

# GE\_GERICHTE C/26064/2002 vom 20. November 2003

GE Cour de justice, 2003-11-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_26064\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26064_2002)

FR: GE\_GERICHTE C/26064/2002 du 20 novembre 2003

IT: GE\_GERICHTE C/26064/2002 del 20 novembre 2003

## Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MANÈGE ; CHEVAL ; TRAVAILLEUR AGRICOLE ; CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL; APPLICATION RATIONNE MATERIAE; SALAIRE MINIMUM ; DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL ; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; FARDEAU DE LA PREUVE; FRAIS JUDICIAIRES | T, de nationalité française, est engagée comme palefrenière dans un manège. Malgré un horaire contractuel de 47 heures hebdomadaires, le manège n'exigeait en réalité de T que 45 heures de travail. Suite au refus de celle-ci d'étendre son activité d'une heure, elle est licenciée. S'agissant d'un manège hippique et non d'une exploitation agricole, le CTT des travailleurs agricoles n'est pas applicable. T n'a pas droit à un salaire supérieur, son engagement ayant eu lieu avec l'assentiment de l'office cantonal de l'emploi. Le licenciement de T n'est pas abusif, les enquêtes faisant ressortir différents manquements. De plus, T n'était pas légitimée à refuser d'accomplir une heure de travail en plus, celle-ci de dépassant pas les conditions convenues contractuellement. | CC.8; CO.336.al1.letd; CTT.1; LDFR.7; LDFR.8; CTT.12; CTT.17

## Erwägungen

### E. 1

Sont considérés comme travailleurs agricoles au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) à temps complet et à temps partiel, qui travaillent exclusivement ou principalement dans une exploitation agricole sur territoire genevois et qui ne sont pas déjà soumis à une convention collective de travail ou à un autre contrat-type de travail. » La Loi fédérale sur le droit foncier agricole (LDFR - RS.211.412.11) stipule ceci, s'agissant de la définition de l'exploitation agricole : Art. 7 Entreprise agricole; en général 1 Est une entreprise agricole l'unité composée d'immeubles, de bâtiments et d'installations agricoles qui sert de base à la production agricole et qui exige au moins la moitié des forces de travail d'une famille paysanne. 2 Aux mêmes conditions, les entreprises d'horticulture productrice sont assimilées à des entreprises agricoles. 3 Pour apprécier s'il s'agit d'une entreprise agricole, on prendra en considération les immeubles assujettis à la présente loi (art. 2). 4 Doivent, en outre, être pris en considération: a. les conditions locales; b. la possibilité de construire des bâtiments manquants nécessaires à l'exploitation ou de transformer, rénover ou remplacer ceux qui existent, lorsque l'exploitation permet de supporter les dépenses correspondantes; c. les immeubles pris à ferme pour une certaine durée. 5 Une entreprise mixte est une entreprise agricole lorsqu'elle a un caractère agricole prépondérant. Art. 8 [5] Entreprises agricoles; cas particulier Les dispositions sur les immeubles agricoles isolés s'appliquent à l'entreprise agricole lorsque celle-ci: a. est licitement affermée par parcelles, en tout ou en majeure partie, depuis plus de six ans, dans la mesure où l'affermage n'a pas un caractère temporaire ni ne se fonde sur

des raisons tenant à la personne du bailleur au sens de l'article 31, 2e alinéa, lettres e et f, de la loi fédérale du 4 octobre 1985[6] sur le bail à ferme agricole; b. n'est plus digne d'être maintenue, quelle que soit sa grandeur, en raison d'une structure d'exploitation défavorable. En l'espèce, il ressort de la procédure que l'établissement des frères E \_\_\_\_\_ ne concerne que la pratique du sport hippique, et ne possède aucune installation servant à la production agricole. En conséquence, le Manège A \_\_\_\_\_ n'entre pas dans la catégorie des exploitations agricoles mentionnées dans le CTT susvisé et celui-ci ne s'applique pas au cas d'espèce. Eût-on voulu appliquer ce CTT qu'il eût fallu considérer d'une part un horaire hebdomadaire de 49 heures (art. 12 CTT) et d'autre part un salaire mensuel de 3'000 fr., la qualification requise par l'art 17 CTT pour un personnel qualifié, soit la possession d'un CFC ad hoc, n'étant pas réalisée par les diplômés présentés par l'appelante, ce qui eût impliqué des conditions moins favorables pour le travailleur en comparaison de celles qui régissaient son emploi au sein du manège. 2.2. Il en résulte que l'appelante n'a pas droit à un salaire supérieur à celui qu'elle a perçu durant son emploi, ledit salaire ayant été accepté en toute connaissance de cause, après avoir reçu l'assentiment de l'office cantonal de l'emploi eu égard à un poste de palefrenière qualifiée. L'appelante n'a pas non plus droit à un quelconque dédommagement pour des heures supplémentaires qui ne sont pas établies, alors que la charge de cette démonstration lui appartenait, ni à des compensations pour des dimanche ou des jours fériés travaillés, en raison tant de l'absence d'heures supplémentaires que des compensations accordées immédiatement en demi-journée de congé.

### **E. 3**

Les prétentions relatives à un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al.1, lit. d CO, doivent également être écartées.

#### **E. 3.1**

A teneur de l'article 336 al. 1 let. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi. Cette disposition vise les congés repréailles. La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé ( Streiff /Von Kaenel , Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 16 p. 346; SJ 1993 p. 360).

#### **E. 3.2**

L'appelante n'a rien démontré de convaincant en l'espèce. Elle a avancé principalement son refus d'effectuer gratuitement une heure supplémentaire le mercredi après-midi comme cause de son licenciement. Or, cet argument n'a pas été confirmé par les enquêtes. Il apparaît certes que la signification orale du congé est survenue à la suite d'un tel refus; toutefois, il s'est agi d'un élément déclenchant, faisant suite à divers manquements révélés par les enquêtes, tels que baisse de la qualité général du travail de l'appelante, retards fréquents le matin ou départs anticipés en fin de demi-journée. Au demeurant, il doit être

constaté que le refus de l'appelante d'accomplir une heure supplémentaire était inadéquat puisqu'il lui était demandé non pas une heure supplémentaire, mais une heure de plus, aboutissant ainsi à un horaire hebdomadaire global inclus dans l'horaire prévu dans les conditions initiales du contrat de travail. L'appelante n'élevait donc pas une prétention résultant du contrat de travail, autre élément qui exclut l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO. L'examen de la procédure établit donc que la qualité du travail de l'appelante au sein du manège s'est dégradée progressivement et divers manquements sont apparus, ce que l'ensemble du personnel avait remarqué. Dans ces circonstances, il n'est pas démontré que l'expression de la volonté de l'employeur de se séparer des services de l'appelante serait abusive et les prétentions élevées de ce chef doivent être rejetées.

#### **E. 4**

La témérité s'examine de manière restrictive. En l'espèce, le seul fait que l'appel soit intégralement mal fondé et que l'argumentation développée à son appui soit relativement indigente, ne suffit pas à retenir la témérité et à justifier le prononcé de l'amende sollicitée par les intimés.

#### **E. 5**

Les circonstances du cas d'espèce justifient de mettre l'émolument d'appel de 400 fr. à la charge de l'appelante principale, qui succombe intégralement (art. 78 LJP).

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