

GE_GERICHTE CAPH/56/2008 vom 14. März 2008

GE Cour de justice, 2008-03-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_56_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/56/2008 du 14 mars 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/56/2008 del 14 marzo 2008

Regeste

Résumé: T a été engagé par E, en qualité d'enseignante. Quelques années plus tard, ce dernier a décidé que les titulaires d'un diplôme spécial verraient le taux horaire de base augmenter. Procédant à l'interprétation de la volonté des parties sur la base du principe de la confiance, la Cour en vient à la conclusion que E, dans le but de réduire certains écarts de rémunérations, n'entendait augmenter uniquement les taux horaires de base. En revanche, n'étaient pas compris dans cette volonté les tarifs supérieurs dont bénéficiaient certains enseignants, dont T. Partant, cette dernière ne saurait réclamer être au bénéfice de cette augmentation. Quant à la rémunération des jours fériés, la Cour rappelle que la doctrine la plus récente est d'avis qu'elle est également due aux travailleurs payés à l'heure. Partant, elle confirme tant la solution des premiers juges que le calcul opéré par ces derniers.

Erwägungen

E. 1.1

Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

E. 1.2

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail de l'appelant se trouvait dans le canton de Genève.

1.3.1. La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), en particulier, le droit pour le justiciable de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 132 V 368 consid. 3.1 et les références). L'autorité a l'obligation, sous l'angle du droit d'être entendu, de donner suite aux offres de preuves présentées en temps utile et dans les formes requises, à moins qu'elles ne soient manifestement inaptes à apporter la preuve ou qu'il s'agisse de prouver un fait sans pertinence (cf. ATF 131 I 153 consid. 3; 124 I 241 consid. 2; 121 I 306 consid. 1b).

Pour sa part, l'art. 8 CC garantit également le droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6). Le juge enfreint l'art. 8 CC s'il refuse d'administrer une preuve offerte régulièrement, dans les formes et les délais prévus par la loi de procédure, et portant sur un fait pertinent pour l'appréciation juridique de la cause (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 p. 195, 295 consid. 7.1 p. 299 et les arrêts cités). Il n'y a pas de violation de l'art. 8 CC si une mesure probatoire est refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves (ATF 129 III 18 consid. 2.6; 127 III 519 consid. 2a). En d'autres termes, l'art. 8 CC n'empêche pas le juge de refuser d'administrer une preuve lorsqu'il est d'avis que le moyen requis ne peut fournir la preuve attendue ou ne peut modifier sa conviction fondée sur les preuves déjà

administrées.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 10

* COUR D'APPEL *

1.3.2. En l'espèce, la Cour s'estime suffisamment renseignée par les dépositions des parties, leurs écritures, les pièces déposées et les témoignages d'ores et déjà recueillis pour ne pas avoir à entendre d'autres témoins, dont l'audition est censée porter sur un fait précis, soit une réunion du personnel qui s'est déroulée il y a environ 5 ans, résumée par une pièce versée à la procédure et dont le sort n'est pas directement pertinent pour l'issue du litige. La demande tendant à l'audition de témoins supplémentaires sera donc écartée.

E. 2

L'appelante réclame le paiement de 25'347 fr. 68 à titre de différence de salaire.

E. 2.1

L'art. 322 al. 1er CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

Les parties divergent quant à l'interprétation de l'annonce faite par l'employeur, à l'occasion de la parution du "D_____ " N° 28" de janvier 2003, selon laquelle les titulaires du niveau 1 FSEA verraient leur taux horaire augmenté de 5% dès le 1er janvier 2003, ladite annonce précisant, en autant de caractères, que, pour les branches commerciales, les enseignants ayant plus de 40 ans connaîtraient une augmentation de leur taux horaire de 62 fr. 65 à 65 fr. 80, vacances comprises.

E. 2.2

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1er CO), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices ; cette recherche débouchera sur une constatation de fait. S'il ne parvient pas à établir avec sûreté cette volonté effective, ou s'il constate que l'un des contractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, il recherchera le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques ; il résoudra ainsi une question de droit (application du principe de la confiance ; ATF 125 III 435, consid. 2a ; ATF 122 III 118,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 11

* COUR D'APPEL *

consid. 2a ; ATF 118 II 342, consid. 1a ; ATF 112 II 245, consid. II/1c).

E. 2.3

En l'espèce, les enquêtes ont permis d'établir, de manière concordante, que la volonté de la direction était de réduire certains écarts et de n'augmenter, en conséquence, que les taux horaires de base. C'est ainsi que les chiffres mentionnés dans le bulletin d'information en cause ne sont pas présentés à titre exemplatif, mais en valeur absolue. C'est donc uniquement ces chiffres qui devaient être affectés par la hausse décidée. N'étaient pas compris dans cette volonté les tarifs supérieurs dont bénéficiaient certains enseignants, dont

l'appelante et le témoin M_____. D'ailleurs, l'appelante a effectivement bénéficié de cette augmentation pour les cours pour lesquels elle percevait une rémunération au taux horaire de base.

Il importe de rappeler à ce sujet, avec les premiers juges, que le résultat des enquêtes est unanime, les témoins ayant tous déclaré, selon des formules différentes, avoir compris que l'augmentation, en cause en janvier 2003, ne concernait que les taux de base, ce que la direction de l'intimée avait eu l'occasion de confirmer.

Les prétentions fondées sur la différence de salaire doivent donc être écartées, ce qui emporte la confirmation de la décision querellée sur ce point. La Cour relèvera encore, pour être complète, que l'appelante n'a apporté aucune motivation s'agissant de la conservation de prétendus droits acquis eu égard au maintien, depuis son engagement et sans limites dans le temps, d'un écart tarifaire de 14,30% entre le taux horaire appliqué aux cours TQG et les autres branches commerciales.

Rien n'est dû en conséquence à l'appelante en application de l'augmentation de 5% décrétée en janvier 2003.

E. 2.4

L'appelante persiste à solliciter la répercussion sur son salaire de l'augmentation de la facturation des services de l'intimée à l'État et l'intégration du pourcentage de 10,40% d'indemnités de vacances sur sa rémunération.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 12

* COUR D'APPEL *

E. 2.4.1

Or, l'augmentation en question, qui paraît bien avoir été obtenue, mais sans que l'on sache quand, a été décrite comme insuffisante pour que les salaires du personnel enseignant puissent en bénéficier, affirmation du directeur de l'intimée contre laquelle l'appelante n'a pu opposer que sa conviction, ce qui n'est pas suffisant lorsque l'on est en charge du fardeau de la preuve. Au surplus, force est encore de relever qu'il n'existe aucune obligation légale ou contractuelle pour l'employeur de répercuter l'augmentation de ses propres tarifs sur ceux de ses employés. L'appel est donc manifestement infondé sur ce point.

E. 2.4.2

S'agissant de la prétention relative à la modification du taux afférent aux vacances, le nouveau taux de 10,40 % figure sur tous les bulletins de salaire de l'appelante dès le 1er janvier 2002, sans que quiconque se soit plaint du calcul effectué par l'employeur. Par ailleurs, s'il est exact que l'appelante a laissé figurer les mêmes taux horaires en janvier 2002 qu'en décembre 2001, il apparaît que ceux-ci ont été modifiés le mois suivant et que les revenus de l'appelante ont bénéficié, au travers de diverses rectifications figurant sur les bulletins les mois suivants, des adaptations ad hoc. Elle ne démontre en tout cas pas que tel ne serait pas le cas, alors que la fardeau de cette preuve lui incombait. Ses propres décomptes ne sauraient être revêtus d'une quelconque force probante.

Partant, la décision des premiers juges doit être confirmée.

E. 3

L'intimée conteste à l'appelante le droit de percevoir une indemnité compensatoire pour jours fériés depuis 2001 et jusqu'au mois de juin 2006, tel que les premiers juges l'ont retenu.

E. 3.1

Pour les travailleurs payés à l'heure, la doctrine majoritaire a longtemps considéré que le salarié n'avait le droit d'être rémunéré pour les jours fériés que pour autant qu'un contrat, respectivement une convention collective le prévoit (REHBINDER, *Arbeitsgesetz*, 1982, N. 2 ad art. 18 LT 1964; Aubert, 400 arrêts, N. 127). Cette opinion ne fait toutefois plus l'unanimité et la doctrine plus récente est d'avis que les jours fériés doivent

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 13

* COUR D'APPEL *

également être rémunérés aux travailleurs payés à l'heure (BYRNE- SUTTON, *Le contrat de travail à temps partiel*, p. 145; KÄLIN/ MALINVERNI/NOWAK, *Die Schweiz und die UNO-Menschenrechts- pakte*, 2ème éd, p. 119-120; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/ BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 3ème éd., N. 2 ad art. 329 CO).

En ce qui concerne le 1er août, cette obligation découle directement du droit fédéral, qui assimile le jour de la fête nationale à un dimanche (art. 110 al. 3 Cst. féd, art. 20a al. 1 LTr). Quant à la rémunération des autres jours fériés, elle trouve sa source dans l'art. 7 let. d du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ci-après Pacte ONU-I; RS 0.103.1), qui prévoit que les États parties reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment la rémunération des jours fériés.

La Cour d'appel des prud'hommes, qui a déjà dû trancher cette question, a jugé cette disposition self-executing, tout en rappelant qu'il était d'ores et déjà d'usage de payer les jours fériés aux travailleurs réguliers (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, *Le contrat de travail*, Code annoté, N. 1.3 ad art. 329 CO). L'indemnité horaire standard pour les jours fériés s'élève à 3,87 % [9 jours fériés / (365 jours calendaires - 52 dimanches - 52 samedis - 9 jours fériés - 20 jours de vacances); BYRNE-SUTTON, op. cit. p. 149; CAPH/55/2002 du 18 avril 2002 rendu en la cause C/20571/2000, consid. 93 à 100, p. 30ss, publié in JAR 2003, p. 288s.]. L'intimée ne présente aucun argument susceptible de revenir sur cette pratique naissante, laquelle sera donc confirmée.

E. 3.2

Le calcul des premiers juges doit être confirmé, nonobstant les critiques très générales de l'intimée relatives notamment au taux de 3,87%. En effet, celui-ci résulte de la mise en perspective des jours fériés - 9 - avec les jours travaillés - 332 -. Il n'est par ailleurs pas contesté que l'appelante a été employée régulière de l'intimée, rétribuée à l'heure, et que la somme des salaires perçus entre 2001 et 2006 s'élève à 531'090 fr. ; lesquels ne comprenaient aucune rémunération afférente aux jours fériés.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 14

* COUR D'APPEL *

Partant, le raisonnement et le chiffre retenus sont corrects et la condamnation de l'appelante au paiement de 20'553 fr. 20 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 6 février 2006, doit être confirmée.

E. 4

L'appelante persiste à se plaindre d'une violation des droits de la personnalité, invoquant les art. 28 CC, 49 et 328 CO, au motif qu'elle aurait clairement subi, de la part de sa hiérarchie, un comportement portant atteinte à sa personne, afin de la déstabiliser et de lui nuire, en sa qualité d'enseignante et de Présidente de la commission du personnel enseignant, le fait le plus symptomatique résidant dans l'envoi du courriel du

E. 4.2

En l'espèce, l'étendue de la diffusion du courriel du 8 septembre 2003 ressort de sa production (cf. ad h) supra), soit toutes les personnes auxquelles l'appelante s'était adressée la veille, plus les deux responsables de la comptabilité. Quant à son contenu, il importe de souligner que le directeur de l'intimée n'a fait, par ce courriel, que signaler ses disponibilités par rapport à une réunion souhaitée par l'appelante, en raison d'erreurs que comportaient les fiches de salaire des enseignants. En incluant le service de la comptabilité dans cette discussion, on ne voit pas quelle faute ledit directeur aurait bien pu commettre. Par ailleurs, l'existence du "ragot" dont se plaint l'appelante n'a pas été démontrée, pas plus que le "ragot" en question, et la seule personne à même de s'exprimer à ce sujet, I_____, a indiqué n'avoir jamais vu le courriel à la base de l'incident, ni entendu H_____ dire que l'appelante cherchait à la faire

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 16

* COUR D'APPEL *

licencier. Pour ce témoin, l'incident était clos. Qui plus est, hors ses affirmations obscures à ce sujet, l'appelante n'a nullement démontré, alors qu'elle en a l'obligation, en quoi cet épiphénomène, s'étant entièrement déroulé en septembre 2003, lui avait causé tort considérable, caractérisé par des souffrances qui dépassaient par leur intensité celles qu'une personne devait être en mesure de supporter seule, au point de justifier la réparation d'un tort moral important, dont elle n'a toutefois plus parlé jusqu'en février 2006 et qui ne l'a pas empêchée de poursuivre son activité professionnelle pendant près de trois ans. Enfin, l'appelante n'a jamais, ne serait-ce qu'allégué, avoir souffert de cet incident au-delà d'une douleur d'orgueil momentanée.

Au-delà de ce fait précis, qui est un phénomène d'entreprise et ne relève nullement d'une atteinte illicite, l'appelante n'a pas apporté la moindre démonstration des "pressions et le discrédit dont elle a fait l'objet depuis ces dernières années, ainsi que les rumeurs qui ont couru sur son compte ..." (appel, ch. 102) dont elle se prévaut pour persister dans sa réclamation.

Le maintien de cette prétention en appel, dont l'inconsistance résulte de l'absence de preuves évidentes en première instance, confine donc à la témérité.

5. L'art. 76 al. 1 LJP consacre la gratuité de la procédure lorsque, comme en l'espèce, le montant litigieux excède 30'000 fr.

Le juge peut toutefois mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). 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 (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de 2'000 fr. au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 17

* COUR D'APPEL *

A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties.

Il n'y a pas lieu en l'espèce de déroger à ces principes, malgré le caractère audacieux de certaines conclusions de l'appelante, la proximité et une certaine confusion des écritures des deux parties.

E. 8

septembre 2003 par F_____, responsable, selon elle, des rumeurs circulant à son égard. Les atteintes portées justifient, selon elle, l'allocation d'une indemnité de 5'000 fr. net pour tort moral.

4.1.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; cf. également 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition 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. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16613/2006-5 15

* COUR D'APPEL *

toutefois être équitable (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s.; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36).

L'employeur doit en conséquence éviter toute atteinte qui mettrait notamment en cause la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et sa considération dans l'entreprise (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83 ; SAILLEN, La protection de la personnalité du

travailleur, thèse Lausanne 1981, pp. 72 ss).

A cet égard, l'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/ STEINAUER, *Personne physique et tutelle*, n° 624 ; TERCIER, *Le nouveau droit de la personnalité*, n° 2049).

4.1.2. Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. La réparation du tort moral n'échappe pas à cette règle.

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