

GE_GERICHTE CAPH/59/2014 vom 29. April 2014

GE Cour de justice, 2014-04-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_59_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/59/2014 du 29 avril 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/59/2014 del 29 aprile 2014

Erwägungen

E. 2

L'appelante conteste la compétence de la Juridiction des prud'hommes pour connaître de la demande formée par l'intimé le 15 février 2011, en invoquant en premier lieu l'application du droit public [de A]_____ aux relations des parties. 2.1.1 Les litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du code des obligations, sont jugés par le Tribunal des prud'hommes (art 1 let. a LTPH). Les litiges découlant de rapports de travail de droit public échappent cependant à la compétence de cette juridiction (art. 1 al. 2 let. d LTPH). 2.1.2 La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961 (Convention de Vienne; RS 0.191.01) régit l'établissement de relations diplomatiques entre Etats. L'article 1 de cette Convention définit les différentes catégories du personnel composant une mission. Les membres de la mission comprennent le personnel de la mission (let. b), lequel est composé du personnel diplomatique, du personnel administratif et technique et du personnel de service de la mission (let. c). Les membres du personnel de service s'entend des membres du personnel de la mission employés au service domestique de la mission (let. g), tandis que le domestique privé s'entend des personnes employées au service domestique d'un membre de la mission, qui ne sont pas des employés de l'Etat accréditant (let. h). Selon la loi fédérale sur les privilèges, les immunités et les facilités, ainsi que sur les aides financières accordés par la Suisse en tant qu'Etat hôte (LEH; RS 192.12), la Confédération peut accorder l'immunité aux missions diplomatiques, lesquelles sont des "bénéficiaires institutionnels" (art. 2 al. 1 let. d LEH), ainsi qu'aux personnes, désignées comme les "personnes bénéficiaires", appelées, à titre permanent ou non, en qualité officielle auprès de la mission (art. 2 al. 2 let. a LEH), et celles autorisées à accompagner les personnes bénéficiaires, y compris les domestiques privés (art. 2 al. 2 let. c LEH). Selon l'ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunité et de

- 7/14 -

C/5145/2011-5 facilités (ODPr; RS 192.126), le domestique privé au sens précité est, d'une part, employé au service domestique d'une personne bénéficiaire (employeur) et, d'autre part, titulaire d'une carte de légitimation de type "F" délivrée par le Département fédéral des affaires étrangères (ci-après "DFAE"), celle-ci faisant foi (art. 2 al. 1 ODPr). Les domestiques privés ne sont pas des employés du bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur. Ils sont engagés par l'employeur sur la base d'un contrat de droit privé (art. 2 al. 2 ODPr). Le membre du personnel de service est quant à lui l'employé de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi affecté au service de la mission, en qualité de membre de celle-ci (art. 3 al. 1 ODPr). Il fait partie des employés de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi. Il est soumis au droit public dudit Etat. Il est généralement affecté à des tâches telles que chauffeur, huissier, concierge, personnel de nettoyage ou d'entretien dans les

locaux de la chancellerie ou à la résidence du chef de mission ou du chef de poste (art. 3 al. 2 ODP). Selon l'art. 5 de l'Ordonnance relative à la loi fédérale sur les privilèges, les immunités et les facilités, ainsi que sur les aides financières accordés par la Suisse en tant qu'Etat hôte (OLEH; RS 192.121), on entend par membres du personnel local les personnes qui sont engagées par un Etat pour accomplir des fonctions officielles au sens de la Convention de Vienne, mais qui ne font pas partie du personnel transférable de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi. Ces personnes peuvent être des ressortissants de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi ou des ressortissants d'un autre Etat. Elles accomplissent généralement les fonctions attribuées au personnel de service par la Convention de Vienne, mais peuvent également se voir confier d'autres fonctions prévues par ladite Convention. Les membres du personnel local des missions sont soumis au droit du travail suisse, quel que soit le lieu de leur recrutement. Une élection de droit pour l'application d'une législation étrangère est possible dans le cadre défini par le droit suisse. En particulier, lorsque le membre du personnel local a la nationalité de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi ou a été recruté dans ledit Etat, les relations de travail peuvent être soumises au droit dudit Etat (art. 18 al. 3 OLEH). Selon la directive du DFAE sur l'engagement des domestiques privés par les membres du personnel des missions diplomatiques, des missions permanentes, des postes consulaires et des organisations internationales en Suisse, entrée en vigueur le 1er mai 2006 et modifiée le 1er janvier 2011 (ci-après "Directive du DFAE"), le personnel de service des missions diplomatiques sont des personnes qui, bien que s'occupant de tâches domestiques, sont des employés de carrière de l'Etat d'envoi/accréditant, en principe au bénéfice d'un passeport officiel ou d'un passeport de service et transférables. Ils sont mis au bénéfice d'une carte de légitimation de type "E" (Directive du DFAE, p. 5 § 1.3)

- 8/14 -

C/5145/2011-5 Le système suisse connaît en plus la notion de personnel local, qui se définit comme des employés de l'Etat d'envoi/Etat accréditant, occupés à des tâches administratives ou domestiques au sein de la mission, engagés sur une base de droit privé (suisse ou étranger) et ne faisant pas partie du personnel de carrière transférable de l'Etat d'envoi/accréditant. S'ils ne sont pas de nationalité suisse ou ne sont pas au bénéfice d'une autorisation de séjour (permis B) ou d'établissement (permis C) conformément au droit suisse, ils sont mis au bénéfice d'une carte de légitimation de type "E" lorsqu'ils sont employés au sein d'une mission (Directive du DFAE, p. 5 § 1.4).

E. 2.2

En l'espèce, l'intimé, de nationalité _____, a été engagé en qualité de maître d'hôtel à la résidence de l'Ambassadeur par décision du 18 novembre 2002 de la Mission, représentant l'appelante. L'intimé ne conteste pas en appel l'allégation de l'appelante selon laquelle il résidait dans son pays d'origine au moment de son engagement. Il a été licencié par décision du 28 juillet 2010, faisant référence à sa qualité de cuisinier. Il n'est pas contesté que l'employé a déployé, entre les deux dates précitées, une activité tant de cuisinier que de maître d'hôtel. L'intimé a travaillé en cette qualité certes au service de l'Ambassadeur, mais pour la Mission, dans les locaux de cette dernière, sis, du moins à l'époque, _____. Il n'était dès lors pas un "domestique privé" au sens de la Convention de Vienne (art. 1 let. h Convention de Vienne, art. 2 al. 2 let. c LEH, art. 2 al. 1 ODP), employé par l'Ambassadeur ou un autre membre de la Mission (art. 2 al. 2 let. a LEH, art. 2 al. 2 ODP), mais il faisait partie du personnel de cette dernière (art. 1 let. b et c Convention de Vienne). Cela est confirmé par le fait qu'il s'est vu octroyer une carte de légitimation de type "E" par le

DFAE, correspondant au statut de "membre du personnel de service" (Directive du DFAE, p. 5 § 1.3; art. 1 let. g Convention de Vienne, art. 3 ODPr). Selon l'art. 3 al. 2 ODPr, les membres du personnel de service sont des employés de l'Etat d'envoi soumis au droit public de ce dernier, généralement affectés à des tâches domestiques (chauffeur, huissier, concierge, personnel de nettoyage, ...). L'art. 5 OLEH distingue cependant, principalement parmi les employés chargés des tâches dévolues généralement au personnel de service, les "membres du personnel local". Cette qualification ne dépend pas de la nationalité de l'employé ni du lieu de son recrutement (art. 5 et 18 al. 3 OLEH). La titularité d'une carte de légitimation de type "E" n'est pas non plus déterminante, celle-ci étant délivrée aux membres du personnel local étrangers, dans la mesure où ils ne sont pas bénéficiaires d'un permis de séjour ou d'établissement. La question décisive est en

- 9/14 -

C/5145/2011-5 revanche celle de savoir si l'employé n'appartient pas au personnel "transférable" de l'Etat d'envoi, soit à son personnel de carrière (Directive du DFAE, p. 5 § 1.4). En l'occurrence, l'intimé a été engagé et licencié par des décisions de nature administrative prises par la Mission, se référant à des lois et décrets de droit [de A]_____, concernant principalement son organisation et son budget. Les décisions de la Mission ne mentionnent en outre pas le choix de recruter l'intimé par le biais de mécanismes relevant du droit privé. Cependant, elles ne se réfèrent pas non plus à la législation _____[de A] concernant spécifiquement le personnel de l'Etat ou, plus précisément, celui du Ministère des relations extérieures de l'appelante. Elles ne font aucune allusion à un statut de l'intimé relatif à la fonction publique, statut ne ressortant par ailleurs pas d'un autre élément du dossier. La décision de licenciement ne mentionne plus particulièrement pas une quelconque voie de droit ou la compétence d'une quelconque juridiction administrative _____[de A] pour connaître d'une éventuelle contestation de l'employé. L'appelante n'explique elle-même pas davantage quel serait le statut précis de l'intimé, ni auprès de quelle autorité administrative il devrait, cas échéant, faire valoir ses droits [chez A]_____. De surcroît, l'intimé n'a entretenu des relations qu'avec l'Ambassadeur et n'a pas reçu des informations, instructions ou rapports des organes étatiques de l'appelante, en particulier de son Ministère des relations extérieures. L'employé a au surplus été engagé spécifiquement en tant que maître d'hôtel de la Mission, puis il a déployé une activité exclusivement à ce titre. Dès lors que l'appelante a décidé de le remplacer, conformément au souhait du nouvel Ambassadeur selon ses explications, il a été licencié sans être affecté à une autre fonction. L'appelante a expliqué à cet égard dans son mémoire-réponse de première instance que, selon l'usage, chaque ambassadeur choisissait son cuisinier; les décisions d'engagement et de licenciement de l'intimé font précisément référence à la nomination d'un nouvel Ambassadeur ainsi qu'aux besoins du service, étant relevé qu'il apparaît qu'un long laps de temps s'est écoulé entre cette nomination et le licenciement. A teneur du dossier, l'intimé ne faisait enfin pas partie du personnel de carrière de l'appelante avant son engagement au service de la Mission, et il n'est au demeurant pas bénéficiaire d'un passeport diplomatique ou d'un passeport de service (Directive du DFAE, p. 5 § 1.3). Les éléments qui précèdent démontrent que l'intimé n'était pas un membre du personnel de carrière transférable de l'appelante. Il a au contraire été engagé à un poste spécifique, et son emploi devait durer tant que la Mission aurait besoin de

- 10/14 -

C/5145/2011-5 lui, respectivement que l'Ambassadeur en place ou son successeur ne souhaiterait pas changer de cuisinier. L'intimé doit donc être considéré comme un membre du personnel local au sens de l'art. 5 OLEH. Contrairement à la position défendue par l'appelante et comme vu plus haut, sa nationalité [de A]_____ et son recrutement [chez A]_____ ne sont à cet égard pas déterminants (art. 5 et 18 al. 3 OLEH). Les parties sont ainsi soumises au droit privé et, à défaut d'élection de droit en faveur d'une législation étrangère, le droit du travail suisse est au surplus applicable (art. 18 al. 3 OLEH). Le Tribunal n'a en conséquence pas erré en qualifiant les relations entre l'appelante et l'intimé de contrat de travail au sens des art. 319 ss CO, et en admettant sur cette base sa compétence à raison de la matière.

E. 3

L'appelante fait valoir en second lieu son immunité de juridiction.

E. 3.1

La Convention européenne sur l'immunité des Etats conclue à Bâle le 16 mai 1972 (RS 0.273.1) a été ratifiée par la Suisse le 6 juillet 1982. Le Tribunal fédéral a jugé que la plus grande réserve s'imposait quant à l'application, à titre de droit coutumier, de cette Convention à des Etats non- parties, cela même pour de simples références aux solutions retenues. Dans un tel cas, c'est donc en vertu des principes généraux du droit des gens qu'il convient d'examiner la fin de non-recevoir tirée de l'immunité de juridiction (ATF 134 III 122 consid. 5.1). La Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des Etats et de leurs biens du 2 décembre 2004 (ci-après "CNUJIE") codifie au niveau international, pour l'essentiel, des principes appliqués par le Tribunal fédéral depuis 1918 (Message concernant l'approbation et la mise en œuvre de la CNUJIE du 25 février 2009, FF 2009 1443, p. 1444). La CNUJIE a été ratifiée par la Suisse le 16 avril 2010 mais elle n'est pas encore en vigueur, faute de ratification par un nombre suffisant d'Etats. Son article 30 ch. 1 requiert en effet trente instruments de ratification et seuls quinze ont été déposés à ce jour (https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=III-13&chapter=3&lang=fr). Selon le Tribunal fédéral, puisque la CNUJIE codifie des principes reconnus par la Suisse, les juridictions prud'homales sont fondées à examiner le bien-fondé de l'exception d'immunité de juridiction à la lumière de son art. 11 (ATF 134 II 122 consid 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_544/2011 du 30 novembre 2011 consid. 2.1).

- 11/14 -

C/5145/2011-5 Conformément à cette disposition, à moins que les Etats concernés n'en conviennent autrement, un Etat ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre Etat, compétent en l'espèce, dans une procédure se rapportant à un contrat de travail entre l'Etat et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire de cet autre Etat (art. 11 al. 1 CNUJIE). Cette exception ne s'applique pas si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique (art. 11 al. 2 let. a CNUJIE), notamment si l'employé est membre du personnel diplomatique d'une mission (art. 11 al. 2 let. b.iii CNUJIE), ou s'il agit de toute autre personne jouissant de l'immunité diplomatique (art. 11 al. 2 let. b.iv). Il ressort des discussions au sein de l'ONU que les autres personnes jouissant de l'immunité diplomatique susvisées se rapportent à des employés engagés pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique. Par

conséquent, la personne jouissant de l'immunité diplomatique au sens de l'art. 11 al. 2 let. b.iv CNUJIE est nécessairement une personne s'acquittant de telles fonctions, ce qui exclut les personnes s'occupant uniquement de tâches domestiques. Admettre l'inverse reviendrait à étendre très fortement l'immunité de juridiction et irait manifestement à l'encontre du principe fixé à l'art 11 al. 1 CNUJIE et du but poursuivi par les Nations Unies, à savoir de limiter l'immunité de juridiction en matière de contestations liées à des contrats de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_544/2011 du 30 novembre 2011 consid. 2.2). L'immunité de juridiction est également invocable dans les deux cas suivants : si l'action a pour objet le licenciement ou la résiliation du contrat d'un employé et si, de l'avis du chef de l'Etat, du chef de gouvernement ou du Ministre des affaires étrangères de l'Etat employeur, cette action risque d'interférer avec les intérêts de l'Etat en matière de sécurité (art. 11 al. 2 let. d CNUJIE); si l'employé est ressortissant de l'Etat employeur au moment où l'action est engagée, à moins qu'il n'ait sa résidence permanente dans l'Etat du for (art. 11 al. 2 let. e). La notion de résidence permanente précitée s'interprète de manière autonome. La notion de résidence habituelle, notamment utilisée dans les Conventions de la Haye, est proche. Elle implique la présence physique dans un lieu précis, l'impression objective donnée aux tiers d'y résider normalement étant plus importante que l'intention subjective de la personne concernée d'y créer le centre de sa vie. La résidence habituelle est généralement créée dans un but déterminé, notamment pour exercer une activité professionnelle. Elle peut d'emblée être limitée dans le temps (arrêt du Tribunal fédéral 4A_544/2011 du 30 novembre 2011 consid. 2.3.1).

- 12/14 -

C/5145/2011-5 De manière générale selon le Tribunal fédéral, la nationalité du travailleur ne justifie pas en soi une exception à la non-invocabilité de l'immunité de juridiction dans le cadre d'un litige du droit du travail, mais elle ne constitue qu'un élément parmi d'autres dans l'examen de la fin de non-recevoir (arrêt du Tribunal fédéral 4C.338/2002 du 17 janvier 2003 consid. 4.1).

E. 3.2

En l'espèce, conformément à la jurisprudence susévoquée, le bien-fondé de l'immunité de juridiction invoquée par l'appelante doit être examiné à la lumière de l'art. 11 CNUJIE. Contrairement au développement de l'appelante, il apparaît que la Convention européenne sur l'immunité des Etats ne peut pas être appliquée à la lettre, au double motif que A_____ n'est pas partie à cette Convention et qu'on ne peut s'en inspirer au titre de droit coutumier qu'avec une grande réserve conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral. L'art. 11 al. 1 CNUJIE institue pour règle l'absence d'immunité dans le cadre d'un litige prud'homal, si le tribunal saisi est compétent et le travail en cause accompli totalement ou partiellement sur le territoire de l'Etat du for. Comme vu ci-avant, les juridictions prud'homales genevoises sont compétentes (cf. supra consid. 2.2 et également infra consid. 4 pour la compétence à raison du lieu) et l'intimé a effectué l'entier de son activité au service de la Mission dans les locaux de cette dernière à Genève. L'appelante ne peut donc en principe invoquer son immunité. Une exception à cette règle est néanmoins prévue notamment dans le cas où l'employé est membre du personnel diplomatique ou s'il jouit de l'immunité diplomatique (art. 11 al. 2 let. b.iii et iv CNUJIE). L'intimé n'est pas membre du personnel diplomatique, mais il bénéficie d'une immunité dans le cadre de l'exercice de son emploi. Compte tenu de son activité de maître d'hôtel et de cuisinier, il occupe cependant un poste subalterne et n'exerce pas de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique

au sens de l'art. 11 al. 2 let. a CNUJIE. Conformément à la jurisprudence susévoquée, il ne peut dès lors pas être considéré comme une personne jouissant de l'immunité diplomatique au sens de l'art. 11 al. 2 let. b.iv CNUJIE et l'exception prévue par cette disposition ne s'applique pas. Pour le surplus, premièrement, il ne résulte ni du dossier ni des allégations de l'appelante que le licenciement de l'intimé risquerait, de l'avis du chef de l'Etat, du chef de gouvernement ou du Ministre des affaires étrangères de l'Etat employeur, d'interférer avec les intérêts en matière de sécurité (art. 11 al. 2 let. d CNUJIE).

- 13/14 -

C/5145/2011-5 Deuxièmement, l'intimé est certes ressortissant [de A]_____, mais il réside à Genève depuis 2003, soit depuis le début de son emploi auprès de la Mission. Il y a donc sans nul doute sa résidence permanente, notion proche de la résidence habituelle au sens des Conventions de la Haye (art. 11 al. 2 let. e CNUJIE). L'appelante ne peut ainsi pas tirer de la seule nationalité de l'intimé une exception à la règle de l'absence d'immunité en matière prud'homale, étant par ailleurs rappelé que le Tribunal fédéral considère de manière générale ce critère comme un élément parmi d'autres à prendre en compte dans l'examen de l'immunité d'un Etat. Les deux autres exceptions prévues par l'art 11 al. 2 CNUJIE susceptibles d'entrer en considération dans le cas d'espèce peuvent ainsi être écartées. En conclusion, la fin de non-recevoir tirée de l'immunité de juridiction de l'appelante doit être rejetée.

E. 4

Cette dernière ne remet pas en cause la compétence des juridictions prud'homales genevoises à raison du lieu. Ladite compétence n'est en tous les cas guère contestable compte tenu de la résidence habituelle et du lieu de travail à Genève de l'intimé (art. 115 al. 1 et 2 LDIP). Au vu de ce qui précède, les juridictions prud'homales genevoises sont compétentes pour connaître du présent litige. La décision entreprise sera donc confirmée.

E. 5

Compte tenu d'une valeur litigieuse excédant 30'000 fr., l'appelante, qui succombe, supportera les frais d'appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 1'000 fr. (art. 23 et 36 RTFMC par analogie; art. 68 RTFMC) et compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/5145/2011-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ le 30 septembre 2013 contre la décision JTPH/285/2013 rendue le 28 août 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5145/2011. Au fond : Confirme la décision entreprise. Déboute les parties de toutes autres conclusions d'appel. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires à 1'000 fr. Les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés par l'avance de frais effectuée par elle, restant acquise à l'Etat. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOEX, juste employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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