

GE_GERICHTE CAPH/54/2007 vom 30. März 2007

GE Cour de justice, 2007-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_54_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/54/2007 du 30 mars 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/54/2007 del 30 marzo 2007

Regeste

Résumé: La Cour, confirmant le jugement de première instance quant au principe tout en modifiant le calcul des montants dus à T, rappelle que les époux E devaient verser à T, employée de maison de nationalité philippine, la rémunération usuelle à Genève pour la profession considérée en vertu de l'art. 9 OLE. Le statut des travailleurs de l'économie domestique étant régi par un contrat type de travail, c'est le salaire minimum prévu qui correspond à la rémunération usuelle. Sont également dus à T une indemnité pour jours fériés et une compensation pour le logement et la nourriture durant ses vacances. En revanche, après examen détaillé de l'emploi du temps de la famille E et des tâches quotidiennes de T, la Cour rejette la prétention en rémunération d'heures supplémentaires, faisant supporter à T l'échec de la preuve.

Erwägungen

E. 24

* COUR D'APPEL *

heures travaillées au-delà de ces 48 heures constituent des heures supplémentaires. Selon la jurisprudence de la Cour d'appel, dans le secteur de l'économie domestique, il sied en particulier de considérer le fait que la présence sur les lieux de travail ne signifie pas forcément qu'un travail effectif est accompli et ne peut pas non plus être assimilé à un "service de piquet". Ainsi, lorsqu'il apparaît que le travailleur a pu disposer d'heures libres durant son horaire de travail, il y a lieu de retenir que les éventuels dépassements d'horaire ont été compensés (CAPH du 16 juin 1999, cause C/XII/1139/93).

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 629).

4.2.2. Dans ce domaine également, la preuve stricte de la quantité de travail fournie par chacun n'a pas été rapportée, tant s'en faut. L'appelante est le seul témoin des allégués de sa compatriote, dans la cause de cette dernière, alors que celle-ci est le seul témoin de l'appelante dans la présente cause. Cette particularité procédurale, qui fait que chacune a déposé sous la foi du serment dans la cause de l'autre, ne saurait occulter que, ce faisant, elles servaient leurs propres conclusions. La valeur probante de telles dépositions est donc sujette à caution. Elle ne suffira qu'à contrebalancer les déclarations de leur adverse partie.

Il sied dès lors de s'en remettre aux éléments constants et à l'expérience de la vie.

En l'espèce, il est question d'un appartement, certes grand, entretenu par deux employées de maison à temps complet et occupé par un couple, dont le mari est fréquemment absent, et un enfant, né en 1995. Résident également en ce lieu 9 chats. En principe, personne d'autre que les employées ne

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15141/2005 - 5

E. 25

* COUR D'APPEL *

mange à midi, sauf l'enfant le mercredi, voire le samedi et/ou le dimanche. Le couple en question reçoit peu, principalement les enfants de leurs premiers lits, et uniquement le soir. Le soir précisément, une troisième domestique vient préparer et débarrasser la table et aide Julie TAGAYTAY au service du repas. Les employées de maison se chargent principalement de la confection des petits déjeuners et des repas du soir (Emily DE GUZMAN), de la surveillance de l'enfant (Julie TAGAYTAY), du ménage, avec à-fonds le lundi (salon pour Emily DE GUZMAN et deux chambres à coucher pour Julie TAGAYTAY) ainsi que d'un peu de repassage, étant observé à ce sujet que l'affirmation de Juliana GHANEM, selon qui le repassage important, soit les draps et les affaires du couple, était confié à une blanchisserie, n'a pas été contredite. Il en résulte pour l'appelante une activité que l'on peut raisonnablement arrêter à 4 heures par jour six jours par semaine pour la surveillance de l'enfant, 3 heures le lundi pour les à-fonds du ménage et une heure cinq autres jours dans la semaine, pour un entretien du ménage "de confort", ainsi qu'une heure par jour en moyenne, 5 jours par semaine, pour le repassage, soit un emploi du temps de 37 heures qui laissait à l'appelante plus de dix heures par semaine, en moyenne, pour s'occuper de l'enfants les week-ends et rendre de menus services, avant d'accomplir des heures supplémentaires. La prétention élevée selon laquelle l'appelante aurait accompli 13 heures chaque dimanche 48 fois l'an est totalement en contradiction avec le rythme de vie de ses employeurs, tel qu'il ressort de la procédure. De surcroît, il sied d'observer que l'appelante sollicite le paiement des heures supplémentaires de manière constante durant 48 semaines par année, ce qui sous-entend qu'elle déduit les quatre semaines de vacances qu'elle a effectivement prises, et qu'elle prétend en conséquence avoir accompli autant d'heures supplémentaires lorsqu'elle se trouvait en vacances douze semaines par année avec la famille GHANEM et qu'elle n'avait alors qu'à surveiller Andrea, situation dans laquelle la vraisemblance des heures supplémentaires n'est nullement établie.

Rien n'est donc dû de ce chef.

4.3. L'appelante reprend également ses prétentions pour la majoration salariale devant être affectée aux heures supplémentaires accomplies le

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15141/2005 - 5

E. 26

* COUR D'APPEL *

dimanche. Or, il vient d'être observé que, nonobstant le congé de sa collègue ce jour-là, elle n'a pas démontré avoir fait autre chose que des travaux strictement nécessaires (art. 16 al. 2 CTT), qui excluent les heures supplémentaires. Il sied là également de rappeler que

l'appelante sollicite expressément d'être payée pour 48 dimanches par année, soit sous déduction de ses quatre semaines de vacances, occultant le fait qu'elle ne peut avoir accompli d'heures supplémentaire les 12 dimanches de vacances de ses employeurs durant lesquels sa tâche était limitée à la surveillance de l'enfant.

Rien n'est donc dû de ce chef.

4.4. L'appelante prétend enfin au paiement de 12'664 fr. 80 pour le paiement des heures travaillées durant les jours fériés, y compris le même nombre d'heures supplémentaires qu'elle accomplirait chaque jour ouvrable.

L'art. 16 al. 1er CTT prévoit que les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants : le 1er janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.

Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée du travailleur (art. 16 al. 2 CTT).

Au vu de la nature des tâches à charge de l'appelante, il doit être admis avec les premiers juges que les jours fériés n'ont pas donné lieu à des congés particuliers. L'appelante partageant avec ses employeurs les vacances de ces derniers, elle travaillait nécessairement les jours fériés compris durant les 12 semaines de vacances que ceux-ci prenaient chaque année, et qui impliquaient Noël et Pâques. En conséquence, les seuls jours fériés durant lesquels l'appelante n'a pas dû travailler sont le jeudi de l'Ascension et le lundi de Pentecôte 2004.

Par ailleurs, ce qui a été dit supra pour les heures supplémentaires vaut bien évidemment à ce stade, de sorte qu'il y a lieu de retenir que l'appelante n'a pas prouvé avoir accompli des heures supplémentaires les jours fériés,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15141/2005 - 5

E. 27

* COUR D'APPEL *

durant lesquels elle sera considérée avoir travaillé en moyenne six heures.

Elle a donc droit à deux jours en 1999, huit de 2000 à 2003, six en 2004 et quatre en 2005, soit 44 jours, rémunérés 50% en sus du tarif usuel, à savoir :

- fr. 402.84 de septembre 1999 à janvier 2000 (3 x 6 x 22.38) ;
- fr. 1'644.48 du 1er février 2000 au 30 juin 2001 (12 x 6 x 22.84) ;
- fr. 3'001.32 du 1er juillet 2001 au 30 juin 2004 (21 x 6 x 23.82) ;
- fr. 1'177.92 du 1er juillet 2004 au 31 mai 2005 (8 x 6 x 24.54),

soit une somme de 6'226 fr. 56 brut due par les employeurs.

5. La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., un émolument doit être perçu. Les particularités du cas d'espèce n'impliquent pas de déroger à la règle selon laquelle chaque partie prend en charge ses dépens devant les prud'hommes.

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