



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

**POUVOIR JUDICIAIRE**

Juridiction des prud'hommes  
Cause n°C/16613/2006-5

\* COUR D'APPEL\*

(CAPH/56/2008)

T\_\_\_\_\_ **Dom. élu** : Me Agrippino RENDA  
Rue des Eaux-Vives 49  
1207 Genève

E\_\_\_\_\_ **Dom. élu** : Me Antonina DEMURTAS  
Rue de Candolle 16  
1205 Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 14 mars 2008

M Louis PEILA, président

Mme Denise BOËX et M. Bernard PICENNI, juges employeurs

Mme Pierrette FISHER et M. Robert STUTZ, juges salariés

M. Julien WAEBER, greffier d'audience

**EN FAIT**

- A.** Par demande reçue au greffe de la juridiction des prud'hommes le 6 juillet 2006, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_, en paiement de 19'875 fr. 65, à titre de salaire dû pour les années 2001 à 2006 et 5'000 fr. à titre de tort moral au sens de l'art. 328 CO, le tout assorti d'un intérêt moratoire à 5% l'an dès le 6 février 2006.

En date du 30 août suivant, elle a formé une amplification de sa demande, sollicitant désormais 27'135 fr. 05 brut à titre de salaire, 5'000 fr. net en réparation de son tort moral et 19'119 fr. 25 brut à titre d'indemnité compensatoire pour jours fériés. Elle a cependant réduit sa première prétention à 25'347 fr. 68 brut, à titre de différence de salaire, lors d'une audience tenue le 12 décembre 2006.

E\_\_\_\_\_ a d'emblée conclu au déboutement de toutes les prétentions de T\_\_\_\_\_.

- B.** Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 22 août 2007, T\_\_\_\_\_ appelle d'un jugement rendu le 18 juillet 2007, reçu le 23 juillet suivant, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes a condamné E\_\_\_\_\_ à lui payer 20'553 fr. 20 brut, cette somme portant intérêts à 5% l'an dès le 6 février 2006, et déboutant les parties de toutes autres conclusions. Elle reprend pour l'essentiel les conclusions écartées par les premiers juges.

Le Tribunal a notamment retenu que l'augmentation de 5% décrétée en 2003 ne concernait que les enseignants rémunérés selon le taux horaire de base, de sorte que la différence de salaire sollicitée par T\_\_\_\_\_ ne lui était pas due. De même, ses prétentions fondées sur le tort moral devaient être écartées, les faits fondant cette requête n'ayant pas été établis.

L'appelante sollicite la confirmation du jugement déféré en tant qu'il lui a donné raison et reprend pour le surplus les conclusions écartées par les premiers juges, s'agissant du tort moral et de la différence salariale.

Dans sa réponse du 22 mai 2007, E\_\_\_\_\_ a formé un appel incident et conclu au déboutement de l'appelante de l'ensemble de ses conclusions.

T\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel incident.

**C.** Les faits suivants résultent de la procédure:

- a)** T\_\_\_\_\_, née en 1942, a été engagée en qualité d'enseignante par A\_\_\_\_\_ en 1980 et par B\_\_\_\_\_ en 1985.

Ces deux organismes ont fusionné pour donner naissance d'abord à "P\_\_\_\_\_", puis, après liquidation judiciaire, à E\_\_\_\_\_, association dont le siège est à Genève et dont le but social est notamment d'enseigner les disciplines nécessaires ou utiles à l'exercice d'une profession dans les divers secteurs de l'activité économique.

- b)** T\_\_\_\_\_ était chargée de plusieurs enseignements, comprenant des cours de techniques quantitative de gestion (ci-après TQG), des cours de gestion État/entreprise, des cours de comptabilité sur ordinateur, ainsi que des séminaires de fiscalité pour personnes physiques.
- c)** T\_\_\_\_\_ a elle-même conceptualisé et mis sur pied les cours TQG, en 1991, permettant aux participants d'atteindre le niveau du diplôme de l'École de commerce en une année, au lieu de trois, qu'elle a été seule à dispenser.

Dès 1991, le tarif horaire alloué à T\_\_\_\_\_ pour les cours TQG a été fixé à 62 fr. 50, alors que l'enseignement des autres cours était rémunéré à 53 fr. 50. Dès le 1<sup>er</sup> mars 1993, les taux de base ont été portés à 54 fr. et l'enseignement spécialisé de T\_\_\_\_\_ à 64 fr., vacances comprises. Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2000, le montant de base a été porté à 56 fr. 50.

Cas échéant, T\_\_\_\_\_ a également bénéficié d'une majoration de 20% de son tarif horaire pour classes nombreuses, soit à partir de 20 élèves par classe.

- d)** Par courrier du 7 février 2002, la direction de E\_\_\_\_\_ a annoncé aux enseignants du "Commerce-management" que les taux horaires seraient portés, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002, à 61 fr. 40 pour les collaborateurs âgés de moins de 40 ans, et à 62 fr. 55 pour les plus anciens, soit une augmentation de 2,5%. T\_\_\_\_\_ s'étant plainte de ne pas bénéficier de ces augmentations, une rencontre avec C\_\_\_\_\_ fut organisée le 3 mai 2002. A la suite de cet entretien, le directeur de E\_\_\_\_\_ a adressé à T\_\_\_\_\_ une note de synthèse, reconnaissant une erreur relative au calcul des montants susvisés et a admis qu'ils devaient être fixés respectivement à 61 fr. 50 et à 62 fr. 65. Pour le surplus, s'agissant des TQG, le directeur a pris acte de l'accord de T\_\_\_\_\_ portant sur un taux horaire de 66 fr. 80, exposant brièvement qu'il n'avait pas maintenu la différence initiale de 14,30% entre ce cours et les autres, mais qu'il avait appliqué un pourcentage de 6,6% au taux susvisé de 62 fr. 65. T\_\_\_\_\_ n'a pas contesté l'envoi de cette synthèse.
- e)** Le "D\_\_\_\_\_" N° 28 de janvier 2003, publié par la direction de E\_\_\_\_\_, a annoncé que les titulaires du niveau 1 FSEA verraient leur taux horaire augmenté de 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Ainsi, pour les branches commerciales, les enseignants ayant plus de 40 ans connaîtraient une augmentation de leur taux horaire de 62 fr. 65 à 65 fr. 80, vacances à 10,40% comprises. Ces chiffres figuraient en autant de caractères dans le bulletin en cause. Il n'était nulle part mentionné que les chiffres en cause figureraient à titre exemplatif.
- f)** Les tarifs horaires appliqués à T\_\_\_\_\_ pour les TQG, supérieurs au taux de 65 fr. 80, n'ont pas été affectés par cette décision. En revanche, le cours de "logiciel de comptabilité et séminaire impôts" prodigué par T\_\_\_\_\_, et rémunéré au taux de base, a bénéficié de cette augmentation de 5%.
- g)** Le 27 octobre 2004, en réponse à une demande de renseignement de T\_\_\_\_\_, la direction de E\_\_\_\_\_ lui a confirmé que l'augmentation susvisée ne concernait que les tarifs de base, les tarifs spéciaux n'étant pas concernés. S'en est suivi un important échange de courriels. Ainsi, en octobre 2005, T\_\_\_\_\_ a à nouveau demandé à être mise au bénéfice du supplément

annoncé par le "D\_\_\_\_\_ N° 28". F\_\_\_\_\_, directeur de E\_\_\_\_\_, lui a répondu notamment en ces termes "... *seuls les taux horaires inscrits dans cette rubrique, sont concernés par l'augmentation de 5%.*

*Les autres taux, afin de ne pas creuser les disparités existantes, ne sont pas concernés par cette mesure.*" (cf. pce 4 T\_\_\_\_\_).

- h)** D'un autre point de vue, en date du 7 septembre 2003, T\_\_\_\_\_ s'était aperçue de nombreuses fautes dans le calcul des salaires des enseignants et de leur LPP. Elle avait adressé un courriel en conséquence à F\_\_\_\_\_, avec copie aux membres du conseil du personnel enseignant, dans lequel elle proposait une réunion urgente.
- i)** En réponse, F\_\_\_\_\_ a proposé, par courriel du 8 septembre 2003, une réunion devant être agendée le 17 septembre 2003, en mettant en copie les quatre personnes auxquelles T\_\_\_\_\_ s'était adressée, et en ajoutant G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, responsables de l'établissement des salaires.
- j)** Le 18 septembre 2003, suite à un courrier électronique de I\_\_\_\_\_, enseignante à E\_\_\_\_\_, manifestant sa surprise face aux critiques émises par T\_\_\_\_\_ à l'égard du travail de H\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ a sollicité de F\_\_\_\_\_ qu'il organise un entretien entre elle-même et H\_\_\_\_\_. Dans son courrier électronique du 18 septembre 2003, T\_\_\_\_\_ faisait état d'un « ragot » circulant sur son compte.
- k)** Par courriel du 21 octobre 2003, T\_\_\_\_\_ a informé F\_\_\_\_\_, avec copie à de nombreux enseignants, de sa démission de la Commission du personnel enseignant et du groupe « DynamE\_\_\_\_\_ ».
- l)** J\_\_\_\_\_, destinataire en copie du message susvisé, a fait savoir à T\_\_\_\_\_, le 22 octobre 2003 qu'il n'était pas étonné de sa décision, imaginant "*ce qui a dû se tramer ces derniers temps depuis l'épisode LPP ...*" (cf. pce 9 T\_\_\_\_\_).
- m)** Par lettre de son conseil du 6 février 2006, T\_\_\_\_\_ a notamment réclamé 19'875 fr. 65 à titre d'arriéré de salaire et s'est plainte de pressions exercées

à son encontre, attirant à ce sujet l'attention d'E\_\_\_\_\_ sur l'art. 328 CO.

- n) Par pli du 17 février 2006, F\_\_\_\_\_ a contesté le montant réclamé et les pressions alléguées. Il a notamment indiqué que les taux horaires acquis par T\_\_\_\_\_ avant la fusion de A\_\_\_\_\_ et de B\_\_\_\_\_ n'avaient jamais été remis en question par E\_\_\_\_\_ et que l'augmentation annoncée en janvier 2003 ne la concernait pas étant donné qu'elle bénéficiait déjà de taux supérieurs.
- o) T\_\_\_\_\_ a démissionné avec effet au mois de juillet 2006.
- p) T\_\_\_\_\_ a été rétribuée à l'heure, depuis le début de son engagement. Il n'est pas contesté que le montant total des salaires perçus entre 2001 et 2006 s'élève à 531'090 fr.
- q) Lors de sa comparution le 30 octobre 2006, T\_\_\_\_\_ a expliqué que sur tous les cours qu'elle avait dispensés à E\_\_\_\_\_, elle ne fondait ses prétentions que sur quatre d'entre eux, à savoir les deux cours TQG, le cours « gestion État (en entreprise) » et le cours « comptabilité sur ordinateur État (en entreprise) ». Concernant les erreurs dans les salaires et la réunion qu'elle avait sollicitée par courrier électronique du 7 septembre 2003 pour en discuter, elle a précisé que, d'une manière générale, les demandes de réunions n'étaient pas envoyées en copie aux autres membres de E\_\_\_\_\_. La demanderesse a ajouté que, de ce fait, des « rumeurs » sur son compte s'étaient propagées et que E\_\_\_\_\_ n'avait rien fait pour y mettre fin, malgré ses plaintes.

Elle a indiqué réclamer le paiement de ses vacances à raison de 10.40% en 2002, année pendant laquelle elle atteignait l'âge de 60 ans, mais ne pas élever de prétentions quant à une différence entre le pourcentage de 10.40% et celui de 10.64% applicable dès janvier 2004.

F\_\_\_\_\_, représentant E\_\_\_\_\_, a expliqué que seuls les enseignants rémunérés au taux de base avaient bénéficié de l'augmentation de 5%. S'agissant de l'indemnité compensatoire pour les jours fériés, il a confirmé que E\_\_\_\_\_ n'en versait pas, mais a précisé que si un cours tombait un jour

férié, il était reporté. Concernant le courrier électronique qu'il avait fait suivre à H\_\_\_\_\_, il a indiqué qu'il lui apparaissait important que cette dernière en soit informée et que les « rumeurs » résultaient du fait que la demanderesse avait transmis le courrier électronique de I\_\_\_\_\_ à des tiers.

r) Il ressort par ailleurs ceci des enquêtes :

- I\_\_\_\_\_, enseignante auprès de E\_\_\_\_\_, a notamment déclaré qu'elle avait souhaité soutenir H\_\_\_\_\_ dans son travail, en septembre 2003, lorsque cette dernière lui avait fait part du fait que T\_\_\_\_\_ avait critiqué son travail, ce qu'elle trouvait injuste, étant elle-même satisfaite du travail de la comptable. Le témoin a précisé que cette dernière n'avait jamais dit que T\_\_\_\_\_ avait tenté de la faire licencier. Pour I\_\_\_\_\_, l'incident était clos sitôt son courriel envoyé.

- Selon G\_\_\_\_\_, chef comptable adjoint à la direction de E\_\_\_\_\_, qui ne se souvenait pas du courriel de I\_\_\_\_\_, les critiques de T\_\_\_\_\_ à l'égard de H\_\_\_\_\_ étaient justifiées, dans la mesure où elles avaient permis de soulever la problématique des cotisations LPP, effectivement erronées. S'agissant de la portée du "D\_\_\_\_\_ N° 28", G\_\_\_\_\_ a précisé que *"la règle voulait que ceux qui bénéficiaient du tarif indiqué et qui étaient titulaires d'un FSEA obtiennent une augmentation de 5%"* (cf. p.v. du 30 octobre 2006, p. 7).

- Pour K\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ possédait d'excellentes compétences professionnelles.

- L\_\_\_\_\_, comptable auprès de E\_\_\_\_\_ depuis 2001, qui a repris le poste de H\_\_\_\_\_, avait dû procéder à quelques corrections s'agissant de la LPP. Concernant l'augmentation de 5%, il a déclaré qu'elle concernait les taux de base et non les taux exceptionnels, sauf s'ils étaient inférieurs à ladite augmentation.

- M\_\_\_\_\_, formatrice à E\_\_\_\_\_, a indiqué qu'elle n'avait été concernée par l'augmentation de 5% que pour les cours qui étaient rémunérés selon le taux

de base. Pour elle, le "D\_\_\_\_\_ N° 28" ne prêtait pas à confusion et il était clair que les taux déjà supérieurs à l'augmentation prévue n'étaient pas concernés. Si tel n'avait pas été le cas, elle aurait elle-même demandé à voir l'ensemble de ses taux augmentés.

- N\_\_\_\_\_ a indiqué que T\_\_\_\_\_ était la seule à dispenser les cours de comptabilité niveau I, II et III.

- O\_\_\_\_\_ a déclaré que F\_\_\_\_\_ avait été en charge de la renégociation des contrats avec l'État, car les cours n'étaient plus rentables, en raison notamment des charges sociales. A la fin de sa déposition, elle s'est exprimée ainsi : *"J'en déduis que Monsieur F\_\_\_\_\_ a fait en sorte que les nouveaux tarifs ont été renégociés correctement de façon à ce qu'il ne faille pas les modifier à nouveaux six mois plus tard."* (p.v. du 27 février 2007, p. 2). Elle n'a toutefois pas été en état de chiffrer l'augmentation réelle obtenue, ni la date de son entrée en vigueur. S'exprimant sur ce sujet, F\_\_\_\_\_ a précisé que l'augmentation de la facturation des services de E\_\_\_\_\_ à l'État s'était révélée insuffisante pour être répercutée sur les salaires des enseignants (cf. p.v. de comparution personnelle du 12 décembre 2006).

- s) Dès janvier 2002, les bulletins de salaire de T\_\_\_\_\_ mentionnent les vacances à concurrence de 10,40%.
- t) T\_\_\_\_\_ a sollicité, avec ses écritures d'appel, l'audition de trois témoins. En audience, le 19 décembre 2007, elle a précisé que ces auditions concernaient la réunion d'octobre 2003 relative à l'application d'une augmentation de 5% aux titulaires de la certification FSEA. Selon le représentant de E\_\_\_\_\_, ces auditions n'étaient pas nécessaires, le procès-verbal de cette réunion reflétant exactement les propos qui s'y étaient tenus.

## **EN DROIT**

1. *1.1.* Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

*1.2.* Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail de l'appelant se trouvait dans le canton de Genève.

*1.3.1.* La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), en particulier, le droit pour le justiciable de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 132 V 368 consid. 3.1 et les références). L'autorité a l'obligation, sous l'angle du droit d'être entendu, de donner suite aux offres de preuves présentées en temps utile et dans les formes requises, à moins qu'elles ne soient manifestement inaptes à apporter la preuve ou qu'il s'agisse de prouver un fait sans pertinence (cf. ATF 131 I 153 consid. 3; 124 I 241 consid. 2; 121 I 306 consid. 1b).

Pour sa part, l'art. 8 CC garantit également le droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6). Le juge enfreint l'art. 8 CC s'il refuse d'administrer une preuve offerte régulièrement, dans les formes et les délais prévus par la loi de procédure, et portant sur un fait pertinent pour l'appréciation juridique de la cause (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 p. 195, 295 consid. 7.1 p. 299 et les arrêts cités). Il n'y a pas de violation de l'art. 8 CC si une mesure probatoire est refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves (ATF 129 III 18 consid. 2.6; 127 III 519 consid. 2a). En d'autres termes, l'art. 8 CC n'empêche pas le juge de refuser d'administrer une preuve lorsqu'il est d'avis que le moyen requis ne peut fournir la preuve attendue ou ne peut modifier sa conviction fondée sur les preuves déjà administrées.

**1.3.2.** En l'espèce, la Cour s'estime suffisamment renseignée par les dépositions des parties, leurs écritures, les pièces déposées et les témoignages d'ores et déjà recueillis pour ne pas avoir à entendre d'autres témoins, dont l'audition est censée porter sur un fait précis, soit une réunion du personnel qui s'est déroulée il y a environ 5 ans, résumée par une pièce versée à la procédure et dont le sort n'est pas directement pertinent pour l'issue du litige. La demande tendant à l'audition de témoins supplémentaires sera donc écartée.

**2.** L'appelante réclame le paiement de 25'347 fr. 68 à titre de différence de salaire.

**2.1.** L'art. 322 al. 1<sup>er</sup> 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.

Les parties divergent quant à l'interprétation de l'annonce faite par l'employeur, à l'occasion de la parution du "D\_\_\_\_" N° 28" de janvier 2003, selon laquelle les titulaires du niveau 1 FSEA verraient leur taux horaire augmenté de 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, ladite annonce précisant, en autant de caractères, que, pour les branches commerciales, les enseignants ayant plus de 40 ans connaîtraient une augmentation de leur taux horaire de 62 fr. 65 à 65 fr. 80, vacances comprises.

**2.2.** Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1<sup>er</sup> CO), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices ; cette recherche débouchera sur une constatation de fait. S'il ne parvient pas à établir avec sûreté cette volonté effective, ou s'il constate que l'un des contractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, il recherchera le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques ; il résoudra ainsi une question de droit (application du principe de la confiance ; ATF 125 III 435, consid. 2a ; ATF 122 III 118,

consid. 2a ; ATF 118 II 342, consid. 1a ; ATF 112 II 245, consid. II/1c).

**2.3.** En l'espèce, les enquêtes ont permis d'établir, de manière concordante, que la volonté de la direction était de réduire certains écarts et de n'augmenter, en conséquence, que les taux horaires de base. C'est ainsi que les chiffres mentionnés dans le bulletin d'information en cause ne sont pas présentés à titre exemplatif, mais en valeur absolue. C'est donc uniquement ces chiffres qui devaient être affectés par la hausse décidée. N'étaient pas compris dans cette volonté les tarifs supérieurs dont bénéficiaient certains enseignants, dont l'appelante et le témoin M\_\_\_\_\_. D'ailleurs, l'appelante a effectivement bénéficié de cette augmentation pour les cours pour lesquels elle percevait une rémunération au taux horaire de base.

Il importe de rappeler à ce sujet, avec les premiers juges, que le résultat des enquêtes est unanime, les témoins ayant tous déclaré, selon des formules différentes, avoir compris que l'augmentation, en cause en janvier 2003, ne concernait que les taux de base, ce que la direction de l'intimée avait eu l'occasion de confirmer.

Les prétentions fondées sur la différence de salaire doivent donc être écartées, ce qui emporte la confirmation de la décision querellée sur ce point. La Cour relèvera encore, pour être complète, que l'appelante n'a apporté aucune motivation s'agissant de la conservation de prétendus droits acquis eu égard au maintien, depuis son engagement et sans limites dans le temps, d'un écart tarifaire de 14,30% entre le taux horaire appliqué aux cours TQG et les autres branches commerciales.

Rien n'est dû en conséquence à l'appelante en application de l'augmentation de 5% décrétée en janvier 2003.

**2.4.** L'appelante persiste à solliciter la répercussion sur son salaire de l'augmentation de la facturation des services de l'intimée à l'État et l'intégration du pourcentage de 10,40% d'indemnités de vacances sur sa rémunération.

**2.4.1.** Or, l'augmentation en question, qui paraît bien avoir été obtenue, mais sans que l'on sache quand, a été décrite comme insuffisante pour que les salaires du personnel enseignant puissent en bénéficier, affirmation du directeur de l'intimée contre laquelle l'appelante n'a pu opposer que sa conviction, ce qui n'est pas suffisant lorsque l'on est en charge du fardeau de la preuve. Au surplus, force est encore de relever qu'il n'existe aucune obligation légale ou contractuelle pour l'employeur de répercuter l'augmentation de ses propres tarifs sur ceux de ses employés. L'appel est donc manifestement infondé sur ce point.

**2.4.2.** S'agissant de la prétention relative à la modification du taux afférent aux vacances, le nouveau taux de 10,40 % figure sur tous les bulletins de salaire de l'appelante dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002, sans que quiconque se soit plaint du calcul effectué par l'employeur. Par ailleurs, s'il est exact que l'appelante a laissé figurer les mêmes taux horaires en janvier 2002 qu'en décembre 2001, il apparaît que ceux-ci ont été modifiés le mois suivant et que les revenus de l'appelante ont bénéficié, au travers de diverses rectifications figurant sur les bulletins les mois suivants, des adaptations ad hoc. Elle ne démontre en tout cas pas que tel ne serait pas le cas, alors que la fardeau de cette preuve lui incombait. Ses propres décomptes ne sauraient être revêtus d'une quelconque force probante.

Partant, la décision des premiers juges doit être confirmée.

- 3.** L'intimée conteste à l'appelante le droit de percevoir une indemnité compensatoire pour jours fériés depuis 2001 et jusqu'au mois de juin 2006, tel que les premiers juges l'ont retenu.

**3.1.** Pour les travailleurs payés à l'heure, la doctrine majoritaire a longtemps considéré que le salarié n'avait le droit d'être rémunéré pour les jours fériés que pour autant qu'un contrat, respectivement une convention collective le prévoit (REHBINDER, Arbeitsgesetz, 1982, N. 2 ad art. 18 LT 1964; Aubert, 400 arrêts, N. 127). Cette opinion ne fait toutefois plus l'unanimité et la doctrine plus récente est d'avis que les jours fériés doivent

également être rémunérés aux travailleurs payés à l'heure (BYRNE-SUTTON, Le contrat de travail à temps partiel, p. 145; KÄLIN/MALINVERNI/NOWAK, Die Schweiz und die UNO-Menschenrechtspakte, 2ème éd, p. 119-120; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., N. 2 ad art. 329 CO).

En ce qui concerne le 1<sup>er</sup> août, cette obligation découle directement du droit fédéral, qui assimile le jour de la fête nationale à un dimanche (art. 110 al. 3 Cst. féd, art. 20a al. 1 LTr). Quant à la rémunération des autres jours fériés, elle trouve sa source dans l'art. 7 let. d du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ci-après Pacte ONU-I; RS 0.103.1), qui prévoit que les États parties reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment la rémunération des jours fériés.

La Cour d'appel des prud'hommes, qui a déjà dû trancher cette question, a jugé cette disposition self-executing, tout en rappelant qu'il était d'ores et déjà d'usage de payer les jours fériés aux travailleurs réguliers (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, N. 1.3 ad art. 329 CO). L'indemnité horaire standard pour les jours fériés s'élève à 3,87 % [9 jours fériés / (365 jours calendaires - 52 dimanches - 52 samedis - 9 jours fériés - 20 jours de vacances); BYRNE-SUTTON, op. cit. p. 149; CAPH/55/2002 du 18 avril 2002 rendu en la cause C/20571/2000, consid. 93 à 100, p. 30ss, publié in JAR 2003, p. 288s.]. L'intimée ne présente aucun argument susceptible de revenir sur cette pratique naissante, laquelle sera donc confirmée.

**3.2.** Le calcul des premiers juges doit être confirmé, nonobstant les critiques très générales de l'intimée relatives notamment au taux de 3,87%. En effet, celui-ci résulte de la mise en perspective des jours fériés - 9 - avec les jours travaillés - 332 -. Il n'est par ailleurs pas contesté que l'appelante a été employée régulière de l'intimée, rétribuée à l'heure, et que la somme des salaires perçus entre 2001 et 2006 s'élève à 531'090 fr. ; lesquels ne comprenaient aucune rémunération afférente aux jours fériés.

Partant, le raisonnement et le chiffre retenus sont corrects et la condamnation de l'appelante au paiement de 20'553 fr. 20 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 6 février 2006, doit être confirmée.

4. L'appelante persiste à se plaindre d'une violation des droits de la personnalité, invoquant les art. 28 CC, 49 et 328 CO, au motif qu'elle aurait clairement subi, de la part de sa hiérarchie, un comportement portant atteinte à sa personne, afin de la déstabiliser et de lui nuire, en sa qualité d'enseignante et de Présidente de la commission du personnel enseignant, le fait le plus symptomatique résidant dans l'envoi du courriel du 8 septembre 2003 par F\_\_\_\_\_, responsable, selon elle, des rumeurs circulant à son égard. Les atteintes portées justifient, selon elle, l'allocation d'une indemnité de 5'000 fr. net pour tort moral.

*4.1.1.* Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; cf. également 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition prévoit que 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. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit

toutefois être équitable (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s.; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36).

L'employeur doit en conséquence éviter toute atteinte qui mettrait notamment en cause la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et sa considération dans l'entreprise (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83 ; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, pp. 72 ss).

A cet égard, l'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n° 624 ; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n° 2049).

**4.1.2.** Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. La réparation du tort moral n'échappe pas à cette règle.

**4.2.** En l'espèce, l'étendue de la diffusion du courriel du 8 septembre 2003 ressort de sa production (cf. ad **h**) supra), soit toutes les personnes auxquelles l'appelante s'était adressée la veille, plus les deux responsables de la comptabilité. Quant à son contenu, il importe de souligner que le directeur de l'intimée n'a fait, par ce courriel, que signaler ses disponibilités par rapport à une réunion souhaitée par l'appelante, en raison d'erreurs que comportaient les fiches de salaire des enseignants. En incluant le service de la comptabilité dans cette discussion, on ne voit pas quelle faute ledit directeur aurait bien pu commettre. Par ailleurs, l'existence du "ragot" dont se plaint l'appelante n'a pas été démontrée, pas plus que le "ragot" en question, et la seule personne à même de s'exprimer à ce sujet, I\_\_\_\_\_, a indiqué n'avoir jamais vu le courriel à la base de l'incident, ni entendu H\_\_\_\_\_ dire que l'appelante cherchait à la faire

licencier. Pour ce témoin, l'incident était clos. Qui plus est, hors ses affirmations obscures à ce sujet, l'appelante n'a nullement démontré, alors qu'elle en a l'obligation, en quoi cet épiphénomène, s'étant entièrement déroulé en septembre 2003, lui avait causé tort considérable, caractérisé par des souffrances qui dépassaient par leur intensité celles qu'une personne devait être en mesure de supporter seule, au point de justifier la réparation d'un tort moral important, dont elle n'a toutefois plus parlé jusqu'en février 2006 et qui ne l'a pas empêchée de poursuivre son activité professionnelle pendant près de trois ans. Enfin, l'appelante n'a jamais, ne serait-ce qu'allégué, avoir souffert de cet incident au-delà d'une douleur d'orgueil momentanée.

Au-delà de ce fait précis, qui est un phénomène d'entreprise et ne relève nullement d'une atteinte illicite, l'appelante n'a pas apporté la moindre démonstration des "*pressions et le discrédit dont elle a fait l'objet depuis ces dernières années, ainsi que les rumeurs qui ont couru sur son compte ...*" (appel, ch. 102) dont elle se prévaut pour persister dans sa réclamation.

Le maintien de cette prétention en appel, dont l'inconsistance résulte de l'absence de preuves évidentes en première instance, confine donc à la témérité.

5. L'art. 76 al. 1 LJP consacre la gratuité de la procédure lorsque, comme en l'espèce, le montant litigieux excède 30'000 fr.

Le juge peut toutefois mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de 2'000 fr. au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP).

A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties.

Il n'y a pas lieu en l'espèce de déroger à ces principes, malgré le caractère audacieux de certaines conclusions de l'appelante, la prolixité et une certaine confusion des écritures des deux parties.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

A la forme :

reçoit les appels interjetés par T\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 18 juillet 2007 rendu en la cause n° C/16613/2006-5 ;

Au fond :

confirme ledit jugement ;

déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

Le président