

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/15887/2011-4

CAPH/16/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 5 FEVRIER 2014**

Entre

**L'ETAT A** \_\_\_\_\_, par le Ministère des Affaires étrangères, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 25 juillet 2013 (JTPH/236/2013), comparant par M<sup>e</sup> Astyanax PECA, Rue du Grand-Chêne 6, 1002 Lausanne, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'une part,

Et

**B** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, intimée, comparant en personne,

d'autre part.

---

**EN FAIT**

**A. a.** Par contrat de travail écrit du \_\_\_\_\_ 2002, B \_\_\_\_\_, ressortissante de l'ETAT A- domiciliée en France, a été engagée par l'ETAT A \_\_\_\_\_ dès le \_\_\_\_\_ 2002, pour une durée indéterminée, en qualité d'agent auxiliaire, pour exercer les fonctions de secrétaire au service de la Représentation permanente de l'ETAT A \_\_\_\_\_ auprès de l'Office des Nations Unies à Genève (ci-après la Représentation permanente de l'ETAT A \_\_\_\_\_).

La rémunération a été fixée en ces termes (art. 3 du contrat) : *"Il sera versé à l'agent en cause à partir du \_\_\_\_\_ 2002 un traitement mensuel de 2'492.94 EUR ; ce traitement est payé à terme échu. Ce montant est lié au cours de la monnaie locale et peut être adapté périodiquement à celui-ci"*.

L'employée avait droit aux congés annuels prévus par les usages locaux. Pendant ces congés, le traitement et l'indemnité visée à l'article 3 du contrat lui étaient dus (art. 8 du contrat).

Le contrat de travail pouvait être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis conforme aux dispositions légales en la matière (art. 9 du contrat).

**b.** Par courriel du 8 novembre 2001 (n° 01/64), qualifié de confidentiel, l'ETAT A \_\_\_\_\_ ("        ") a informé la Représentation permanente de l'ETAT A \_\_\_\_\_ que, pour le personnel auxiliaire engagé sur place, le cours de change CHF/EUR avait été adapté à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2000, en précisant ce qui suit : *"Valeur pour le personnel auxiliaire payé en [monnaie de l'ETAT A \_\_\_\_\_] = 1.51 CHF/EUR. Les barèmes ont été adaptés à partir du 1.12.2000 à 174.6%, avec effet rétroactif. Nous pouvons vous communiquer que le cours de change sera, à l'avenir, adapté dès qu'il y aura une différence de plus de 5%"*.

**c.** Le 25 janvier 2002, B \_\_\_\_\_ a signé un "Formulaire de renseignements pour le personnel contractuel de nationalité de l'ETAT A \_\_\_\_\_" dans lequel elle a demandé à être affiliée à la sécurité sociale de l'ETAT A \_\_\_\_\_.

**d.** Par courriel du 17 mars 2009, intitulé "Indexation des salaires au 1.3.2009/Personnel contractuel recruté sur place", le Service public fédéral de l'ETAT A \_\_\_\_\_ "Personnel et Organisation" de l'ETAT A \_\_\_\_\_ (ci-après C \_\_\_\_\_) a informé la Représentation permanente de l'ETAT A \_\_\_\_\_ de ce qui suit : *"D \_\_\_\_\_ fera le nécessaire pour adapter les salaires du personnel concerné en EUR à 105.93% (soit CHF à 106.44%) à partir du 1<sup>er</sup> mars 2009 au taux de change suivant : 1 EUR = 1.482500 CHF. Veuillez trouver ci-joint votre nouveau barème indexé ainsi qu'une situation individuelle au 1.3.2009 à titre informatif. Il vous appartient d'en vérifier la justesse. NB : lors de la prochaine révision, comme pour la plupart des barèmes actuellement en vigueur, les adaptations seront effectuées minimum dans les 3 mois de la date de l'indice mensuel des prix à la consommation (inflation de 3.40% en décembre 2008 par rapport à décembre 2005"*.

e. Par courriel du 14 janvier 2010, C\_\_\_\_\_ a informé la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_ qu'il donnait son accord à la demande d'augmentation biennale de salaire en faveur de B\_\_\_\_\_, de sorte que celle-ci avait droit à EUR 3'779.43 dès le 1<sup>er</sup> mars 2010, suivant l'échelle barémique \_\_\_\_\_.

f. Par courriel du 16 avril 2010, E\_\_\_\_\_ a transmis à la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_ une version du "Manuel de la gestion financière et comptable dans les postes 2010", en vigueur dès le 1<sup>er</sup> mai 2010, incluant les adaptations vis-à-vis de la version 05/2009. Il a précisé que les employés pouvaient consulter ce manuel et ses adaptations via l'intranet.

g. Par courriel du 18 mai 2011, F\_\_\_\_\_, ambassadeur auprès de la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_, a indiqué au C\_\_\_\_\_ dans l'ETAT A\_\_\_\_\_ que, pour le personnel auxiliaire engagé sur place, le cours de change avait été fixé dès le 1er mars 2009 à EUR 1 = CHF 1.482500. Or, le franc suisse était en constante augmentation par rapport à l'euro qui était descendu jusqu'au niveau de 1.22, impliquant ainsi une perte salariale mensuelle d'environ 15%. Malgré plusieurs demandes de réadaptation des salaires payés en euro, le Département des Affaires étrangères n'avait encore transmis aucune réponse à ce sujet. Le personnel concerné comptait entreprendre des démarches juridiques pour obtenir la réadaptation du taux de change, en se fondant sur leurs contrats de travail respectif et le courriel " \_\_\_\_\_ " du 8 novembre 2011.

h. Le 6 juin 2011, B\_\_\_\_\_ a déposé une requête de conciliation auprès de l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes, en concluant, au paiement par l'ETAT A\_\_\_\_\_ d'une somme brute de 9'583 fr. 28, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 15 juin 2011, à titre de différence de salaire pour la période du 28 mai 2010 au 30 mai 2011.

Une audience de conciliation a eu lieu le 22 mars 2012, qui n'a pas été couronnée de succès. L'autorisation de procéder a été remise le même jour à l'employée.

i. Par courriel du 25 juillet 2011 intitulé "Adaptation des salaires", C\_\_\_\_\_ a informé la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_ que les demandes de réadaptation des salaires versés aux agents contractuels actifs en son sein seraient examinées le 8 août 2011 et qu'elle serait informée des "*montants des éventuelles réévaluations salariales à leur octroyer, compte tenu notamment des pertes subies suite à l'évolution actuellement défavorable du taux de conversion EUR/CHF*".

j. Par courriel du 1er août 2011, E\_\_\_\_\_ a informé la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_ que le "Manuel de la gestion financière et comptable dans les postes 06/2011", incluant diverses adaptations, était disponible sur intranet.

k. Par demande simplifiée, déposée le 23 mars 2012 au greffe du Tribunal des prud'hommes, B\_\_\_\_\_ a assigné, avec suite de frais et dépens, l'ETAT A\_\_\_\_\_ en paiement de la somme de 9'583 fr. 28 brut, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 15 juin 2011, à titre de perte de salaire due au taux de change défavorable pour la période du 28 mai 2010 au 30 mai 2011.

---

Elle a expliqué que, selon le contrat de travail, le salaire mensuel convenu devait être réadapté par rapport au taux de change EUR/CHF qui était passée de 1.48 au 1er mars 2009 à 1.31 (valeur moyenne pour la période du 28 mai 2010 au 31 mai 2011).

Cette réadaptation était également fondée sur le courriel \_\_\_\_\_ du 8 novembre 2001 par lequel le Ministère des Affaires étrangères de l'ETAT A\_\_\_\_\_ s'était engagé à réadapter les salaires dès qu'une baisse du taux de change de plus de 5% était enregistrée.

L'employeur n'avait donné aucune suite à ses demandes de réadaptation salariale, et son salaire avait ainsi subi une baisse indue de 15% en moyenne au cours de la période considérée.

En résumé, du 28 mai 2010 au 30 mai 2011, le salaire total convenu s'élevait à EUR 56'372.22. Cette somme avait été convertie en un montant de 73'847 fr. 61, sur la base du taux de change moyen de 1.31 afférent à cette période. La conversion fondée sur un taux de change de 1.48 donnait droit à un salaire de 83'430 fr. 89, de sorte que la différence de salaire due était de 9'583 fr. 28 (83'430 fr. 89 moins 73'847 fr. 61).

I. Dans sa réponse du 21 mai 2012, l'ETAT A\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de B\_\_\_\_\_.

Il a fait valoir que le salaire de l'employée correspondait à l'échelle de traitement \_\_\_\_\_. Il avait été indexé en mars 2009, mars 2010 et juillet 2011 pour atteindre respectivement EUR 3'678.19, EUR 3'779.43 et EUR 4'444.89.

L'employée percevait en outre une prime de fin d'année correspondant à un salaire mensuel complet, ainsi qu'un pécule en milieu d'année correspondant à un salaire mensuel légèrement réduit. L'article 3 du contrat prévoyait que ce montant était lié au cours de la monnaie locale et pouvait être adapté périodiquement à celui-ci.

Lors de son engagement, l'employée avait souhaité, en pleine connaissance de cause, être rémunérée en euros, dès lors qu'elle avait choisi d'être affiliée à la sécurité sociale de l'ETAT A\_\_\_\_\_ et soumise au régime fiscal de l'ETAT A\_\_\_\_\_. Elle savait dès lors qu'elle s'exposait aux variations, en sa faveur ou à son désavantage, du taux de change de l'euro par rapport au franc suisse.

Le courriel du 8 novembre 2001 avait une portée interne et était destiné aux chefs de poste à Genève. Il ne s'agissait pas d'un document officiel de l'autorité compétente en matière de salaire des employées, et il ne mentionnait pas de règle d'adaptation des traitements aux taux de change. Il ne comportait aucune assurance donnée au personnel sur les nouvelles instructions afférentes à l'adaptation des salaires. C\_\_\_\_\_ était seul compétent pour adapter les rémunérations du personnel engagé sur place ; il pouvait déléguer les questions salariales au Département en charge du personnel extérieur. Il publiait périodiquement les manuels de référence pour la gestion financière et comptable dans les postes diplomatiques, consulaires et de

coopération au développement. Celui édité en 2001 disposait notamment ce qui suit : *"Le Département peut décider d'adapter les salaires à un indice des prix lorsque le chef de poste, dans un rapport étayé par les pièces justificatives requises fournit la preuve que le coût de la vie sur place a augmenté de manière significative (en se basant sur les données officielles). Dans ce cas, les barèmes à 100% restent d'application, mais sont liquidés sur la base de l'indice des prix adaptés. le Département enverra au poste une nouvelle liste où figure également la date à partir de laquelle les salaires révisés pourront être payés"*. Compte tenu de ce manuel, l'employée ne pouvait se prévaloir d'aucune assurance fournie par le courriel précité. En toute hypothèse, celui-ci était antérieur à l'entrée en fonction de l'employée. De plus, il n'établissait aucune règle d'adaptation salariale en fonction de l'évolution du taux de change au moment de la conclusion du contrat de travail. Même cette règle existait, elle n'était pas mentionnée par les clauses contractuelles d'engagement.

Pour la période de janvier 2003 à février 2010, bien que les fluctuations du taux de change aient été favorables à l'employée, son salaire n'avait pas été adapté à la baisse. Au mois d'août 2011, sa rémunération avait été adaptée à la hausse de 17.61%, avec effet rétroactif au 1er juillet 2011. Cette augmentation compensait largement la perte salariale alléguée par l'employée. En toute hypothèse, la défenderesse a déclaré opposer, cas échéant, la compensation.

**m.** Lors de l'audience de débats du 22 mai 2012, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives.

L'employée a expliqué qu'elle n'était pas l'une des destinataires directes du courriel du 8 novembre 2001. Toutefois, le chef du personnel de l'époque, G\_\_\_\_\_, lui en avait remis un exemplaire. Une copie lui avait été donnée, très certainement, peu de temps après son engagement. La traduction de ce document avait été approuvée par H\_\_\_\_\_, cheffe du personnel, dès lors qu'elle était destinée à circuler parmi les collaborateurs soumis au même régime de rémunération et de taux de change.

F\_\_\_\_\_, ambassadeur auprès de la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_, était l'auteur du courriel du 18 mai 2011. Elle avait reçu ce document le même jour par le téléopérateur de la Représentation. Il ne s'agissait pas là de la première augmentation de son salaire initial.

Entre le 16 août 2002 et le 18 mai 2011, sa rémunération avait été augmentée à trois ou quatre reprises, en fonction de la comparaison faite entre le coût de la vie en Suisse et celui de l'ETAT A\_\_\_\_\_. Une augmentation avait eu lieu au mois de juillet 2011, suite au courriel précité.

Elle n'avait pas demandé à être payée en francs suisses, dès lors notamment qu'elle était domiciliée en France. Elle n'avait eu le choix de déterminer la monnaie dans laquelle son salaire allait être payé ; le versement en euros avait été imposé par l'employeur. Cela étant, au terme d'un délai de 10 ans, tous les employés devaient être rémunérés en francs suisses.

n. Par réplique déposée le 1er juin 2012 au greffe du Tribunal des prud'hommes, l'employée a rappelé que son salaire avait été adapté au mois de mars 2009 par rapport à l'index de la consommation, et en juillet 2011 par rapport au taux de change EURO-CHF. L'indexation salariale de mars 2010 était une "biennale", intervenant tous les deux ans dès la date d'engagement.

Elle n'avait pas eu d'autre choix que d'être soumise au système de sécurité sociale et au régime fiscal de l'ETAT A\_\_\_\_\_, et, partant d'être rémunérée en euros.

Le manuel pour la gestion financière et comptable dans les postes diplomatiques, consulaires et de coopération concernait principalement les agents payés par le fonds de roulement du poste, alors qu'elle-même était rémunérée par le Ministère des finances de l'ETAT A\_\_\_\_\_. Ce manuel n'était pas une source de droit, mais un simple guide. De plus, il visait les adaptations salariales à l'indice des prix à la consommation, et non le paiement d'arriérés de salaire dus aux pertes afférentes au taux de change. Il n'avait donc aucune pertinence.

L'article 3 du contrat stipulait que le salaire était lié au cours de la monnaie locale, et pouvait être adapté périodiquement à celui-ci. Le principe énoncé dans la première partie de la phrase était clair et univoque ; il ne justifiait aucune réserve ou interprétation. La seconde partie de phrase était vague, de sorte qu'elle devait être interprétée en faveur de la partie la plus faible, soit la demanderesse.

Malgré plusieurs courriels envoyés au Ministère de l'ETAT A\_\_\_\_\_ des affaires étrangères par l'ambassade de l'ETAT A\_\_\_\_\_ à Berne et par les chefs de postes successifs de la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_ afin que les salaires payés en euros soient réadaptés, aucune réponse n'avait été donnée avant le 25 juillet 2011.

Au demeurant, elle invoquait l'article 125 CO, à teneur duquel le salaire absolument nécessaire à l'entretien du débiteur et de sa famille est une créance qui doit être payée effectivement et qui ne peut être éteinte par compensation. Dans ces conditions, il ne pouvait être soutenu qu'en acceptant d'être rémunérée en euros, l'employée s'exposait aux variations en sa défaveur du cours de l'euro par rapport au franc suisse.

La réadaptation du salaire en août 2011, avec effet rétroactif au 1er juillet 2011, ne compensait pas les pertes occasionnées par le taux de change défavorable de 1.26647, alors qu'il était en juillet 2011 à 1.1766 et, depuis lors, à un seuil plancher de 1.20.

En concédant en juillet 2011 une adaptation salariale au taux de change, l'employeur reconnaissait la légitimité de la demande d'indexation, et devait donc octroyer les arriérés de salaire dus à la dévaluation importante de l'euro.

L'employée a conclu, subsidiairement, au paiement d'une somme nette "de charges sociales et d'impôts" de 4'520 fr..

o. Par duplique déposée le 22 juin 2012 au greffe du Tribunal des prud'hommes, l'employeur a confirmé ses conclusions tendant, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande de l'employée.

Celle-ci avait choisi d'être affiliée à la sécurité sociale de l'ETAT A\_\_\_\_\_ lors de son engagement. Cette affiliation impliquait le paiement des salaires en euros compte tenu du régime juridique et administratif de l'ETAT A\_\_\_\_\_ en matière de sécurité sociale.

Le manuel de la gestion financière et comptable dans les postes constituait une instruction générale pour la gestion de tous les postes diplomatiques et consulaires de l'ETAT A\_\_\_\_\_ ; comme indiqué dans son avant-propos, il concernait aussi bien le personnel payé par le fonds de roulement que le personnel payé par le Service central des dépenses fixes dans l'ETAT A\_\_\_\_\_. Sa distribution était libre entre les membres du personnel. Les pages 133 et suivantes de ce manuel fixaient les règles applicables au personnel contractuel engagé sur place en matière de rémunération et de modalités de paiement. Ce document était consultable en tout temps sur le site intranet du C\_\_\_\_\_, et ses modifications étaient communiquées par courriel aux postes diplomatiques.

Le courriel du 8 novembre 2001 n'avait pas la même vocation que le manuel précité. Il avait été rédigé avant l'engagement de la demanderesse. Echangé sous forme confidentielle entre les responsables de la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_ et le Département des Affaires étrangères dans l'ETAT A\_\_\_\_\_, il n'était pas adressé aux membres du personnel et ne pouvait pas être transmis à ceux-ci. Dans ces conditions, il ne pouvait être utilisé ou considéré comme une quelconque assurance donnée au personnel.

L'article 3 du contrat comportait une "Kannvorschrift", de sorte que l'employée ne pouvait en déduire aucun droit à une adaptation automatique de son salaire à l'évolution du taux de change.

Selon le système de détermination des salaires, en l'absence d'une législation locale prévoyant des augmentations intercalaires basées sur l'ancienneté, l'employé bénéficiait de quinze biennales de 3% ou 1.5% tous les ans avec un maximum de trente années d'ancienneté, augmentations linéaires calculées sur le salaire de base pour l'ensemble du personnel recruté sur place. Une procédure dite d'adaptation des salaires au coût de la vie, effectuée sur la base de l'indice des prix à la consommation du lieu d'affectation, était également établie pour ajuster le barème applicable.

Le taux de change, utilisé lors des calculs d'indexation, était celui de I\_\_\_\_\_. Souvent, l'inflation était compensée par le gain de change lors de l'appréciation de l'euro vis-à-vis de la monnaie locale. Les barèmes ou les salaires libellés en euros restaient alors inchangés car une adaptation de la rémunération aurait eu pour effet de la diminuer. En l'occurrence, les salaires de la demanderesse n'avaient jamais été adaptés à la baisse, même si cette mesure était justifiée pour la période antérieure à février 2010, lorsque l'évolution du taux de change lui était favorable. Il n'y avait

---

donc pas eu de sous-enchère salariale, le salaire convenu n'ayant pas été réduit. Bien au contraire, il avait été adapté plusieurs fois à la hausse en lien avec le coût de la vie et les fluctuations du taux de change. La dernière indexation de juillet 2011 avait pris en compte la dévaluation de l'euro par rapport au franc suisse, de sorte que le salaire de l'employée avait été augmenté de 17.6%. De plus, malgré les dévaluations de cette devise, sa rémunération était comparable aux revenus usuels de la branche.

En tout état, aucune base légale ou contractuelle ne reconnaissait à la demanderesse le droit d'obtenir une adaptation de son salaire liée au taux de change. Elle avait librement choisi d'être rémunérée en euros.

**p.** Lors de l'audience de débats du 8 janvier 2013, l'employée a indiqué que la conclusion subsidiaire du 1er juin 2012 correspondait au montant brut initialement réclamé, sous imputation d'une part de 53% au titre de charges sociales et impôts y relatifs. Elle a produit un barème salarial en francs suisses pour le personnel de la Représentation permanente de l'ETAT A\_\_\_\_\_, entré en vigueur le 1er août 2008. L'employeur a produit deux pièces nouvelles à teneur desquelles, selon elle, le salaire de l'employée avait été indexé à compter du 1er janvier 2012.

L'employée a confirmé avoir été engagée localement. Elle a admis avoir signé le formulaire de renseignements produit sous pièce 11 déf., tout en précisant qu'elle n'avait alors pas d'autre choix que de s'affilier à la sécurité sociale de l'ETAT A\_\_\_\_\_. Elle n'avait jamais demandé à être rémunérée en francs suisses. Elle n'excluait pas avoir pris connaissance à l'époque des pièces 20 déf.

L'employeur, représenté par J\_\_\_\_\_, a expliqué que le barème applicable au personnel de Genève, créé le 1er janvier 2003, avait subi quatre indexations - liées au coût de la vie -, à savoir le 1er février 2006, le 1er mars 2009, le 1er juillet 2011 et le 1er janvier 2012. Le franc suisse était la monnaie de référence. Les employés ayant choisi d'être rémunérés dans cette monnaie bénéficiaient du taux de change moyen relatif à la période de validité du barème précédent. Si cette période était trop longue, seul était pris en compte le taux moyen de l'année calendaire précédente. Il existait ainsi deux systèmes barémiques, l'un en francs suisses et l'autre en euros.

Le processus d'indexation se déroulait en deux étapes. D'abord, les barèmes en monnaie locale étaient adaptés à l'inflation locale. Puis, cette adaptation était reportée dans le barème exprimé en euros en utilisant le taux de change moyen du mois durant lequel cette indexation était effectuée. En conséquence, le taux était soit favorable soit défavorable à l'employé; dans ce dernier cas, le salaire exprimé dans le barème en euros restait inchangé pour ne pas défavoriser le collaborateur. Les modalités dudit processus s'organisaient de la manière suivante : le chef de poste émettait un rapport sollicitant une augmentation de salaire pour le personnel local en raison de la hausse du coût de la vie ; cette demande était tranchée par le Département des Affaires étrangères en fonction notamment des contraintes budgétaires, ce qui expliquait que les indexations n'intervenaient pas régulièrement. Il existait trois mécanismes d'augmentation de salaire, à savoir : la création d'un nouveau barème, le

---

mécanisme des biennales (i.e. adaptation automatique tous les deux ans e lien avec l'ancienneté croissante du collaborateur) et l'indexation relative au coût de la vie qui n'était pas soumise à une périodicité prédéterminée. Dès lors que l'employé choisissait librement d'être payé en euros ou en francs suisses, il supportait le risque de change; en tout état, il ne subissait pas une baisse du salaire, mais une diminution de sa contre-valeur en monnaie locale. Le "manuel pour la gestion financière et comptable dans les postes", devait donc être considéré comme faisant partie intégrante du contrat de travail de l'employée.

Le courriel du 25 juillet 2011 concernait l'indexation des salaires du mois de juillet 2011, liée au coût de la vie.

**B. a.** Par jugement du 25 juillet 2013, expédié pour notification aux parties par pli recommandé du même jour, le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, a déclaré recevable la demande formée le 23 mars 2012 par B\_\_\_\_\_ contre l'ETAT A\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), condamné l'ETAT A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 4'171 fr. 55, plus intérêts à 5% l'an dès le 23 janvier 2012 (ch.2), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch.5).

**b.** Par acte expédié le 13 septembre 2013, l'ETAT A\_\_\_\_\_ a formé auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice un recours contre ce jugement. Il a conclu à la réformation de la décision de Tribunal des prud'hommes en ce sens que la demande du 23 mars 2012 formée par B\_\_\_\_\_ contre l'ETAT A\_\_\_\_\_ devait être rejetée et l'employée déboutée de toutes ses conclusions. A titre subsidiaire, l'ETAT A\_\_\_\_\_ a conclu au renvoi de la cause du Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

**c.** Dans sa réponse du 17 octobre 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet du recours formé par l'ETAT A\_\_\_\_\_ et à la confirmation de la décision du Tribunal des prud'hommes du 25 juillet 2013.

**C.** Les arguments des parties seront repris dans la mesure utile dans la partie EN DROIT.

### **EN DROIT**

**1.** En présence d'une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), seule la voie du recours (art. 319 let. a CPC) est ouverte.

Introduit auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1, let. b.; 321 al. 1 CPC), le recours est recevable.

S'agissant d'un recours, le pouvoir d'examen de la Chambre des céans est restreint à la violation de la loi et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC).

2. Le juge examine *d'office*, et à tous les stades de la procédure, non seulement la recevabilité formelle de sa saisine, mais également la recevabilité matérielle de l'action ou des conclusions prises (art. 59; 60 CPC). Cet examen a trait, entre autres, à sa compétence internationale (Internationale Zuständigkeit) et à son pouvoir de juridiction (Gerichtsbareit). Si le défendeur accepte la compétence et le pouvoir juridictionnel du juge ("Einlassung"), ce dernier peut faire l'économie de cet examen (Gehri in : SPÜHLER/TENCHIO/IMFANGER, Schweizerisches Zivilprozessrecht, Basel, 2010, N. 7 ad art. 60 CPC).

En l'espèce, les parties n'ont pas remis en cause dans le cadre du recours la décision des premiers juges sur la compétence *ratione loci* et sur la compétence *ratione materiae* des tribunaux genevois. La Cour peut dès lors se borner à se référer aux considérants du Tribunal des prud'hommes à ce sujet, qu'elle fait siens.

3. A défaut d'élection de droit, le contrat est régi par le droit de l'Etat avec lequel il présente les liens les plus étroits (art. 117 al. 1 LDIP). Ces liens sont réputés exister avec l'Etat dans lequel la partie qui doit fournir la prestation caractéristique à sa résidence habituelle ou, si le contrat est conclu dans l'exercice d'une activité professionnelle ou commerciale, son établissement (art. 117 al. 2 LDIP).

Le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 121 al. 1 LDIP), si les parties n'ont pas soumis le contrat au droit de l'Etat dans lequel le travailleur a sa résidence habituelle ou dans lequel l'employeur a son établissement, son domicile ou la résidence habituelle (art. 121 al. 3 LDIP).

En l'espèce, les premiers juges ont retenu à juste titre que les parties n'avaient pas convenu d'une élection de droit et que le contrat de travail était régi par le droit suisse dans la mesure où l'intimée accomplissait son travail à Genève. Les parties n'ont pas critiqué cette analyse.

4. La recourante soutient que le Tribunal des prud'hommes a constaté les faits de manière manifestement inexacte en retenant que l'intimée s'était fiée aux indications présentées dans le courriel du 8 novembre 2001, en omettant de considérer que les parties avaient entendu adopter un système discrétionnaire d'adaptation de la rémunération des parties en fonction du taux de change et en ne prenant pas en compte que l'intimée n'avait subi aucun préjudice lié à la variation du taux de change entre l'euro et le franc suisse puisqu'elle était domiciliée en France.

**4.1** Dans la décision entreprise, le Tribunal des prud'hommes a constaté que l'intimée avait reçu du chef du personnel de l'époque, peu de temps après son engagement, une copie du courriel du 8 novembre 2001 dans lequel il était indiqué que "le cours de change sera, à l'avenir, adapté dès qu'il y aura une différence de plus de 5%". Les premiers juges ont considéré que l'intimée pouvait de bonne foi comprendre de ce document que l'adaptation énoncée par l'art. 3 du contrat serait appliquée dès que la fluctuation du taux de change euro/francs suisse accuserait une différence de plus de 5%. Ils ont considéré que l'employeur était lié par cette garantie d'indexation

---

automatique dans la mesure où elle avait été communiquée à l'employée par l'un de ses représentants.

**4.2** Le recours est une voie de remise en cause extraordinaire des jugements qui confère un pouvoir de cognition limité à la juridiction supérieure (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, p. 1275, n°1 ad. art. 321 CPC).

Le pouvoir d'examen concernant les faits dont dispose l'autorité saisie d'un recours est plus restreint qu'en appel. Le grief visé par l'art. 321 let. b CPC se recoupe avec celui d'arbitraire (art. 9 Cst) dans l'appréciation des preuves ou dans l'établissement des faits. Il ne peut être invoqué que dans la mesure où ladite appréciation est susceptible d'avoir une incidence déterminante sur le sort de la cause; en d'autres termes, l'appréciation porte sur des faits pertinents et menant le premier jugement à un résultat insoutenable (JEANDIN, op. cit., p. 1276, n° 4 et 5 ad art.321 CPC).

**4.3** A teneur de l'article 319 al. 1er in fine CO, l'employeur s'engage à verser une rémunération au travailleur. Ce salaire peut être fixé d'après le temps (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois etc.) ou selon le travail fourni (salaire aux pièces, à la tâche, à la commission etc.).

L'article 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. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi (ATF 4C.465/1999 du 31 mars 2000, consid. 1a).

**4.4** En l'espèce, il ressort de la procédure que l'intimée a reçue de la recourante, peu après la signature du contrat de travail prévoyant le versement d'un salaire en euros, une copie du courriel du 8 novembre 2001 stipulant que le cours de change sera à l'avenir adapté dès qu'il y aura une différence de plus de 5%.

En retenant que l'intimée pouvait comprendre de bonne foi que l'adaptation de son salaire, prévue par l'art. 3 du contrat de travail, serait appliquée dès que la fluctuation du taux de change euro/francs suisse accuserait une différence de plus de 5%, le Tribunal des prud'hommes n'a pas constaté les faits de manière manifestement inexacte.

Il apparaît au contraire logique que l'intimée ait considéré le courriel du 8 novembre 2011 comme une précision du contrat puisque ce dernier prévoyait l'adaptation de la rémunération en fonction du taux de change. L'intimée était fondée à se fier à ce document. Les griefs de la recourante à cet égard doivent donc être rejetés.

**4.5** De même, la recourante ne saurait soutenir valablement que l'intimée n'a subi aucun préjudice lié à la variation du taux de change puisqu'elle était domiciliée en France.

En effet, le salaire prévu dans le contrat de travail n'a pas été fixé en fonction du domicile de l'employée. Le courriel du 8 novembre 2001 ne précise par ailleurs pas que l'adaptation de la rémunération ne serait pas due si l'employée habitait dans un

pays dont la monnaie est l'euro. Enfin, même en suivant le raisonnement de la recourante, il faudrait tenir compte du fait qu'une partie des dépenses de l'intimée a eu inévitablement lieu en Suisse. L'intimée n'a pas commis un abus de droit en faisant valoir son droit à l'adaptation de son salaire.

**4.6** La recourante fait également valoir que le courriel du 8 novembre 2001 est antérieur à la conclusion du contrat qui est intervenue le 16 septembre 2002. Cela n'est pas déterminant, puisque l'intimée a reçu ce courriel peu après la conclusion du contrat, par le chef du personnel de l'équipe de la recourante. Elle pouvait donc déduire que le contenu de ce courriel était toujours valable et qu'il était applicable à son contrat.

**4.7** Il apparaît ainsi en définitive que les premiers juges ont correctement appliqué la loi et qu'ils n'ont pas constaté les faits de façon manifestement inexacte. Le jugement querellé sera donc confirmé, étant rappelé que les parties n'ont pas remis en cause les calculs effectués pour calculer l'adaptation due.

- 5.** Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).
- 6.** Le présent arrêt est susceptible d'un recours constitutionnel subsidiaire au Tribunal fédéral (art. 74 al. 1 let. a et 113 LTF).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

**À la forme :**

Déclare recevable le recours formé par l'ETAT A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/236/2013 rendu le 25 juillet 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15887/2011.

**Au fond :**

Rejette le recours et confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Monsieur Jean-Marc STRUBIN, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Christiane VERGARA PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.*

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

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.