

GE_GERICHTE CAPH/55/2007 vom 30. März 2007

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_55_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/55/2007 du 30 mars 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/55/2007 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 *

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 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, un troisième domestique vient préparer et débarrasser la table et aide A_____ au service

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15213/2005 - 5

E. 25

* COUR D'APPEL *

du repas. Les employées de maison se chargent principalement de la confection des petits déjeuners et des repas du soir (T_____), de la surveillance de l'enfant (A_____), du ménage, avec à-fonds le lundi (salon pour T_____ et deux chambres à coucher pour A_____) ainsi que d'un peu de repassage, étant observé à ce sujet que l'affirmation de E2_____, 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, qui avait congé le dimanche - allégué à propos duquel il n'a pas été démontré qu'elle aurait fait autre chose que des travaux strictement nécessaires (art. 16 al. 2 CTT) -, une activité que l'on peut raisonnablement arrêter à 4 heures par jour six jours par semaine pour la préparation des petits-déjeuners et des repas, 4 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 38 heures qui laissait à l'appelante une dizaine d'heures par semaine pour s'occuper des chats et rendre de menus services avant d'accomplir des heures supplémentaires. Qui plus est, 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 seule au domicile genevois, alors qu'elle n'avait qu'à s'occuper des chats et du ménage, que lorsque sa collègue et la famille E_____ s'y trouvaient au complet, ce qui confine à la mauvaise foi.

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 dimanche. Or, il vient d'être observé qu'elle avait précisément congé ce jour- là et qu'elle n'a pas démontré avoir fait autre chose que des travaux strictement nécessaires (art. 16 al. 2 CTT), qui excluent les heures supplémentaires. Qui plus est, l'appelante sollicite expressément d'être payée 48 fois par année pour ladite activité extraordinaire, ce qui sous-entend qu'elle déduit les quatre semaines de vacances qu'elle a effectivement prises,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15213/2005 - 5

E. 26

* COUR D'APPEL *

et qu'elle omet de ne rien demander pour le travail supplémentaire du dimanche pendant les 12 semaines durant lesquelles ses employeurs étaient en vacances, ce qui confine à la mauvaise foi.

Rien n'est donc dû de ce chef.

4.4. L'appelante prétend enfin au paiement de 13'912 fr. 30 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. Il y a lieu toutefois de rappeler que les employeurs prenaient 12 semaines de vacances par année, lesquelles devaient impliquer Noël et Pâques. En conséquence, les jours fériés durant lesquels l'appelante a dû travailler peuvent raisonnablement être circonscrits à quatre par année, soit l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août et le Jeûne genevois. On n'arriverait certainement pas à un autre résultat si l'on prenait en considération le fait que les employeurs de l'appelante n'étaient pas avec elle douze semaines par an, ce qui suppose qu'elle pouvait disposer de son temps les jours fériés lorsqu'elle était seule à Genève.

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 de congé. Il en va également de même de son statut, qui est celui d'un personnel sans qualification.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15213/2005 - 5

E. 27

* COUR D'APPEL *

Elle a donc droit à un jour en 1999, 4 jours de 2000 à 2004 et deux jours en 2005, soit 19 jours, rémunérés 50% en sus du tarif usuel, à savoir :

- fr. 134.28 de septembre 1999 à janvier 2000 (6 x 22.38) ;
- fr. 548.16 du 1er février 2000 au 30 juin 2001 (4 x 6 x 22.84) ;
- fr. 1'715.04 du 1er juillet 2001 au 30 juin 2004 (12 x 6 x 23.82) ;
- fr. 294.48 du 1er juillet 2004 au 31 mai 2005 (2 x 6 x 24.54),

soit une somme de 2'601 fr. 96 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.