 16,5 heures supplémentaires par semaine sous l'empire de la CTT-TED, respectivement de la CTT-EDom.

La cour cantonale a retenu en fait que la recourante avait effectué des heures supplémentaires. Elle s'est fondée sur le témoignage de L._____, employée de maison des intimés depuis plus de trente ans, selon laquelle tous les employés de maison effectuaient des heures supplémentaires et qui avait reçu les doléances de la recourante à ce sujet. Néanmoins, l'autorité précédente a rejeté toute prétention en rétribution d'heures

supplémentaires, au motif que la recourante n'avait pas informé les intimés eux-mêmes, durant les rapports de travail, de l'exécution d'heures supplémentaires, qu'ils n'avaient pas expressément requises et dont ils n'avaient pas connaissance. La cour cantonale s'est placée ensuite dans l'hypothèse où les employeurs auraient pu subodorer l'existence d'heures supplémentaires effectuées par la recourante, notamment parce que L. _____ en accomplissait elle-même et les notait; dans ce cas-là, la prétention en rétribution des heures supplémentaires n'était pas non plus justifiée, dès lors que les intimés pouvaient considérer de bonne foi que l'employée, à l'instar de sa collègue plus ancienne, compensait d'éventuelles heures supplémentaires par du temps libre.

E. 2.3

Il est établi que les employeurs ne savaient pas que l'employée effectuait des heures supplémentaires. La connaissance de ce fait par L. _____, à laquelle la recourante s'était plainte, ne peut leur être imputée. A cet égard, la constatation de la cour cantonale sur l'absence de rapport hiérarchique entre les deux employées de maison n'est pas entachée d'arbitraire, contrairement à ce que la recourante soutient; la seule déclaration de L. _____, indiquant n'avoir jamais surveillé ses collègues comme l'intimée le lui avait demandé, ne suffit en tout cas pas à la faire apparaître insoutenable, en l'absence de tout autre élément laissant supposer une structure hiérarchique entre les trois employées chargées de l'intendance de la maison des intimés. Le grief tiré de la violation de l' art. 9 Cst. est mal fondé sur ce point.

Comme les intimés ignoraient que la recourante accomplissait des heures au-delà de la limite contractuelle, leur absence de réaction ne peut s'interpréter comme une approbation des heures supplémentaires. La cour cantonale a dès lors jugé à bon droit que la recourante n'avait pas rapporté la preuve qu'elle avait régulièrement dépassé l'horaire contractuel afin d'accomplir les tâches confiées et que ces heures supplémentaires étaient donc nécessaires.

E. 2.4

Dans un raisonnement subsidiaire, fondé notamment sur une "certaine flexibilité" dont la recourante jouissait dans l'organisation de son travail, l'autorité précédente voit un accord implicite des parties sur une compensation d'éventuelles heures supplémentaires par du temps libre pris pendant les absences des employeurs.

Les juges genevois ne constatent pas que les employeurs devaient se douter que l'employée effectuait des heures supplémentaires. Ils exposent seulement que, même dans cette hypothèse, la recourante ne pouvait prétendre à la rétribution d'heures supplémentaires. Dans la mesure où l'employée n'a pas prouvé que les intimés connaissaient ou devaient connaître les heures supplémentaires qu'elle accomplissait, l'une des conditions posées à la rétribution de ces heures n'est pas réalisée, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner le grief de la recourante dirigé contre la motivation subsidiaire de la cour cantonale.

E. 3

La recourante reproche ensuite à l'autorité précédente d'avoir méconnu de manière crasse le droit cantonal impératif et d'avoir ainsi violé l'interdiction constitutionnelle de l'arbitraire, en admettant une renonciation tacite de l'employée à la majoration de 50% des heures dominicales alors qu'un tel accord devait impérativement revêtir la forme écrite.

E. 3.1

Les heures effectuées le dimanche donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50% (art. 13 al. 2 § 3 CTT-TED; art. 7 al. 2 CTT-EDom), sauf dérogation écrite en défaveur du travailleur (art. 4 CTT-TED; art. 2 al. 1 CTT-EDom).

En l'espèce, la cour cantonale a considéré que la majoration à hauteur de 50% des heures travaillées le dimanche était incluse dans les conditions de travail prévues par les parties, de sorte que la prétention de 28'977 fr.95, arrondis à 29'000 fr., formulée à ce titre par la recourante devait être rejetée.

E. 3.2

Selon les constatations de l'arrêt attaqué, la recourante a été engagée par les intimés pour travailler à plein temps, notamment le dimanche, en tant qu'employée de maison en charge du ménage, du repassage et de la cuisine. Elle ne disposait ni d'un CFC, ni d'un titre, ni d'une expérience équivalente dans ce domaine précis, mais pouvait se prévaloir d'une expérience professionnelle comme agricultrice, ouvrière, femme de ménage, femme de chambre et dame de buffet dans le domaine de l'hôtellerie, ainsi que comme employée de maison dans une famille.

Sur cette base, la cour cantonale est d'avis que l'employée pouvait prétendre à un salaire mensuel minimum de 3'960 fr. selon le CTT-TED et de 4'029 fr. selon le CTT-EDom. Elle relève ensuite que la recourante a perçu, pour son activité, un total de salaires supérieur au total des salaires minimum auxquels elle pouvait prétendre, additionné de sa prétention en majoration pour travail dominical, selon le calcul suivant:

[4'500 fr. x 12 mois durant 5 ans] > [(3'950 fr.
<sic> , respectivement 4'029 fr. x 12 mois durant 5 ans) + 28'977 fr.95]

A y regarder de plus près, le montant de 3'960 fr. retenu par la cour cantonale correspond au salaire d'une femme de chambre avec CFC, titre ou expérience équivalente le 1

er juillet 2009, au début des rapports de travail (art. 18 al. 1 let. a CTT-TED dans sa version jusqu'au 31 décembre 2009), tandis que le montant de 4'029 fr. représente le salaire pour un employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience utile au poste dès le 1

er janvier 2017 (art. 10 al. 1 let. e CTT-EDom état au 1er janvier 2017), étant précisé que la durée de 5 ans prise en compte par la cour cantonale venait à échéance le 30 juin 2014.

Si l'on reprend le calcul décrit ci-dessus avec la qualification professionnelle retenue par la cour cantonale, on obtient le résultat suivant:

Personnel qualifié porteur d'un autre CFC, d'un autre titre ou d'une autre expérience utile au poste (art. 18 al. 1 let. b CTT-TED) :

- 1er juillet - 31 décembre 2009 6 x 3'760 fr. = 22'560 fr.

- 1er janvier 2010 - 31 décembre 2011 24 x 3'790 fr. = 90'960 fr.

Personnel qualifié porteur d'un autre titre ou démontrant une expérience suffisamment utile au poste (art. 10 al. 1 let. b CTT-EDom) :

- 1er janvier 2012 - 31 décembre 2012 12 x 3'820 fr. = 45'840 fr.

- 1er janvier 2013 - 31 décembre 2013 12 x 3'900 fr. = 46'800 fr.

- 1er janvier 2014 - 30 juin 2014 6 x 3'969 fr. =
23'814 fr.

Salaire minimum sur 60 mois selon CTT applicables 229'974 fr.

En additionnant ce dernier montant avec la prétention de la recourante en majoration pour travail dominical (28'977 fr.95), on aboutit à un total de 258'951 fr.95, nettement inférieur au montant de 270'000 fr. représentant 60 mois du salaire convenu par les parties. Dans ces conditions, force est de constater que la Chambre des prud'hommes n'a pas appliqué le droit cantonal de manière arbitraire en considérant que les parties avaient inclus d'emblée, dans le salaire convenu, la majoration prévue pour le travail dominical et, partant, que les parties n'avaient pas dérogé à la majoration de salaire prescrite par le CTT en pareil cas.

Le grief d'arbitraire, fondé sur l'absence de dérogation écrite, ne peut dès lors qu'être écarté.

E. 4

Dans un dernier moyen, la recourante s'en prend au refus de la cour cantonale de lui allouer, en sus de l'indemnité pour licenciement abusif, un montant à titre de réparation morale. Invoquant l'arbitraire dans l'appréciation du tort moral, elle reproche aux juges précédents de ne pas avoir tenu compte de l'atteinte sévère à son intégrité psychique, dont le lien de causalité avec les conditions de travail imposées par les intimes - notamment le travail le dimanche - serait établi aux dires des médecins.

E. 4.1

Selon l' art. 328 al. 1 CO , l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de cette obligation, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l' art. 49 al. 1 CO . Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4; 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier; le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de la juridiction cantonale (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 129 III 715 consid. 4.4 p. 725).

En cas de congé abusif, l'indemnité de l' art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l' art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 408 et les références; arrêt 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3) ou lorsqu'elle se distingue nettement de l'atteinte à la personnalité résultant déjà du congé abusif (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.2 et 3.3 p. 408 s.; arrêt précité du 19 janvier 2017 consid. 5.1; arrêt 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1; arrêt précité du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

E. 4.2

Les juges précédents ont reconnu le caractère abusif du licenciement, intervenu à la suite de la demande légitime de la recourante à pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois. Ils ont alloué à l'employée une indemnité correspondant à six mois de salaire, soit le maximum prévu par l' art. 336a al. 2 1 ère phrase CO. Ils ont relevé le fait que l'intimée et son époux, après cinq ans de rapports de service, avaient perdu simultanément leur travail et leur logement dans un délai d'un mois et que la manière dont le contrat de travail avait été résilié constituait ainsi une atteinte grave à la personnalité de l'employée. Pour fixer l'indemnité, la cour cantonale a pris en compte, outre le peu d'égards des employeurs, les effets économiques du licenciement ainsi que l'âge et l'état de santé de l'employée.

De cette énumération, il apparaît que l'indemnité fondée sur l' art. 336a CO couvre déjà l'atteinte à la santé de la recourante. Cela étant, l'employée alléguait avoir éprouvé, de manière croissante après son entrée en service, d'intenses souffrances morales et physiques, nécessitant un traitement médical et trouvant leur origine dans une violation continue des devoirs de ses employeurs, qui la soumettaient à un travail important. Les juges cantonaux ont jugé que l'employée n'avait pas prouvé la violation par les intimés, avant le licenciement, de leur devoir de protection de la personnalité de la travailleuse au sens de l' art. 328 CO . En l'absence de témoignages directs, ils ont refusé de voir dans les seules déclarations du médecin traitant - qui a diagnostiqué chez l'employée un état de stress depuis 2010 nécessitant la prise de médicaments pour supporter vie professionnelle et douleurs - une preuve suffisante d'une atteinte particulièrement grave à la personnalité de la travailleuse commise par les employeurs avant la notification du congé. On ne discerne pas en quoi cette appréciation des preuves serait arbitraire et la recourante ne l'explique du reste pas. Faute d'avoir démontré une atteinte à la personnalité distincte de celle résultant du congé abusif, la recourante ne peut donc prétendre à une indemnité indépendante fondée sur l' art. 49 CO , comme la cour cantonale l'a bien vu.

Pour le reste, aucun élément de l'arrêt attaqué ne permet de conclure que le travail dominical effectué systématiquement par la recourante aurait aggravé l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employée au point que l'indemnité de six mois de salaire allouée sur la base de l' art. 336a CO ne suffisait pas à la réparer.

Il s'ensuit que le grief tiré d'une appréciation arbitraire du tort moral est mal fondé.

E. 5

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

En conséquence, la recourante prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), mais n'aura pas à verser de dépens aux intimés, qui n'ont pas été invités à se déterminer.

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