

GE_GERICHTE C/2300/2015 vom 7. August 2017

GE Cour de justice, 2017-08-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2300_2015

FR: GE_GERICHTE C/2300/2015 du 7 août 2017

IT: GE_GERICHTE C/2300/2015 del 7 agosto 2017

Regeste

HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL);
CONTRAT DE TRAVAIL ; CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL ; RÉSILIATION |
CO.321c; CO.336a; CO.336

Erwägungen

E. 45

heures (art. 5) et précise que sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire (art. 7 al. 1). En application de l'article 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; Wyler, op. cit., p. 93). En règle générale les heures supplémentaires sont ordonnées par l'employeur. Exceptionnellement, elles peuvent être exécutées spontanément par le travailleur si les circonstances l'y obligent. Celui-ci doit cependant avertir l'employeur le plus rapidement possible, à l'avance si cela est faisable. Si l'employeur a connaissance des heures effectuées, il doit s'y opposer; à défaut il doit les rétribuer (Wyler, op. cit., p. 99ss). S'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut appliquer par analogie l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer la quotité (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006 consid. 4.2.2; ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, concernant la preuve du nombre de jours de vacances). Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut raisonnablement être exigé de lui, d'alléguer et prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que ces heures ont réellement été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 précité; arrêts du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2; 4P.73/2003 du 18 juillet 2003 consid. 2.3; 4C.381/1996 du 20 janvier 1997 consid. 4a, non publié in ATF 123 III 84). 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 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 (Kneubühler-Dienst, Überstunden in Arbeitsrecht in der Verbandspraxis, 1993, pp. 147, 148 et 161, et les réf.

citées; CAPH du 20 octobre 1993 en la cause VI/853/92). 6.2 En l'espèce, l'intimée allègue avoir travaillé 61h30 par semaine, soit 16h30 supplémentaires par semaine, à raison de 11h15 le lundi et le jeudi (6h45 à 12h et 15h à 21h), de 10h le mardi (11h à 21h sans pause), de 9h le vendredi (6h45 à 15h avec une 1h de pause à midi, étant relevé que contrairement à ce qu'allègue l'intimée, cet horaire ne recouvre que 8h15, dont à déduire une heure de pause, ce qui donne un résultat de 7h15 de travail et non de 9h00), de 8h le samedi (13h à 21h sans pause) et de 12h le dimanche (8h à 21h avec 1h de pause à midi). Il ressort de la procédure que l'intimée était en charge d'une partie du ménage, de la lessive, du repassage, ainsi que de la préparation des petits-déjeuners et des repas du soir. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, on ne saurait déduire des déclarations du médecin traitant de l'intimée que cette dernière effectuait 4h de repassage par jour, sa thérapeute ayant seulement attesté que les douleurs dont se plaignait sa patiente pouvaient résulter d'une telle activité. Le témoin M_____ a constaté que l'intimée travaillait en moyenne 8h par jour de 7h à 11h-11h30, puis de 16h30-17h à 20h-20h30. Elle a, en revanche, confirmé que tous les employés de maison effectuaient des heures supplémentaires. Il convient ainsi de retenir que l'intimée a effectué des heures supplémentaires. Toutefois, il est établi que les appelants - absents en semaine durant la journée et très fréquemment les soirs de semaine et certains week-ends - n'en ont jamais eu connaissance. En effet, l'intimée a admis n'en avoir parlé qu'au témoin M_____, qui a expliqué que, pour sa part, elle notait ses propres heures supplémentaires et les compensait en temps libre ou vacances lorsque les appelants étaient absents. Or, M_____ avait tout au plus un statut d'ancienneté par rapport à l'intimée, mais aucun rapport hiérarchique, et il ne lui incombait pas d'instruire l'intimée sur la procédure à suivre dans cette situation ou d'en informer les appelants. Quand bien même on retiendrait que les appelants auraient pu subodorer l'existence d'heures supplémentaires en raison du fait notamment que M_____ effectuait elle-même des heures supplémentaires et les notait, les employeurs pouvaient de bonne foi considérer que l'intimée, qui ne s'était jamais plainte auprès d'eux et jouissait d'une certaine flexibilité dans l'organisation de son travail, compensait ses éventuelles heures supplémentaires en temps libre comme le faisait sa collègue de travail. Ainsi, dans la mesure où les appelants n'ont pas été informés de l'exécution d'heures supplémentaires durant les rapports de travail, qu'ils n'avaient pas expressément requises, l'intimée ne saurait prétendre à être rétribuée à ce titre. Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé. 7. L'intimée réclame le paiement de la majoration de 50% sur les heures dominicales travaillées conformément au CTT-EDom (28'977 fr. 95 arrondis à 29'000 fr.), aucune dérogation écrite n'ayant été signée par les parties.!

7.1 Les " heures supplémentaires " selon l'art. 13 al. 2 4 ème phrase CTT-EDom 2004, respectivement " les heures " (selon l'art. 7 al. 2 CTT-EDom 2012) effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50%, sauf dérogation écrite en défaveur du travailleur (art. 4 CTT-EDom 2004; art. 2 CTT-EDom 2012). Le travailleur doit bénéficier d'un jour entier de congé par semaine, en principe le dimanche (art. 329 al. 1 CO; art. 15 al. 1 CTT-EDom 2004; art. 18 al. 1 1 ère phrase CTT-EDom 2012). Selon le CTT-EDom 2004, le salaire minimal pour les travailleurs à temps complets s'élève notamment, pour le personnel qualifié porteur d'un CFC, d'un titre ou d'une expérience équivalents à 4'720 fr. pour un cuisinier et à 3'960 fr. pour une femme de chambre (art. 18 al. 1 let. a). Selon le CTT-EDom 2012, le salaire minimal s'élève notamment, à 4'434 fr. pour un employé qualifié avec CFC ou pour les cuisiniers porteurs d'un titre ou disposant d'une expérience de 5 ans équivalents et à 4'029 fr.

pour l'employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste. 7.2 En l'espèce, l'intimée a été embauchée par les appelants pour travailler à plein temps, notamment tous les dimanches, en tant qu'employée de maison en charge du ménage, du repassage et de la cuisine. Au vu de son expérience professionnelle - ne disposant pas d'un CFC, titre ou expérience équivalente dans ce domaine précis (cf. supra EN FAIT let. A.a) -, elle pouvait prétendre à un salaire minimum de 3'960 fr. selon le CTT-EDom 2004, respectivement de 4'029 fr. selon le CTT-EDom 2012. Elle a perçu, pour son activité, un salaire mensuel brut de 4'500 fr., soit un salaire supérieur au salaire minimum auquel elle pouvait prétendre selon le CTT, lequel est également supérieur audit salaire minimum majoré des heures dominicales travaillées telles que calculées par l'employée ($[4'500 \text{ fr.} \times 12 \text{ mois durant 5 ans}] > [(3'950 \text{ fr.}, \text{ respectivement } 4'029 \text{ fr.} \times 12 \text{ mois durant 5 ans}) + 28'977 \text{ fr. } 95 \text{ de majoration}]$). A cela s'ajoutait la mise à disposition d'un appartement meublé de 4 pièces pour elle-même et sa famille au sein de la propriété de ses employées, pour un demi-loyer de 345 fr. par mois. Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que la majoration à hauteur de 50% des heures dominicales travaillées était incluse dans les conditions de travail prévues par les parties. Partant, l'intimée sera déboutée sur ce point.

8. Les appelants font grief au Tribunal d'avoir retenu l'existence d'un congé représailles, soit un licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO. 8.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 8.1.2 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). La notion de "prétentions résultant du contrat de travail" doit être interprétée de manière large. Elle comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Il doit s'agir de prétentions existantes, et non de prétentions futures, comme l'augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes, l'exercice du droit aux vacances ou une réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté,

s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). Enfin, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

8.1.3 Selon l'art. 18 al. 1 CTT-EDom 2012 - auquel il ne peut être dérogé que par écrit (art. 2) -, en principe, le jour de congé hebdomadaire est accordé le dimanche. En tous les cas, il doit coïncider avec un dimanche au moins deux fois par mois.

8.2 En l'espèce, l'intimée soutient avoir été licenciée au motif qu'elle avait demandé à l'appelante, trois semaines auparavant, de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois. Conformément à ce qui précède, l'intimée était fondée à formuler cette demande selon l'art 18 al. 1 CTT-EDom 2012, auquel elle n'avait pas renoncé par écrit (art. 2). Quand bien même elle ignorait disposer formellement de ce droit, le Tribunal n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que, compte tenu du travail important qu'elle fournissait, elle était légitimée à demander de bonne foi à avoir congé un dimanche par mois. Les appelants contestent avoir agi pour ce motif et invoquent, en appel, l'attitude hostile de l'intimée et la dégradation du climat de travail. Si le témoin M_____ a appuyé leur thèse en attestant d'un comportement inadéquat de l'intimée vis-à-vis de ses employeurs et dans l'exercice de son travail, ainsi que d'une dégradation de leurs relations personnelles depuis une année, il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas été établi que l'intimée aurait fait l'objet d'avertissements, de sorte que l'on peut douter du bien-fondé des motifs invoqués par les appelants. Il sera, à l'instar des premiers juges, retenu que la demande de l'intimée de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois a constitué l'élément décisif ayant amené les appelants à mettre un terme au contrat de travail, résiliation intervenue dans le mois durant lequel cette requête avait été formulée. Partant, le licenciement de l'intimée doit être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. 9. Les appelants contestent la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif due à l'intimée, qu'ils considèrent disproportionnée.

9.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO). L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne

prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2006 du 20 février 2007 consid. 3.1.1). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, in JT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et 4C.370/2006 précité). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou la moyenne des salaires de la dernière année (ATF 136 III 552 consid. 6.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les réf. citées). La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

9.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a respecté les règles de procédure, à savoir qu'elle a fait opposition au congé par écrit auprès des appelants avant la fin du délai de congé et qu'elle a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail (cf. supra EN FAIT let. C.e et C.p). La quotité de l'indemnité fixée par les premiers juges à 27'000 fr. correspond à six mois de salaire brut de l'intimée. Il convient de retenir, comme l'a fait le Tribunal, que le fait que l'intimée et son époux aient perdu simultanément leur travail et leur logement, le tout dans un délai d'un mois, les a placés dans un état de précarité totale du jour au lendemain, et cela, indépendamment du fait qu'ils jouissaient jusque-là de bonnes conditions de travail. Compte tenu de la durée des rapports de service (5 ans) et de l'état de dépendance totale du couple C_____ et D_____ envers les appelants, la manière dont les rapports de travail ont été résiliés a constitué une atteinte grave à leur personnalité. Ainsi, au vu du peu d'égards des employeurs, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de l'état de santé de l'intimée, une indemnité de six mois de salaire n'apparaît pas excessive. Par ailleurs, les appelants ne soutiennent pas que leur situation économique ne leur permettrait pas de s'acquitter de cette somme. Le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera, par conséquent, confirmé. 10.

L'intimée réclame une réparation pour tort moral de 20'000 fr. En première instance, l'intimée a invoqué une dégradation progressive de son état psychique et son traitement auprès de la Dre G_____ en raison de l'intense activité qu'elle devait déployer, ainsi que des attitudes irrespectueuses qu'elle devait subir au travail. Non contents de l'avoir licenciée après qu'elle ait demandé à pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois, les appelants avaient exercé des pressions chicanières pour qu'elle quitte le logement qu'elle occupait sur leur propriété. En appel, l'intimée soutient avoir éprouvé, de manière croissante après son entrée en service, d'intenses souffrances morales et physiques, toutes deux nécessitant un traitement médical et trouvant leur origine dans une violation continue des devoirs de ses employeurs, lesquels étaient parfaitement conscients du lien de dépendance accru - sinon absolu - de leur employée. Elle n'invoque plus de circonstances consécutives à son licenciement. Les appelants contestent tout mauvais traitement à l'encontre de l'intimée et relèvent que les comportements incorrects et déplacés adoptés par

cette dernière ont, en revanche, été établis. 10.1 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, 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. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1). L'employeur doit, en particulier, veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011; 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 et 15 ad art. 328 CO). L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4C.463/1999 consid. 9c, non publié in ATF 126 III 395 ; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.). Il en va ainsi de propos à caractère sexuel et de gestes déplacés tenus par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une de ses employées, laquelle subit une atteinte particulièrement grave à sa santé physique et psychique. Il en est de même des reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresse au travailleur à l'occasion de son licenciement (Wyler, op.cit., p. 661), ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a admis l'octroi d'une indemnité à un travailleur licencié de manière brutale, forcé de quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise, sans lui avoir laissé le temps de prendre congé de ses collègues, et qui en avait ressenti une forte humiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2004 du 11 novembre 2014 consid. 1). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (Brehm, Commentaire bernois, n. 20 et 23 ad art. 49 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). 10.2 En l'espèce, il

ressort des déclarations du médecin traitant de l'intimée que celle-ci était dans un état de stress depuis 2010, qui avait nécessité la prise de médicaments pour supporter sa vie professionnelle et ses douleurs. Si cela tend à confirmer que l'intimée était soumise à un travail important, les allégations de mauvais traitement que l'intimée aurait subis chez les appelants avant son licenciement ne sont en revanche corroborées par aucun témoin direct. L'intimée ayant échoué dans la preuve d'une violation par ses employeurs de leur devoir de protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO, il ne peut lui être accordé aucune indemnité pour tort moral, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point, par substitution de motifs. 11. La question de la fixation des frais, tant en première instance que devant la Chambre des prud'hommes, sera réservée, dans la mesure où le présent arrêt n'est que partiel et que la cause reste pendante en ce qui concerne le versement des salaires réclamés. Il sera par conséquent statué sur les frais avec la décision qui mettra un terme à la procédure. * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel principal interjeté le 5 décembre 2016 par B_____ et A_____ contre le jugement JTPH/406/2016 rendu le 7 novembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2300/2015-5. Déclare recevable l'appel joint interjeté le 8 février 2017 par C_____ contre ledit jugement. Au fond : Annule le ch. 2 du dispositif du jugement entrepris en tant qu'il déclare irrecevables les pièces 44 et 45 produites le 5 septembre 2016 par C_____. Annule le chiffre 5 dudit dispositif. Annule le chiffre 3 dudit dispositif, en tant qu'il condamne conjointement et solidairement A_____ et B_____ à verser à C_____ la somme brute, en capital, de 9'000 fr. Ordonne pour le surplus la suspension de la procédure C/2300/2015 en tant qu'elle vise les prétentions en paiement des salaires après la résiliation du contrat de travail, jusqu'à droit connu de la procédure pendante devant la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice. Dit que la procédure sera reprise sur ce point à la requête de la partie la plus diligente et réserve la suite de la procédure sur cette question. Confirme pour le surplus les chiffres 1, 4, 6 et 7 du dispositif du jugement entrepris. Renvoie la décision sur les frais de première instance et d'appel à la décision ultérieure. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Daniel FORT, juge employeur; Madame Claudine DEMAISON, 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.