

GE_GERICHTE CAPH/15/2009 vom 2. Januar 2009

GE Cour de justice, 2009-01-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_15_2009

FR: GE_GERICHTE CAPH/15/2009 du 2 janvier 2009

IT: GE_GERICHTE CAPH/15/2009 del 2 gennaio 2009

Regeste

Résumé: Les appelants demandent à la Cour de constater l'inexistence d'un contrat de travail entre les parties et, par voie de conséquence, son incompetence à raison de la matière. La Cour relève que même si les appelants considéraient T comme un membre de la famille, cette dernière, nourrie et logée durant trois ans chez ceux-ci, a fourni une prestation personnelle de travail pour leur compte et a mis son temps à leur disposition en leur étant soumise au triple point de vue personnel, fonctionnel et économique. S'agissant du salaire, la Cour se limite à constater que T a admis avoir perçu la somme de fr. 6'600.- net de la part des appelants. Dès lors, il apparaît qu'il existait bel et bien un contrat de travail entre les parties. Par conséquent, vu sa compétence à raison de la matière, la Cour confirme le jugement entrepris sur ce point. Par ailleurs, la Cour estime comme équitable la fixation d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié équivalente à trois mois de salaire. En effet, T a été mise à la porte par les appelants, alors qu'elle était totalement démunie, analphabète et sans passeport. Dès son arrivée à l'âge de quinze ans et demi en Suisse, elle a travaillé pour eux dans un rapport de dépendance totale à leur égard et n'a reçu de leur part qu'une somme de 6'600 fr. Le jugement est ainsi également confirmé sur ce point.

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59, 61, 62 de la loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), les appels principal et incident sont recevables.

E. 2

Lors de l'audience d'appel, l'intimée a déposé des pièces nouvelles, à savoir des photocopies relatives à un carnet d'épargne ouvert au Sénégal en

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 10

* COUR D'APPEL *

décembre 2003 sur lequel sa mère aurait déposé une partie des 180 fr. que les époux E___ lui auraient versés chaque mois.

Il a toujours été considéré qu'une partie pouvait, en appel ordinaire, produire des pièces qu'elle n'avait pas soumises au premier juge, sans égard au fait qu'à l'époque où la contestation était pendante devant ce magistrat, la partie détenait ou non ces pièces, la question des dépens demeurant réservée (cf. art. 308 al. 2 LPC applicable au cas d'espèce par renvoi de l'art. 11 LJP ; SJ 1931 p. 530, 1946 p. 445). Cependant, en vertu des art. 11, 59, 66 LJP et 129, 305 al. 2 LPC, les pièces nouvelles produites tardivement par l'intimé

lors de l'audience d'appel sont irrecevables. Comme on le verra ci-après, ces pièces n'influencent de toute manière pas l'issue du litige.

E. 3

Les appelants demandent à la Cour de constater l'inexistence d'un contrat de travail entre les parties et, par voie de conséquence, son incompetence en raison de la matière. Ils expliquent qu'hormis le fait qu'il arrivait à l'intimée de surveiller les enfants durant leurs jeux dans les parcs ou lorsqu'ils se rendaient à l'école, celle-ci n'avait pas fourni une prestation de travail. Aucun témoin n'avait, par ailleurs, vu cette dernière préparer les repas ou nettoyer l'appartement. Les appelants effectuaient eux-mêmes ces tâches grâce aux horaires de travail flexibles de l'épouse et à un aménagement de ceux de son mari lorsque cette dernière connu des problèmes de santé entre les mois de décembre 2005 et février 2006. En outre, l'intimée n'avait jamais été contrainte de mettre son temps à leur disposition. Nourrie et logée gratuitement durant trois ans, elle avait été traitée comme un membre de la famille. Elle vivait comme bon lui semblait, recevait de l'argent de poche et passait notamment son temps à regarder la télévision. Les témoins n'ayant jamais entendu les appelants donner un ordre à l'intimée, il ne pouvait exister un rapport de subordination entre les parties. L'analphabétisme et le jeune âge de l'intimée ne suffisaient, par ailleurs, pas à subodorer un tel rapport. Enfin, il n'avait jamais été convenu du versement d'un salaire. Le Tribunal aurait ainsi admis de manière arbitraire qu'il existait un rapport de travail entre les parties. Les appelants ne devraient donc aucune somme d'argent à l'intimée.

Cette dernière estime qu'un faisceau d'indices importants témoigne de l'existence d'un rapport de travail. Elle explique notamment que, jusqu'à fin 2005, les appelants travaillaient tous deux à 100%, ce qui les avait empêchés de s'occuper de leurs enfants en bas âge. L'épouse avait, en outre, dû garder le lit pendant de nombreux mois en 2006. Son mari avait été handicapé pendant six mois en 2005 et deux mois en 2006. Il n'avait, par ailleurs, jamais été allégué que ce dernier avait pris en main le ménage en lieu et place de son épouse. Les appelants n'avaient, au surplus, pas fourni de pièces concernant leurs horaires de travail. Ils auraient également accumulé les déclarations contradictoires concernant notamment les

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 11

* COUR D'APPEL *

circonstances de la venue de l'intimée en Suisse, leurs vacances ou la périodicité des arrêts de travail du mari. Ces circonstances permettaient ainsi de considérer comme établie l'existence d'un rapport de travail d'une durée journalière régulière d'au moins cinq heures.

E. 3.1

La Cour examine d'office si elle est compétente à raison de la matière (art. 50 al. 2 LJP). L'art. 1 al. 1 lit. a LJP prévoit que sont jugées par la juridiction des Prud'hommes les contestations entre employeurs et salariés pour tout ce qui concerne leurs rapports découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du Code des obligations.

Par le contrat de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1er CO). Le contrat de travail se compose ainsi de quatre éléments, soit une prestation personnelle de travail, la mise à disposition par le travailleur

de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée, un rapport de subordination, ainsi qu'un salaire (SJ 1990, p. 185; SJ 1982, p. 202; WYLER, Droit du travail; 2008, p. 57 ss; AUBERT, Commentaire romand, 2003, n. 1ss ad art. 319 CO p. 1674; ENGEL, Contrats de droit suisse, 2ème édition, p. 229; REHBINDER, Berner Kommentar, p. 46; SCHWEINGRUBER, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20).

Les parties conviennent d'un rapport durable qui ne s'éteint pas par l'échange unique d'une prestation et d'une contre-prestation, ce qui peut distinguer le contrat de travail du contrat de mandat ou du contrat d'entreprise. Le travailleur s'engage à mettre son temps à la disposition de l'employeur en vue de l'accomplissement de l'activité prévue. Le plus souvent, la réalisation de ce critère découle de l'engagement du travailleur pour une durée déterminée ou, en règle générale, indéterminée (AUBERT, op. cit., n. 3 et 4 ad art. 319 CO, p. 1674; BRUNNER/BUHLER /WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 4 ad art. 319 CO ; REHBINDER, op. cit., p. 31).

Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat et cela au triple point de vue personnel, fonctionnel et économique. La dépendance personnelle réside en ceci que le travailleur s'engage à développer une activité dont la nature, l'importance, les modalités et l'exécution ne sont souvent déterminées que de manière très générale dans le contrat de travail et doivent être précisées et concrétisées par le biais d'informations et d'instructions particulières, données au fil du temps par l'employeur. Le travailleur s'engage ainsi à respecter les instructions et avis de l'employeur, et à se soumettre aux mesures de supervision que celui-ci ordonne. La

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 12

* COUR D'APPEL *

dépendance économique réside, quant à elle, en ceci que le salaire permet au travailleur d'assurer sa subsistance (SJ 1990, p. 185 ; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, n. 27 à 30 ad art. 319 CO; AUBERT, op. cit., n. 6 à 13 ad art. 319 CO, p. 1674).

L'existence du rapport de dépendance et de subordination doit être appréciée à la lumière de faits matériels et de critères formels. Les premiers sont notamment l'intensité du devoir d'obéissance, l'obligation de respecter des horaires prédéfinis, l'éventuelle autorisation d'accomplir sa prestation en un lieu donné, sans que celui-ci ne soit imposé par la nature de la prestation, l'accomplissement de tâches en collaboration avec d'autres employés et l'accomplissement d'une activité subordonnée qui, par nature, implique une occupation dépendante (REHBINDER, op. cit., p. 40).

A moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO, 11 LJP, 196 LPC). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée est arrivée en Suisse, en janvier 2004, dans des circonstances pas entièrement claires. Elle était alors âgée de quinze ans, analphabète, sans ressources et ne parlait pas couramment le français. Nourrie et logée durant trois ans chez les appelants, il apparaît que, même si ces derniers la considéraient, comme ils le prétendent, comme un membre de la famille, qu'il existait un rapport de dépendance totale entre les parties. Il est, en effet, difficilement concevable d'imaginer l'intimée jouir, dans notre pays, d'une quelconque autonomie à leur égard, ce d'autant plus qu'elle ne bénéficiait pas d'une autorisation de séjour valable.

Les parties s'accordent sur le fait, attesté par les témoins, que l'intimée amenait les enfants scolarisés à l'école quatre fois par jour et qu'elle les surveillait au parc presque tous les jours.

Il existe, en outre, des indices laissant supposer que l'intimée effectuait également des tâches ménagères durant la semaine. En 2004 et 2005, les appelants travaillaient à temps plein. Les explications relatives aux possibilités d'aménagement du temps de travail de l'époux et à la flexibilité de l'activité de l'épouse étant lacunaires et imprécises et, par ailleurs, pas démontrées, il apparaît que les appelants ne pouvaient pas s'occuper seuls de leurs enfants en bas âge en dehors des horaires scolaires restreints pour des jeunes enfants. En 2006, la grossesse et le congé maladie de l'appelante n'ont pas modifié la situation, dans la mesure où celle-ci devait, selon ses

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 13

* COUR D'APPEL *

dières, rester alitée. L'arrêt de travail, dès février 2006, de son époux n'a également rien changé, ce dernier n'ayant, par ailleurs, jamais allégué avoir pris en main le ménage. Le témoin F___ a précisé que l'intimée lui avait rapporté travailler sans être payée et s'acquitter de toutes les tâches ménagères.

Comme l'a, à juste titre, considéré le Tribunal, les déclarations des témoins T___, M___, N___, J___ qui se rendaient uniquement chez les appelants les week-ends, ou lors de fêtes familiales, soit aux moments où les parties avaient congé, ne sont pas pertinentes s'agissant de l'existence d'un rapport de travail entre les parties. En outre, le fait que l'intimée mangeait en famille et regardait parfois la télévision, ne démontre pas l'absence d'un contrat de travail, dès lors qu'il est d'usage qu'une jeune fille au pair, mineure de surcroît, partage les repas familiaux.

La Cour d'appel relèvera également comme le Tribunal, qu'elle conçoit mal pourquoi les appelants auraient invité chez eux pour des vacances, puis pour trois ans, une jeune fille sans ressources, sans amis en Suisse, ni autorisation de séjour, si ce n'est pour les seconder dans leurs tâches de parents de jeunes enfants. En outre, le fait qu'ils soient partis en vacances au Sénégal, sans l'intimée, laisse entendre qu'en vacances, ils pouvaient se passer des services de cette dernière. Le fait que l'intimée ne disposait pas d'un titre de séjour valable n'est peut-être pas non plus étranger à la décision qu'elle ne quitte alors pas la Suisse afin qu'elle continue à les seconder à leur retour.

Au vu des circonstances, il existait un rapport de travail entre les parties dès l'arrivée de l'intimée en Suisse. Cette dernière a, en effet, fourni durant trois ans une prestation personnelle de travail pour le compte des appelants. Elle a mis son temps à disposition de

ces derniers en leur étant soumise au triple point de vue personnel, fonctionnel et économique. S'agissant de l'existence d'un salaire, la Cour d'appel se limitera à constater que l'intimée a admis avoir perçu la somme de 6'600 fr. net de la part des appelants. Les parties n'ayant, par ailleurs, pas fourni d'explications supplémentaires, ni contesté le terme de leurs relations retenu par le premier juge, soit le 20 janvier 2007, il convient également de s'y tenir.

Au vu de l'existence d'un contrat de travail entre les parties, la Juridiction des prud'hommes est compétente à raison de la matière pour trancher le présent litige. Le jugement sera ainsi confirmé en ce sens.

E. 4

Sauf accord contraire, le contrat-type de travail s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit (art. 360 CO).

Aucun accord n'ayant été convenu entre les parties et l'intimée ayant été occupée à des activités familiales courantes dans le ménage privé des

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 14

* COUR D'APPEL *

appelants, le Contrat-type de travail pour les jeunes gens au pair mineurs entré en vigueur le 1er février 2000, ainsi que ses modifications des 15 mai 2001, 1er juillet 2004 et 17 janvier 2006, s'appliquent dès janvier 2004 au cas d'espèce. A compter du 12 mars 2006, date de la majorité de l'intimée, le Contrat-type pour les travailleurs au pair, entré en vigueur le 1er février 2000, est applicable.

E. 5

Sur appel incident, l'intimée demande que lui soit allouée la somme de 29'762 fr. 50, avec intérêt dès le 30 juin, à titre d'heures supplémentaires effectuées entre janvier 2004 et janvier 2007. Elle explique que cinq heures de travail journalier ne lui permettaient pas d'effectuer l'intégralité des tâches qu'elle avait à fournir. Outre le ménage, la garde des enfants, elle cuisinait midi et soir. Elle était également de service la nuit, puisqu'elle dormait avec les enfants pour s'occuper d'eux lorsqu'ils se réveillaient. Debout à cinq heures du matin, elle aurait été ainsi à disposition des appelants 24 heures sur 24.

E. 5.1

La durée de travail pour les jeunes gens au pair occupés à plein temps est de 30 heures par semaine au maximum, soit cinq heures par jour pour une semaine de travail de six jours (art. 14 du Contrat-type de travail pour les jeunes gens au pair mineurs et 12 du Contrat-type pour les travailleurs au pair).

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

versant un 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).

Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaires dont il réclame le paiement. Toutefois, s'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires qu'il a effectuées, le juge peut alors appliquer par analogie l'art. 42 al. 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (ATF 126 III 337; SJ 2000 I, p. 629 ; AUBERT, op. cit., n. 16 ad art. 321c CO).

Cependant, le juge doit se montrer strict dans le recours à cette disposition. D'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 15

* COUR D'APPEL *

circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. D'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. A cet égard, les relevés personnels du travailleur ne constituent pas un moyen de preuve suffisant ; en revanche, s'il fournit des relevés journaliers ou mensuels à l'employeur, ceux-ci constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (CAPH VI/853/92 du 20 octobre 1993; KNEUBÜHLER DIENST, Überstunden, in *Arbeitsrecht in der Verbandspraxis* *Arbeitsrecht : Festschrift zum 75 jährigen Bestehen des VSAM*, 1993, pp. 147, 148 et 161 et les références citées).

E. 5.2

Il ressort des enquêtes qu'entre l'accompagnement des enfants des appelants à l'école et la supervision de leurs loisirs, l'intimée travaillait au moins cinq heures par jour. De ce fait, elle était occupée à plein temps par les appelants en vertu des Contrats-type applicables au cas d'espèce. Les enquêtes et les pièces produites n'ont cependant pas démontré que l'intimée a effectué des heures supplémentaires. Aucun témoin n'a notamment vu cette dernière préparer les repas ou accomplir des tâches ménagères dans l'appartement des appelants. Elle a, en outre, reconnu prendre trois ou quatre repas par jour et avoir le temps de regarder seule la télévision la semaine. Les témoins ont, par ailleurs, unanimement affirmé que elle était en congé les samedis et les dimanches, de sorte qu'il ne pourrait être déduit qu'elle ait accompli des heures supplémentaires le week-end. Enfin, le fait que l'intimée logeait et dormait dans la même chambre que les enfants des appelants ne saurait suffire à prouver l'existence d'heures supplémentaires. Elle sera ainsi déboutée de sa demande y relative et le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 6

L'intimée estime que les appelants doivent lui verser 762 fr. 50, avec intérêts à 5 % dès le 31 décembre 2004, à titre d'indemnité de vacances 2004 non prises. Contestant le départ des appelants au Sénégal cette année-là, elle allègue que l'attestation confirmant l'achat de billets pour l'ensemble de la famille pour un vol Paris-Dakar le 5 juillet 2004, avec retour le 26 juillet 2004 constitue un faux document. L'intimée explique notamment que le 28 août

2007, l'appelante a déclaré être partie trois semaines au Sénégal et que son mari y est resté seulement dix jours.

La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 16

* COUR D'APPEL *

l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, JdT 2003 I, p. 606 ; 4C.230/1999 du 15 septembre 1999 consid. 4 ; AUBERT, op. cit., n. 7 ad art. 329a CO, p. 1736).

Lorsque le nombre de jours pris ne peut pas être établi avec une absolue certitude, le juge peut faire application analogique de l'art. 42 al. 2 CO (ATF 128 III 271 consid. 2b, JdT 2003 I, p. 606).

En l'espèce, il était effectivement difficile de se déterminer à partir de la copie de facture de l'agence de voyage relative aux réservations de vols Paris-Dakar par les appelants en juillet 2004. Ces derniers ayant produit l'original du document, il convient de considérer, comme le Tribunal, qu'ils se sont effectivement rendus au Sénégal et que l'intimée, restée en Suisse, a pu bénéficier des vacances auxquelles elle avait droit pour l'année 2004. Le jugement entrepris sera ainsi confirmé sur ce point.

E. 7

L'intimée conclut au versement de la somme de 4'620 fr. à titre d'indemnité supplémentaire pour licenciement injustifié.

E. 7.1

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 30 al. 3 du Contrat-type pour les travailleurs au pair, 337c al. 3 CO).

De jurisprudence constante, l'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 4C.417/2006 du 16 mars 2007 et les références citées, notamment ATF 116 II 300 consid. 5a, 121 III 64 consid. 3c). L'indemnité est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employé, de la durée des rapports de travail, de l'âge de l'employé, de sa situation sociale, des effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c), mais également d'une éventuelle faute concomitante, par application analogique de l'art. 44 CO. Le juge possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation. Les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation ne doivent pas aboutir à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c et les arrêts cités).

La Cour a jugé équitable une indemnité s'élevant à quatre mois de salaire relative à un congé donné en faisant des reproches graves à une employée qui s'était vu faussement soupçonnée d'être soit le co-auteur de vols, soit

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 17

* COUR D'APPEL *

responsable pour défaut de surveillance. Les rapports de travail avaient duré plus une année et demie sans que l'employeur n'émette le moindre reproche. L'employée s'était, en outre, retrouvée sans emploi et les circonstances du licenciement l'avaient atteinte dans sa santé au point que des crises d'anxiété avaient nécessité une hospitalisation (CAPH/246/2006 du 21 décembre 2006).

La Cour a, dans un arrêt confirmé par le Tribunal fédéral, fixé à deux mois de salaire l'indemnité pour licenciement injustifié due à un employé âgé de 53 ans, âge auquel les chances de retrouver rapidement du travail diminuent. L'employeur avait, par ailleurs, procédé à une annonce publique du licenciement de nature à porter atteinte à la considération de l'employé (CAPH/230/2006 du 23 novembre 2006).

Au même titre, une indemnité équivalente à un mois de salaire a été allouée à une domestique de maison employée durant 6 mois (CAPH/174/2005 du 1er septembre 2005).

E. 7.2

Comme l'a expliqué le Tribunal, l'intimée a été mise à la porte par les appelants, alors qu'elle était totalement démunie, analphabète et sans passeport. Dès son arrivée à l'âge de quinze ans et demi en Suisse, elle a travaillé pour le compte des appelants et n'a reçu de leur part qu'une somme de 6'600 fr. Nourrie et logée par ses employeurs, elle vivait dans un rapport de dépendance totale à leur égard. Il sera cependant également relevé que les rapports de travail ont été limités à une durée de trois ans et que l'intimée a expliqué avoir retrouvé un employeur à la suite de son licenciement. Au vu de ces circonstances la fixation d'une indemnité équivalente à trois mois de salaire (2'310 fr.) est équitable. Le jugement entrepris sera ainsi également confirmé sur ce point.

E. 8

L'intimée allègue à juste titre que le jugement entrepris contient une inadvertance s'agissant du paiement des jours fériés légaux non pris auquel les appelants ont été condamnés. Le dispositif ne contient, en effet, pas le montant de 776 fr. 10 prévu sous chiffre 7 de la partie en droit. Le jugement sera ainsi modifié en ce sens.

E. 9

Les autres éléments du jugement querellé n'ayant pas été contestés par les parties, ils seront confirmés.

E. 10

L'intimée conclut à ce que les appelants soient condamnés aux dépens d'appel.

Conformément aux art. 76 LJP et 343 CO, la procédure relative aux litiges

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 18

* COUR D'APPEL *

résultant du contrat de travail est gratuite, les parties n'ayant à supporter ni frais judiciaires ni émoluments. En cas de plaideur téméraire, la procédure prud'homale prévoit exceptionnellement le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties (art. 12 et

E. 13

LJP ; ATF 4P.250/1994 du 20 décembre 1994). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure, en recourant à des mesures dilatoires, ou en n'invoquant certains moyens qu'en fin de procédure (cf. ég. art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943).

En l'espèce, on ne peut pas reprocher aux appelants d'avoir agi de manière téméraire. En conséquence, les dépens de la procédure ne sauraient être mis à leur charge. L'intimée sera donc déboutée des conclusions prises en ce sens.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13329/2007 - 5 19

* COUR D'APPEL *

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