

## **GE\_GERICHTE CAPH/133/2006 vom 29. Juni 2006**

GE Cour de justice, 2006-06-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_133\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_133_2006)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/133/2006 du 29 juin 2006

IT: GE\_GERICHTE CAPH/133/2006 del 29 giugno 2006

### **Regeste**

Résumé: T. est encadrante chez E., association d'aide aux personnes en difficultés. T. se plaint au comité de E. d'un surcroît de travail et de problèmes relationnels avec ses collègues et le directeur de E. qu'elle accuse de mobbing. Le comité entend les collègues de T., le directeur ainsi que T. elle-même. S'en suit pour T. un arrêt de travail pour cause de maladie de plusieurs mois durant lequel E. la licencie. La Cour d'appel, confirmant la décision de première instance, a jugé qu'il existait effectivement un conflit entre T. et le directeur de E., mais que celui-ci n'était pas constitutif de harcèlement psychologique. Par ailleurs, informé des problèmes de T., E. avait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre d'un employeur diligent, sans pour autant réussir à trouver une solution. La Cour a également estimé que le licenciement de T. n'était pas abusif et que les motifs avancés par E., soit le manque de collaboration de T. avec ses collègues et la direction, sa démotivation et les plaintes émises à son sujet par des partenaires et des clients de E., étaient bien réels. Enfin, la Cour a retenu que le congé sabbatique et la formation que E. s'était engagé à financer en reconnaissance du surcroît de travail fourni par T. et dont celle-ci n'avait pu bénéficier en raison de sa maladie et de son licenciement subséquent constituaient une gratification au sens de l'art. 322d CO. Les rapports de travail s'étant éteints avant que T. ait pu profiter de cette gratification, elle ne pouvait y avoir droit, même proportionnellement que s'il en avait été convenu ainsi, ce qui n'a pas été établi en l'espèce. A noter que l'exemplaire du jugement envoyé aux parties selon l'art. 55 LJP est une copie de la minute originale et n'a donc pas à être signé par le Président pour être valable.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'art. 59 de la Loi sur la Juridiction des Prud'hommes du canton de Genève (ci-après LJP) stipule que l'appel doit être déposé dans les trente jours qui suivent la notification de la décision du Tribunal. De plus, selon l'art. 29 de la Loi de procédure civile genevoise (ci-après LPC), le délai fixé par jours ne comprend pas celui duquel il court. Enfin, la jurisprudence de la Juridiction des Prud'hommes admet que, lorsque le destinataire d'une lettre signature ne la retire pas, l'acte en question est réputé notifié le septième jour après la tentative infructueuse de notification (délai de garde).

En l'espèce, le jugement a été expédié pour notification le 27 juin 2005 par lettre signature. Cette dernière n'a pu entrer dans la sphère d'influence de l'appelante qu'en date du 28 juin 2005. Si la notification du jugement n'est pas réputée avoir eu lieu plus tôt, on peut admettre qu'elle a eu lieu à l'échéance du délai de garde, à savoir le 5 juillet 2005. Le délai de trente jours pour en appeler a couru du 6 juillet au 5 août 2005. L'appel ayant été déposé au greffe le 3 août 2005, il a été interjeté dans les délais.

Interjeté dans la forme et les délais prévus par la loi, l'appel est donc recevable.

Il en va de même de l'appel incident de l'intimée principale (art. 59 et 62 al. 1 LJP).

## **E. 2**

LJP).

Pour le surplus, point n'est besoin d'examiner si le représentant de l'appelante doit ou non être considéré comme un mandataire qualifié, vu que son éventuelle qualification ne changerait rien au caractère facultatif de sa mention sur le jugement.

N'est pour ces motifs pas constitutive d'un vice de forme affectant le jugement querellé, la non mention sur celui-ci des noms du représentant et de l'association qui assistent l'appelante.

c) Quant à la requête de l'appelante principale tendant à l'examen de la régularité de la procédure devant le Tribunal des Prud'hommes, notamment pour ce qui est de la composition incomplète du Tribunal lors de la séance du 17 novembre 2004 ainsi qu'à la participation aux délibérations ayant conduit au jugement querellé d'un juge qui n'a pas assisté à toutes les audiences :

L'appelante n'invoquant aucune violation de ses droits pour motiver sa requête, la Cour d'appel se bornera à examiner celle-ci sous l'angle du respect du droit d'être entendue de la requérante, au sens de l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale (ci-après Cst féd.). Sur cette base, une partie devrait en effet être admise à demander la reconvoication ultérieure du Tribunal en cas d'absence d'un juge lors d'une audience ou de remplacement d'un juge en cours de procédure, pour autant qu'elle motive cette requête de manière convaincante. Cependant, la Cour de céans est d'avis que le principe de l'économie de la procédure impose à la partie de se prévaloir de son droit d'être entendue en temps opportun ; si elle ne le fait pas, elle doit être considérée comme y ayant renoncé.

11

i) La Cour commencera par vérifier que le droit d'être entendue de l'appelante n'a pas été lésé par l'incomplétude de la composition du Tribunal des Prud'hommes lors de l'audience du 17 novembre 2004.

En l'espèce, le 17 novembre 2004 a eu lieu une audience devant le Tribunal des Prud'hommes alors que la juge salariés M \_\_\_\_\_ était absente. Selon le procès-verbal d'audience, les parties étaient d'accord que le Tribunal siège à quatre juges. Le 18 janvier 2005, une dernière audience a encore eu lieu devant le Tribunal avant que ne soit rendu le jugement du 24 juin 2005.

Sans entrer en matière sur la question de l'intérêt de l'appelante principale à avoir été entendue par un juge salarié supplémentaire lors de l'audience du 17 novembre 2004, la Cour considère que, vu les circonstances du cas, la négligence de l'appelante doit lui être opposée. En effet, celle-ci a non seulement accepté explicitement que l'audience litigieuse se déroulat en l'absence de la juge M \_\_\_\_\_, mais elle n'a surtout pas soulevé de prétention à ce sujet lors de l'audience du 18 janvier 2005, dernier moment qu'il convient de considérer comme opportun puisqu'il précédait encore le prononcé du jugement.

La Cour constate par conséquent que, sur ce point, la procédure s'est déroulée de façon régulière.

ii) La Cour s'assurera ensuite que le droit d'être entendue de l'appelante principale n'a pas été violé par la participation aux délibérations ayant conduit au jugement querellé d'un juge qui n'a pas assisté à toute les audiences.

A teneur de l'art. 9 al. 1 LJP, le Tribunal des Prud'hommes est composé du président ou du vice-président du groupe, ou d'un président suppléant désigné par le groupe, de deux prud'hommes employeurs et de deux prud'hommes salariés. En d'autres termes, le tribunal siège à cinq juge. De plus, la LOJ étant muette sur la question du quorum – loi qui s'applique à la Juridiction des Prud'hommes par renvoi de l'art. 11 al. 1 LJP – la formation collégiale ne peut statuer qu'au complet, les juges étant pour le surplus autorisés à se suppléer entre eux (Bertossa, Commentaire de la Loi de procédure civile genevoise, n. 1 ad art. 144).

En l'espèce, la procédure a débuté par le dépôt d'une demande en paiement par l'appelante en date du 28 mai 2004 et a abouti au jugement querellé le 24 juin 2005. Vu la durée de cette procédure devant le Tribunal des Prud'hommes ainsi que la composition particulière de ce dernier, la Cour d'appel considère que le changement de l'un des juges en cours de procédure n'a aucunement violé le droit de l'appelante d'être entendue, et ceci à plus forte raison que cette dernière n'a rien relevé à ce propos en temps opportun.

C'est pourquoi la Cour constate que, sur ce point également, la procédure s'est déroulée de façon régulière.

### **E. 3**

L'appelante fait grief au Tribunal des Prud'hommes de l'avoir déboutée de ses conclusions quant au harcèlement psychologique qu'elle aurait subi en violation de l'art. 328 CO et, notamment, d'avoir écarté sans explication aucune le fait que ce harcèlement l'ait conduite à tomber dans un état de dépression sévère.

12

Les actes de harcèlement psychologiques sur le lieu de travail sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792 ; WYLER, Droit du travail, 2002, pp. 237 ss). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a, p. 73). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraînent l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003 ; ATF 126 III 395).

Selon l'art. 8 du Code civil (ci-après CC), chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a ; HOHL, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette disposition le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a).

L'appelante principale a allégué avoir subi un harcèlement psychologique venant de B\_\_\_\_\_ et que ce harcèlement l'a conduite à faire une dépression. Celle-ci n'a pourtant pas apporté la preuve de ses allégations. Les enquêtes menées en première instance et poursuivie en appel ont démontré que tous les employés avaient subi des pressions accrues dues notamment au déménagement de l'association et à la certification ISO. L'appelante n'était pas la seule à devoir partager son bureau et accomplir des heures supplémentaires. Aucun employé n'a d'ailleurs confirmé l'attitude prétendument discriminatoire du directeur envers celle-ci. Avant le 27 janvier 2003, elle ne s'est en outre jamais plainte auprès du comité de l'association d'actes de harcèlement de B\_\_\_\_\_. Si les enquêtes ont démontré qu'il existait bien un conflit entre l'appelante principale et la direction de l'intimée, rien ne permet à la Cour de tenir ce conflit pour constitutif de harcèlement. En outre, la Cour considère d'ailleurs que l'association a entrepris toutes les démarches que l'on aurait pu attendre d'elle dans ces circonstances vu qu'elle a, à plusieurs reprises, tenté de trouver des solutions avant de procéder en dernier recours au licenciement de l'appelante. Enfin, les démarches entreprises par cette dernière auprès de l'OCIRT n'ont en rien permis de contredire cet état de fait.

C'est donc à juste titre que le Tribunal n'a pas examiné le lien de causalité entre le prétendu harcèlement psychologique qu'aurait subi l'appelante et son état de dépression sévère attesté par les deux certificats médicaux des 12 novembre et 23 octobre 2003. Si la Cour de céans ne met pas en doute l'existence de la maladie dont souffrait l'appelante principale à cette époque, elle refuse de considérer cette maladie comme une conséquence du harcèlement psychologique allégué par l'appelante, étant donné qu'elle considère que ce harcèlement n'a pas eu lieu.

13

Par conséquent, le jugement querellé ne sera point modifié sur ce point.

#### **E. 4**

L'appelante a également reproché au Tribunal des Prud'hommes d'avoir écarté ses conclusions tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif mais elle n'a pas précisé le fondement de cette prétention dans ses écritures d'appel. Elle avait allégué devant le premier juge que son licenciement faisait suite à sa requête de pouvoir bénéficier du congé sabbatique que l'association intimée lui avait octroyé en compensation des heures supplémentaires effectuées.

A teneur de l'art. 336 al.1 lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas congédier l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise les congés représailles.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Elle comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'il l'est (ATF du 6 avril 1994 en la cause 4C.247/1993 ; ATF du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797 ; les auteurs cités).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. Le travailleur doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994 ; SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

Selon l'appelante, son licenciement fait suite à sa requête de bénéficier du congé sabbatique proposé par l'intimée dès le 1er février 2003. L'association a certes admis avoir considéré la requête de son employée comme prématurée dès lors que cette dernière savait que la proposition était soumise au respect de règles en cours d'élaboration en matière de planification et d'organisation, mais elle a affirmé que les motifs du licenciement de l'appelante n'étaient autres que son manque de collaboration avec la direction et ses collègues, sa démotivation et des plaintes émises à son propos par des partenaires et des clients. Les enquêtes ont démontré que les motifs invoqués par l'association pour fonder le licenciement de l'appelante étaient bien réels. Tous les témoins entendus ont confirmé que celle-ci avait fait preuve d'un manque de concertation marqué avec la direction de l'intimée principale et plusieurs d'entre eux ont affirmé avoir trouvé l'appelante démotivée ou perturbée par ces difficultés relationnelles. Il a également été relevé que l'ambiance de travail globale au sein de

14

l'association avait été rendue lourde et difficile à cause des éléments énumérés ci-dessus. Les motifs allégués par l'employeur ne sont donc pas abusifs au sens de l'art. 336 CO.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelante de ses prétentions en dommages-intérêts pour licenciement abusif.

## **E. 5**

Dans son appel incident, l'intimée principale fait grief au Tribunal des Prud'hommes d'avoir, à tort, non seulement admis le principe de la rémunération des heures supplémentaires effectuées par l'appelante principale mais surtout converti en salaire une prestation forfaitaire accordée à cette dernière à titre de reconnaissance pour son travail.

a) La Cour de céans examinera tout d'abord si le Tribunal a admis avec raison le principe de la rémunération des heures supplémentaires que l'appelante principale allègue avoir effectuées sans les avoir compensées.

A teneur de l'art. 321c al. 1 CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail

supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Selon l'art. 9 al. 1 lit. a de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (ci-après LTr), qui s'applique sans conteste à l'appelante principale conformément aux art. 1 et 3 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés. Les heures qui excèdent ce maximum légal sont considérées comme « travail supplémentaire » au sens de l'art. 12 LTr. Concernant le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25%, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile (art. 13 al. 1). Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée (art. 13 al. 2 LTr).

Selon l'art. 9 du règlement interne de l'association intimée, aucune heure supplémentaire n'est rétribuée. Cette disposition mentionne également que sont considérées comme heures supplémentaires les heures qu'un collaborateur remplit en-dehors de l'horaire conventionnel, avec l'autorisation ou à la demande de la direction ou du comité. Ces heures sont alors compensées par un congé d'une durée au moins égale à prendre dans l'année.

La jurisprudence de la Cour d'appel des Prud'hommes genevoise considère que la rémunération des heures supplémentaires n'est pas due si le travailleur prend l'initiative

15

d'effectuer de telles heures contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu. Ce qui est décisif, c'est la connaissance de l'employeur du fait que le travailleur effectue des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées sans directives de l'employeur ne doivent être payées que si leur accomplissement était objectivement justifié par la préservation des intérêts de l'employeur. Le travailleur doit annoncer sans tarder spontanément les heures supplémentaires accomplies à son employeur pour que ce dernier puisse les approuver, répartir autrement les tâches ou encore engager du personnel d'appoint. Quant au moment des réclamations, celui-ci doit être opportun afin de pouvoir laisser à l'employeur la possibilité de contrôler la nécessité et la réalité de ces heures supplémentaires (CA, II, 25.10.2001).

Quant au fardeau de la preuve (art. 8 CC), il appartient au travailleur de démontrer la durée de son temps de travail. Toutefois, par analogie avec ce qui prévaut pour la rétribution d'heures supplémentaires, la vraisemblance est suffisante (CA, II, 15.11.2000). Aucune disposition légale n'oblige le travailleur à faire preuve de célérité ou à agir dès que possible pour faire valoir ses prétentions. Il dispose par principe de l'intégralité du délai de prescription (CA, III, 27.06.2000). Bien que le décompte établi par le travailleur ne suffise pas à lui seul comme moyen de preuve, il peut néanmoins constituer un moyen approprié, s'il a été régulièrement soumis à l'employeur en cours d'emploi et que ce dernier ne l'a pas contesté, même s'il n'est pas contresigné par l'employeur (CA, I, 11.07.2000).

En l'espèce, d'après les enquêtes, seule l'existence d'heures supplémentaires qu'a effectuées l'appelante principale pendant l'année 2001 a été démontrée. Cette dernière ne les a pas demandées et ni la direction ni le comité de l'association ne les a explicitement

accordées. Selon la jurisprudence précitée comprise a contrario, le décompte établi par la travailleuse ne constitue pas une preuve suffisante quant au nombre des heures supplémentaires vu que l'appelante principale ne l'a pas soumis régulièrement à l'intimée en cours d'emploi et que cette dernière ne l'a pas approuvé.

Les enquêtes ont aussi apporté la preuve que bon nombre de ces heures supplémentaires, sinon la totalité de celles-ci, avaient été compensées par des congés de l'appelante. Dans le même sens, plusieurs témoins ont indiqué qu'ils avaient coutume de compenser les heures supplémentaires qu'ils effectuaient sans en avertir la direction de l'intimée principale et que ce procédé de compensation spontané semble être une pratique établie au sein de l'association intimée. La Cour rappelle à cette occasion que les art. 321c al. 3 CO et 13 al. 2 LTr nient le droit du travailleur à voir ses heures – respectivement son travail – supplémentaires rétribuées lorsqu'elles ont été compensées par un congé d'une durée au moins équivalente, ce qui, faute de preuve contraire, doit être considéré comme étant le cas vu la pratique de compensation spontanée de ces heures par le personnel de l'intimée.

Enfin, il est constant que l'appelante principale n'a fait valoir ces heures supplémentaires qu'à l'automne 2002, époque qu'il convient, de l'avis de la Cour, de considérer comme inopportune puisque l'employeur n'avait alors plus la possibilité de contrôler ni la nécessité ni la réalité de ces heures supplémentaires, ni d'ailleurs leur non compensation. Rien non plus ne permet d'affirmer que l'accomplissement de ces heures supplémentaires était objectivement justifié par la préservation des intérêts de l'intimée principale. A ce propos, la Cour de céans relève entre autres que J\_\_\_\_\_ a en effet indiqué, lors de l'audience du 18 janvier 2005, qu'à l'époque où elle a

16

effectué les heures litigieuses, l'appelante était notamment chargée de développer des outils pour le suivi des stagiaires, qu'elle en avait même élaboré certains de sa propre initiative et qu'aucun de ces documents n'était plus utilisé à présent, ce qu'il a attribué au fait que ce travail n'était pas le fruit d'un travail d'équipe.

En harmonie avec le droit et la jurisprudence cités, la Cour annule le jugement rendu le 24 juin 2005 par le Tribunal des Prud'hommes dans la mesure où il a admis le principe de la rémunération des heures supplémentaires de l'appelante principale.

b) La Cour se penchera ensuite sur la question de savoir si les prestations contenues dans la proposition faite le 3 décembre 2002 par l'intimée principale en faveur de l'appelante fondent une créance que cette dernière peut invoquer après la résiliation de son contrat de travail, indépendamment des heures supplémentaires.

L'art 339 al. 1 CO dispose qu'à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Cette norme s'applique en particulier aux créances qui trouvent leur fondement dans le contrat de travail, à savoir le salaire, le remplacement des vacances, la rétribution des heures supplémentaires, etc.. En revanche, les créances qui ne découlent pas du contrat de travail ne tombent pas sous le coup de l'art. 339 CO (WYLER, Droit du travail, pp. 435-437).

A teneur de l'art. 322d al. 2 CO qui concerne les gratifications, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. La jurisprudence de la Cour d'appel des Prud'hommes ajoute que la gratification est une

prestation volontaire (à bien plaie) de l'employeur, dans son principe et dans sa quotité. En font notamment partie les primes de bilan et les primes de fidélité (CA, IV, 13.04.2000). Vu la proximité entre cette notion de gratifications et le congé sabbatique en question, la Cour appliquera à ce dernier les principes valant pour les gratifications.

En l'espèce, le comité de l'intimée principale a proposé à l'appelante, par courrier datant du 3 décembre 2002, un congé sabbatique de trois mois comprenant une indemnité de CHF 2'000.-- par mois de congé ainsi qu'une formation en rapport avec ses nouvelles fonctions. La proposition mentionne dans son texte qu'elle ne tient pas compte des heures supplémentaires dont l'appelante principale a fait état et qu'il s'agit plutôt d'une reconnaissance forfaitaire pour le travail accompli en relation avec la mise en place du nouveau système de placement (LMMT). Il était encore stipulé que les règles applicables en matière de congé sabbatique, en cours d'élaboration, s'appliqueraient quant à l'organisation et la planification dudit congé. La Cour de céans relève que l'appelante principale a contresigné cette proposition du comité. Le 19 décembre 2002, elle a informé le comité de l'intimée de sa décision de prendre son congé sabbatique du 1er février au 31 mars 2003, sur quoi le comité a répondu que l'appelante aurait dû concerter avec ses collègues et obtenir l'accord de la direction avant de fixer les dates de ce congé. L'intimée avait en effet insisté sur le fait que la suppléance de la responsable de l'« Atelier Femmes » durant son absence devait être, au préalable préparée et organisée de manière à assurer le suivi des dossiers dont elle avait la charge. A \_\_\_\_\_ a du reste affirmé, lors de l'audience du 25 août 2004, que l'appelante principale avait mis l'association intimée en difficulté en faisant valoir son congé à cette période. Elle a décidé d'annuler son congé. Lors de l'audience du 17 novembre 2004, N \_\_\_\_\_ a affirmé que l'appelante aurait pu prendre son congé

17

sabbatique si elle avait bien organisé sa suppléance. Dans ses écritures d'appel incident, l'intimée principale a indiqué qu'elle n'a jamais interdit à la recourante de prendre son congé et qu'elle n'est à aucun moment revenue sur les termes de sa proposition. L'intimée attire seulement l'attention de la Cour sur le fait que l'appelante principale a fait valoir son congé d'une manière contraire aux termes de l'accord.

Comme indiqué plus haut, la Cour de céans appliquera l'art. 322d al. 2 CO par analogie aux prestations contenues dans la proposition litigieuse. Les rapports de travail s'étant éteints avant que l'appelante principale ait pu profiter concrètement du congé sabbatique et de la formation en question, celle-ci n'aurait droit à la rétribution, ou du moins à une part de celle-ci, que s'il en avait été convenu ainsi. Or l'appelante n'a rien prouvé dans ce sens. L'intimée principale remarque d'ailleurs dans ses écritures d'appel que, de par sa nature, l'offre contenue dans la proposition du 3 décembre 2002 était conditionnée à la poursuite des rapports de travail. En effet, il semble non seulement évident à la Cour que l'association intimée avait un grand intérêt à ce que l'appelante prenne trois mois pour se ressourcer et qu'elle bénéficie d'une formation supplémentaire en rapport avec ses nouvelles fonctions, mais surtout que cet intérêt n'existait que dans la mesure où le contrat de travail continuait lui aussi d'exister.

Pour ces motifs, la Cour annule également le jugement querellé dans la mesure la prestation forfaitaire accordée à l'appelante principale dans le cadre que la proposition que l'intimée lui avait faite le 3 décembre 2002 avait été convertie en salaire.

c) La Cour d'appel annule par conséquent le jugement querellé que le Tribunal des Prud'hommes a rendu le 24 juin 2005 dans la mesure où il a condamné l'intimée principale à payer à l'appelante la somme brute de CHF 30'556.35 plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er décembre 2003. La Cour a en effet considéré que cette somme n'était pas due à l'appelante et que cette dernière ne pouvait dégager aucune prétention ni des heures supplémentaires qu'elle a effectuée, ni de la proposition qui lui a été faite le 3 décembre 2002.

#### **E. 6**

En dernier lieu, la Cour de céans examinera la conclusion de l'intimée principale à la condamnation de l'appelante en tous les dépens, lesquels comprendront une équitable indemnité à titre de participation aux honoraires de son conseil.

A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le verser de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP ; ATF du 20 décembre 1004 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel, prendre les frais en découlant à sa charge (note d'AUBERT in SJ 1987, p. 574).

La Cour d'appel débouterà donc l'intimée principale des fins de ses conclusions en paiement d'une indemnité à titre de participation aux honoraires de son avocat.

18

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