

## **GE\_GERICHTE C/25553/2006 vom 5. Mai 2008**

GE Cour de justice, 2008-05-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_25553\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_25553_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/25553/2006 du 5 mai 2008

IT: GE\_GERICHTE C/25553/2006 del 5 maggio 2008

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; EMPLOYÉ DE MAISON; FONCTIONNAIRE; ORGANISATION INTERNATIONALE; CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL; SALAIRE MINIMUM; EXCEPTION(DÉROGATION); LÉSION(DROIT DES OBLIGATIONS); INFRACTION; USURE(DROIT PÉNAL); INTENTION; DOL ÉVENTUEL; DISPROPORTION; CONCURRENCE DÉLOYALE | T, employée domestique de E, fonctionnaire international, réclame la différence entre la rémunération perçue et les salaires minima du CTT. La Cour confirme le jugement du Tribunal selon lequel les parties avaient valablement dérogé, par un contrat écrit, aux minima du CTT. Ainsi, jusqu'à la date à laquelle le CTT a rendu impératif les salaires minima, les parties étaient valablement liées par leur accord. La Cour parvient à la conclusion que T n'ayant pas invalidé le contrat de travail dans le délai d'un an à compter de sa conclusion, elle ne peut prétendre ne pas être lié par celui-ci en raison d'une éventuelle lésion au sens de l'article 21 CO. Par ailleurs, la Cour considère que l'élément constitutif subjectif de l'infraction "d'usure" au sens de l'article 157 CP n'est pas réalisé et que par conséquent, le contrat de travail n'est pas illicite et partant, pas nul. A cet égard, la Cour retient en substance, que E ne peut se voir reprocher d'avoir eu l'intention, ne serait ce que par dol éventuel, d'imposer à T des conditions salariales en disproportion évidente avec le travail fourni. Au contraire E s'est conformé aux directives du DFAE pour l'engagement d'employés de maison par les fonctionnaires internationaux. Enfin, T soutenant que son contrat de travail est contraire à l'article 7 LCD, la Cour observe que ses conditions de travail étaient celles recommandées par les directives du DFAE et qu'elles n'étaient donc pas différentes de celles applicables aux autres employés domestiques. | CO.21; CO.359.al2; CP.157; LCD.7; CTT.15; CTT.17

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté dans les délais et forme prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la Juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), le présent appel est recevable. En particulier et contrairement à ce que soutient l'intimé, le mémoire d'appel satisfait aux exigences minimales de motivations prévues à l'art. 300 LPC. L'on comprend en effet les griefs de l'appelante, tant en fait qu'en droit, ainsi que ses conclusions.

#### **E. 1.1**

L'appelante prend des conclusions tendant à la constatation du caractère usuraire et lésionnaire du salaire fixé dans son contrat de travail ainsi qu'à la constatation que ses prétentions sont soumises à une prescription de dix ans. De telles conclusions ne sont pas recevables. En tant que l'appelante a pris des conclusions condamnatoires, ses conclusions constatatoires n'ont pas de portée propre et sont ainsi dépourvues d'intérêt juridique.

## **E. 1.2**

N'est pas non plus recevable le chef de conclusions tendant à ce que la Cour d'appel invite l'intimé à payer les charges sociales, dont il ne se serait pas acquitté sur les salaires versés. La Cour ne peut qu'inviter la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur les montants au paiement desquels elle la condamne. Elle ne peut en revanche examiner si l'employeur s'est acquitté du paiement des charges sociales; cet examen n'entre pas dans la compétence de la Juridiction des prud'hommes (art. 1 LJP).

## **E. 1.3**

L'appelante réclame, dans le corps de l'appel, la délivrance du décompte détaillé du salaire perçu. Elle ne prend cependant pas de conclusions formelles à cet égard. Par ailleurs et surtout, elle avait expressément renoncé à ce chef de conclusions en première instance (cf. PV du 19 juin 2007, p. 1) et ne vient pas expliquer en quoi cette renonciation ne serait pas valable. Partant, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur cette revendication.

## **E. 2**

L'application du droit suisse au contrat ayant lié les parties n'est pas litigieuse et est conforme à l'art. 121 LDIP.

### **E. 2.1**

A Genève, les relations contractuelles nées de l'activité domestique sont régies par le contrat-type de travail genevois pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT), élaboré en application de l'art. 359 al. 2 CO (cf. ATF np 4C.261/1999 du 28 janvier 2000, consid. 2a), qui prévoit des salaires minima en fonction de l'âge, de la fonction et de la formation et de l'âge de l'employé. A l'époque des faits litigieux, ces relations étaient régies par le CTT du 17 novembre 1997, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998, abrogé par le CTT du 15 mai 2001, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2001. Les salaires globaux minima du CTT n'ont été déclarés impératifs que le 3 mai 2005. Les art. 16, 17 et 18 CTT, dans leur différente teneur en vigueur, prévoient une rémunération minimale pour les employés de maison majeurs n'étant pas au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité, à raison d'une partie versée en espèces et d'une partie en nature pour le logement et la nourriture. La partie en espèces, vu les adaptations successives du CTT genevois pour les périodes considérées, se montait à 2'355 fr. pour la période antérieure au 30 juin 2001 et à 2'400 fr. à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001. La prestation de l'employeur liée à la nourriture et au logement fournis à l'employé a été fixée à 120 fr. par mois pour le petit déjeuner, 270 fr. par mois pour le repas de midi, 210 fr. pour le repas du soir et à 300 fr. pour le logement. Jusqu'au 30 juin 2001, l'employé qui renonçait à être logé chez son employeur ne pouvait prétendre à une indemnité pour logement. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001 toutefois, l'employé, même s'il a renoncé à loger chez son employeur, peut prétendre à une indemnité de logement. Par ailleurs, depuis la même date, le travailleur qui n'est pas logé ou nourri par l'employeur, reçoit, en espèces, les montants de 300 fr. pour le logement et de 600 fr. pour la nourriture (art. 15, 16 ou 17 CTT dans ses différentes teneur en vigueur).

### **E. 2.2**

Il n'est pas contesté que les parties pouvaient déroger, par écrit, aux dispositions du CTT relatives aux salaires globaux minimaux, même en défaveur de l'employé (cf. art. 2 et 3 des différents CTT; art. 361 et 362 CO). En l'espèce, aucun contrat écrit n'a été produit. L'appelante a toutefois affirmé en première instance avoir signé un tel contrat et que le

salaire convenu était de 1'600 fr. (demande, p. 1, 2 et 3; PV de CP du 19 juin 2007, p. 2). Les explications contraires données en appel ne sont pas crédibles. L'on ne voit pas pour quelle raison l'appelante aurait indiqué, non seulement dans sa demande, mais en outre lors de l'audience qui s'est tenue devant les premiers juges avoir signé un contrat prévoyant un salaire initial de 1'600 fr., si tel n'avait pas été le cas. Par ailleurs, le fait que ni la Mission permanente de Suisse ni l'Office cantonal de la population n'ait conservé ce document ne permet pas d'en inférer l'inexistence. Il n'est, au demeurant, ni démontré ni allégué que ces établissements avaient l'obligation de conserver un tel document. Au contraire, la Mission permanente précitée a indiqué dans son courrier du 3 août 2006 à l'appelante qu'elle n'avait pas exigé copie du contrat, qui n'avait donc jamais figuré dans son dossier (cf. pièces 1 et 2 app.). Enfin, l'intimé a expliqué pour sa part, de manière convaincante, qu'au moment de son déménagement de Genève en Jordanie, il n'avait pas conservé ce document, qui correspondait au modèle de contrat de travail établi par le DFAE. Au vu de ces éléments et notamment de l'affirmation répétée de l'appelante en première instance selon laquelle un contrat écrit a été signé entre les parties fixant son salaire initial à 1'600 fr. par mois, ce fait sera retenu contre elle (cf. art. 126 et 189 LPC). La Cour considère donc, à l'instar des premiers juges, que les parties étaient liées par un contrat écrit dérogeant au salaire du CTT.

### **E. 3**

L'appelante fait, par ailleurs, valoir que même en admettant l'existence d'un contrat écrit dérogeant au salaire minimum du CTT, le contrat de travail serait nul du fait qu'il est usuraire et lésionnaire au sens des art. 157 CP et 21 CO. Son salaire se situait, jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2001, 30%, puis 37% en dessous de celui prévu par le CTT, de sorte qu'il y avait une disproportion évidente entre le travail fourni et la rémunération. Les clauses du contrat se rapportant au salaire seraient également illicites au regard de l'art. 7 LCD.

### **E. 4**

Aux termes de l'art. 21 CO, en cas de disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, la partie lésée peut, dans le délai d'un an, déclarer qu'elle résilie le contrat et répéter ce qu'elle a payé, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience (al. 1). Le délai d'un an court dès la conclusion du contrat (al. 2). Dès lors que l'appelante n'a pas démontré avoir invalidé le contrat de travail dans le délai d'un an à compter de sa conclusion, elle ne peut plaider ne plus être liée par celui-ci en raison d'une éventuelle lésion au sens de l'art. 21 CO.

### **E. 5**

Il convient encore d'examiner si le contrat est nul du fait de son contenu illicite (art. 20 CO), comme le fait valoir l'appelante, exposant que les éléments constitutifs de l'usure (art. 157 CP) seraient réalisés.

#### **E. 5.1**

L'art. 157 ch. 1 CP punit de la réclusion pour cinq ans au plus ou de l'emprisonnement celui qui aura exploité la gêne, la dépendance, l'inexpérience ou la faiblesse de la capacité de jugement d'une personne en se faisant accorder ou promettre par elle, pour lui-même ou pour un tiers, en échange d'une prestation, des avantages pécuniaires en disproportion évidente avec celle-ci sur le plan économique. L'usure suppose donc que la victime se soit trouvée dans l'une des situations de faiblesse énumérées exhaustivement par cette disposition. Il faut ensuite que l'auteur ait exploité cette situation de faiblesse en vue de se faire accorder ou promettre un avantage pécuniaire. L'avantage pécuniaire obtenu doit être

en disproportion évidente, sur le plan économique, avec la prestation fournie. L'évaluation doit être objective. Le rapport entre la prestation et la contre-prestation se mesure dans le cas normal selon le prix ou la rémunération usuels pour des choses ou des services de même espèce, en recherchant la valeur patrimoniale effective de la prestation, calculée en tenant compte de toutes les circonstances (ATF np 6B\_395/2007 du 14 novembre 2007; ATF 130 IV 106 consid. 7.2; 93 IV 85 consid. 2; CORBOZ, Les infractions en droit suisse, vol. I, Berne 2002, art. 157, n. 31 et 32). La loi et la jurisprudence ne fournissent aucune limite précise pour déterminer à partir de quand la disproportion entre les prestations est usuraire. Le nombre des critères à prendre en considération (en particulier celui des risques encourus) rend difficile les indications chiffrées. Selon la jurisprudence, la disproportion doit excéder sensiblement les limites de ce qui apparaît usuel et normal en regard de toutes les circonstances. Elle doit paraître frappante et s'imposer comme telle à tout client (ATF 92 IV 132 consid. 1). La doctrine a posé quelques repères. Pour les domaines réglementés, la limite semble se situer autour de 20 %. Dans les autres domaines, il y aurait usure, dans tous les cas, dès 35 % (ATF np 6S.6/2007 du 19 février 2007 citant CORBOZ et TRECHSEL). L'usure est une infraction intentionnelle; le dol éventuel suffit. L'intention doit porter sur la disproportion évidente entre la prestation et la contre-prestation ainsi que sur la situation de faiblesse de la victime (ATF np 6S.6/2007 du 19 février 2007; ATF 82 IV 145 consid. 2d).

## **E. 5.2**

Pour fixer les conditions salariales de son employée, l'intimé s'est fondé sur la Directive du DFAE du 1<sup>er</sup> mai 1998. Cette Directive rappelle, à ses art. 6.61 et 6.62, que, si la rémunération du travailleur est soumise en droit suisse à la liberté contractuelle, il ne doit pas y avoir de disproportion évidente entre le travail envisagé et sa rémunération, sous peine de lésion, ce qui risque de rendre inapplicable la clause salariale prévue. Si la clause salariale conclue entre les parties n'est pas valable, l'employeur s'expose, selon la Directive, à être contraint par un Tribunal à verser un autre salaire que celui qu'il envisageait de payer ou qu'il a payé et qui peut varier selon le canton de domicile. Prenant l'exemple de Genève, la Directive rappelle la pratique de la Juridiction des prud'hommes selon laquelle, dans ce canton, le salaire en espèces d'un employé domestique privé d'un fonctionnaire international devrait être équivalent aux deux tiers du salaire prévu dans le CTT. L'intimé est donc parti des recommandations salariales de la Directive et s'est conformé aux autres prescriptions, à savoir d'obtenir une carte de légitimation pour l'appelante et de l'affilier auprès de la Caisse de compensation. Selon les indications fournies dans la Directive, il n'était pas tenu d'assurer son employée au second pilier (art. 8.2). Il a toutefois assuré l'appelante contre les accidents et la maladie, comme le requiert la Directive (art. 8.3 et 8.4). L'intimé a également rempli la Déclaration de garantie de l'employeur et soumis à l'appelante celle de l'employé, qu'il a adressées à la Mission permanente de la Suisse près des Organisations internationales. Au vu de ces éléments, la Cour considère que l'intimé ne peut se voir reprocher d'avoir eu l'intention, ne serait-ce que par dol éventuel, d'imposer à l'appelante des conditions salariales en disproportion évidente avec le travail fourni. Au contraire, l'intimé s'est enquis des réglementations suisses et s'est conformé aux réponses reçues, y compris aux directives émises par l'administration fédérale. Il a ainsi cherché à s'informer sur et à respecter les exigences légales applicables au contrat de travail d'une employée de maison. Cet élément tend également à démontrer que l'intimé n'a pas tenté d'exploiter son employée, mais était soucieux de lui accorder des conditions de travail conformes aux indications qui lui avaient été fournies par des intervenants qu'il pouvait, de bonne foi, considérer comme étant compétents. Quant à

l'existence de l'une des situations de faiblesse énumérées à l'art. 157 CP, il est relevé que l'appelante se borne à alléguer que son employeur aurait exploité son inexpérience. Elle ne donne toutefois pas plus d'indication, alors qu'elle reconnaît avoir signé la "déclaration de l'employé domestique" l'informant de la possibilité de se renseigner sur les conditions de travail applicables en Suisse aux domestiques privés par des fonctionnaires internationaux. Elle ne soutient pas non plus ne pas avoir compris les conditions de son engagement. Elle a, au contraire, expliqué avoir la maîtrise de la langue anglaise, langue dans laquelle elle conversait avec son employeur. Il n'est donc pas établi qu'elle se soit trouvée dans une des situations de faiblesse visées par l'art. 157 CP. En tout état, aucun élément ne permet de retenir que l'intimé aurait eu l'intention, même par dol éventuel, d'exploiter le manque d'expérience (ou une autre situation de faiblesse) de son employée. L'élément constitutif subjectif de l'infraction "d'usure" n'est donc pas réalisé. Pour ce motif déjà, le contrat de travail n'est pas illicite, et, partant, pas nul.

### **E. 5.3.1**

Ce n'est ainsi qu'à titre subsidiaire que la Cour examine s'il existe une disproportion évidente entre prestation et contreprestation au sens de l'art. 157 CP. La Cour d'appel des prud'hommes a, dans diverses décisions, appliqué la règle dite « des deux tiers », préconisée par la Directive du DFAE sur l'engagement de domestiques privés, pour apprécier la rémunération du personnel domestique des diplomates en poste à Genève (CAPH du 3 mai 1995 ; JAR 1996 p. 133 ; CAPH du 17 mai 1999, cause n° C/2962/98-12 ; CAPH du 21 juin 1999 dans la cause n° C/13075/1998-12). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que ladite Directive a uniquement un caractère informatif et ne saurait lier le juge. Il a également retenu que les fonctionnaires internationaux peuvent convenir avec leur employé de maison d'un salaire en espèces inférieur à celui préconisé par le CTT lorsque l'employé bénéficie d'autres avantages, tels le paiement de primes d'assurance ou des frais de retour au pays ou l'exonération fiscale de l'employé, qui sont de nature à entrer dans le calcul de la rémunération due à l'employé (ATF np 4P.277/2003 du 2 avril 2004; 4P.297/2004 du 12 mai 2005). Dans les deux affaires précitées, les parties n'avaient cependant pas signé de dérogations écrites valables (fausse signature dans la première affaire CAPH/162/2004 ayant donné lieu à l'ATF np 4P.297/2004 ; contrat déclaré nul dans l'affaire CAPH/106/2004 et nullité pas contestée dans la procédure fédérale 4P.277/2003 ).

### **E. 5.3.2**

En l'espèce, l'intimé, outre le salaire net versé en espèces, a payé la prime d'assurance-accident de 35 fr. par mois, l'abonnement TPG de 35 fr. par mois, la franchise annuelle de 500 fr. de l'assurance-maladie, soit de 41 fr. 70 par mois ainsi que les cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT. Pendant la période litigieuse, le taux de la cotisation globale à l'AVS/AI/APG s'élevait à 10,1%, celui de l'assurance-chômage à 3% et celui de l'assurance-maternité cantonale à 0,3% (cf. art. 5 LAVS, art. 3 LAI, art. 3 LACI, art. 3 LAMAT (loi cantonale J 5 07) ainsi que les barèmes fixés par le Conseil fédéral). L'Office cantonal des assurances sociales a attesté du fait que l'intimé s'est acquitté intégralement des cotisations dues. Compte tenu des salaires déclarés de 13'545 fr. en 2000, 21'720 fr. en 2001 et de 9'175 fr. en 2002, les cotisations se sont élevées à 259 fr. 30 par mois (13,4% x 13'545 fr. : 7) en 2000, à 242 fr. 55 par mois en 2001 (13,4% x 21'720 fr. : 12) et en 2002 à environ 245 fr. par mois (13,4% x 9'175 fr. : 5). S'agissant des repas, seul est admis la prise du petit-déjeuner chez l'employeur, dont la valeur peut être arrêtée à 120 fr. (cf. art. 15 ss CTT). Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a fourni une partie du

salaires en nature. Les premiers juges ont toutefois choisi de ne pas procéder à l'audition des témoins cités par l'intimé à cet effet, de sorte qu'il ne peut être retenu que l'intimé n'a pas établi un fait qu'il a régulièrement offert de prouver. Cela étant, l'appelante devait préparer le repas de midi pour la fille de son employeur, qui a eu, pendant la durée de son emploi, entre deux et quatre ans. L'appelante a d'ailleurs reconnu avoir pu se nourrir à midi, mais que les quantités étaient insuffisantes. La Cour en conclut que l'appelante avait la possibilité de se préparer un repas de midi, même si le choix des produits, voire leur quantité ne lui convenait pas toujours. Un montant réduit, estimé à 200 fr., sera ainsi retenu pour la nourriture mise à disposition par l'employeur pour le repas de midi. Dès lors que la Cour ne dispose que des allégations des parties au sujet des repas du soir et que les enquêtes n'ont pas été ouvertes sur ce point, celui-ci demeurera indéterminé. Comme on le verra plus bas, il est sans influence sur le résultat. Par ailleurs, au vu des attestations produites par l'appelante, il sera retenu que celle-ci n'a, à aucun moment, logé chez son employeur. L'intimé a soutenu que l'appelante disposait d'une chambre dans sa maison, mais qu'elle a cependant choisi, courant 2001, de vivre avec son fiancé. L'appelante n'a pas contesté qu'une chambre était à sa disposition chez son employeur. Il sera donc retenu que tel était le cas. Jusqu'au 30 juin 2001, la somme de 300 fr. correspondant à l'indemnité de logement ne sera donc pas intégrée dans le salaire global comparatif du CTT, de sorte que celui-ci était ainsi de 2'865 fr. Par ailleurs, l'appelante a bénéficié d'un privilège fiscal. En effet, les employés de fonctionnaires internationaux ne sont pas soumis à l'imposition. Ce privilège fiscal découle de l'art. 37 ch. 4 de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques, à laquelle renvoie l'Accord sur les privilèges et immunités de l'Organisation des Nations Unies conclu entre le Conseil fédéral suisse et le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies les 11 juin/1er juillet 1946 (cf. aussi l'art. 11 des Directives 1998 et art. 13 de la Directive 2006 du DFAE; pièces 3 et 10 déf.). Ledit art. 37 ch. 4 prévoit que les domestiques privés des membres de la mission qui ne sont pas ressortissants de l'Etat accréditaire ou n'y ont pas leur résidence permanente sont exemptés des impôts et taxes sur les salaires qu'ils reçoivent du fait de leur service. En tant que travailleuse étrangère séjournant dans le canton sans être au bénéfice d'un permis d'établissement, l'appelante aurait été assujettie à une imposition à la source, si son employeur n'avait pas été fonctionnaire international (cf. art. 1 de la loi genevoise du 23 septembre 1994 sur l'imposition à la source des personnes physiques et morales). Les personnes sans charge de famille, comme l'appelante, sont soumises à taxation lorsque leur salaire, prestations en nature comprises, atteignait au moins 20'401 fr. par an. En vertu du CTT, le salaire minimal pour les employés de maison dès 18 ans s'élevait par mois, salaire en espèces et prestations en nature additionnées, jusqu'au 30 juin 2001 à 2'865 fr. (3'165 fr. moins 300 fr. équivalent au logement), puis à 3'300 fr. Si l'appelante avait touché le salaire minimal établi par le CTT entre 2000 et 2002 et elle n'avait pas bénéficié du privilège fiscal, elle aurait été taxée à la source. Elle aurait ainsi connu une imposition à la source liée à sa rémunération totale d'un montant annuel de 2'561 fr. (7,45% x 34'380 fr.) pour l'année 2000, de 3'015 fr. (8,15 % x 36'990 fr.) pour l'année 2001 et de 3'485 fr. (8,8 % x 39'600 fr.) pour 2002. Cette imposition est basée sur les barèmes d'impôt à la source applicables dans le canton de Genève au 1er janvier de chaque année respective. Ainsi, l'exemption fiscale dont bénéficie l'employée en travaillant pour une fonctionnaire internationale, n'apparaît pas comme un privilège purement factice. Celui-ci était donc mensuellement en 2000 de 213 fr., en 2001 de 250 fr. et en 2002 de 290 fr. Par conséquent, la rémunération de l'appelante, en espèces, en nature et autres avantages, s'est montée: du 1er juin 2000 au 31

décembre 2000 à 2'606 fr., soit 1'600 fr. + 320 fr. (nourriture) + 213 fr. (bénéfice fiscal) + 103 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 259 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG; du 1 er janvier 2001 au 31 mai 2001 à 2'643 fr., soit 1'600 fr. + 320 fr. (nourriture) + 250 fr. (bénéfice fiscal) + 120 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 242 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG; du 1 er juin 2001 au 31 décembre 2001 à 2'943 fr, soit 1'900 fr. + 320 fr. (nourriture) + 250 fr. (bénéfice fiscal) + 120 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 242 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG; 1 er janvier 2002 au 7 juin 2002 à 3'015 fr., soit 1'900 fr. + 320 fr. (nourriture) + 290 fr. (bénéfice fiscal) + 149 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 245 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG. La différence entre le salaire global minimal prescrit par le CTT alors en vigueur est la rémunération effective globale a donc été: du 1 er juin 2000 au 31 décembre 2000 d'environ 9,05 % (2'865 fr. vs 2'606 fr.) 1 er janvier 2001 au 31 mai 2001 de 7,75% (2'865 fr. vs 2'643 fr.) du 1 er juin 2001 au 31 décembre 2001 de 10,82 % (3'300 fr. vs 2'943 fr.) du 1 er janvier 2002 au 7 juin 2002 de 8,64% (3'300 fr. vs 3'015 fr.). Il apparaît au vu de ces chiffres que prestation et contre-prestation ne se trouvaient pas dans une disproportion telle que l'on pourrait conclure à l'existence d'une usure au sens de l'art. 157 CP. Cette affirmation serait encore renforcée si la valeur des repas du soir - sur lesquels la Cour ne s'est pas prononcée - était incluse dans les prestations de l'employeur. Inversement, même en excluant totalement le montant réduit de 200 fr. retenu pour les repas de midi, la différence de salaire n'atteindrait pas les 20% retenus par la doctrine. En effet, elle oscillerait alors entre 14,7 % et 16,88%. Ainsi, tant l'élément constitutif subjectif qu'objectif de l'infraction n'est pas réalisé. Partant, le contrat de travail liant les parties est valable.

## E. 6

En dernier lieu, l'appelante soutient que le contrat est illicite au regard de l'art. 7 LCD. L'appelante ne peut être suivie sur ce point. Selon l'art. 7 LCD, agit de façon déloyale celui qui, notamment, n'observe pas les conditions de travail légales ou contractuelles qui sont également imposées à la concurrence ou qui sont conformes aux usages professionnels ou locaux. Or, comme cela a été exposé plus haut, les conditions de travail proposées à l'appelante étaient celles recommandées par la Directive du DFAE. Elles n'étaient ainsi pas différentes de celles applicables aux autres employés domestiques de fonctionnaires internationaux. L'art. 7 LCD ne trouve donc pas application au cas d'espèce. L'appel doit ainsi être rejeté. Il n'y a pas lieu d'infliger une amende de procédure à l'appelante, comme le requiert l'intimé. En effet, il n'apparaît pas que l'appelante ait agi de manière téméraire au sens de l'art. 40 LPC, ni qu'elle ait formulé des allégations calomnieuses ou injurieuses au sens de l'art. 42 LPC. La procédure étant gratuite, il n'est pas alloué de dépens (art. 343 CO, 76 LJP).

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