

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/20608/2016-4

CAPH/40/2019

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 8 FEVRIER 2019**

Entre

**Madame A**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_ (VD), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 juillet 2018 (JTPH/183/2018), comparant en personne.

et

**B**\_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_ Zurich, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Grégoire MANGEAT, avocat, Mangeat Avocats Sàrl, passage des Lions 6, case postale 5653, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 février 2019.

---

## EN FAIT

**A.** Par jugement JTPH/183/2018 du 2 juillet 2018, reçu par A\_\_\_\_\_ le 4 juillet 2018, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, à la forme, a déclaré recevable la demande formé le 20 février 2017 par celle-ci contre B\_\_\_\_\_ SA (ch. 1 du dispositif), au fond, a condamné B\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 4'298 fr. 80 plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 5).

**B. a.** Par acte expédié le 31 juillet 2018 à la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ forme appel contre le jugement précité, dont elle requiert l'annulation. Elle conclut, avec suite de frais et dépens, à la condamnation de B\_\_\_\_\_ SA à lui verser 10'151 fr. de "supplément de salaire brut", plus 19'849 fr. de "dédommagement net" plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2015.

Elle soulève quatre griefs à l'encontre du jugement attaqué.

**b.** Dans sa réponse du 19 septembre 2018, B\_\_\_\_\_ SA conclut au rejet des conclusions prises sur appel par A\_\_\_\_\_. Elle forme un appel joint en concluant à l'annulation des chiffres 2 et 3 du jugement et au rejet de toutes les prétentions de A\_\_\_\_\_.

**c.** Dans sa réponse du 13 octobre 2018 à l'appel joint, A\_\_\_\_\_ conclut au rejet des conclusions de B\_\_\_\_\_ SA.

Elle fait valoir un nouveau grief à l'encontre du jugement attaqué.

**d.** Les parties ont été informées le 14 novembre 2018 de ce que la cause était gardée à juger, B\_\_\_\_\_ SA n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer.

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

**a.** B\_\_\_\_\_ SA, sise à Zurich, a pour but notamment toutes les activités liées à la révision, le conseil en liquidation, en assainissement ou en organisation d'entreprise et conseils en économie d'entreprises et fiscaux.

Elle dispose d'une succursale à Genève, inscrite au Registre du commerce le 19 décembre 1984.

**b.** En juillet 2014, B\_\_\_\_\_ SA a soumis par téléphone à A\_\_\_\_\_, domiciliée à \_\_\_\_\_ (VD), une offre d'engagement pour un emploi à plein temps "basé à Zurich".

A\_\_\_\_\_ n'a pas accepté cette offre et a demandé à être "basée à Genève" et à travailler à 80%.

Elle a alors reçu une deuxième offre pour un emploi à 80% "basé à Genève", à condition de passer six à douze mois sur un projet à Zurich au début de son engagement.

Cette offre a été acceptée par A\_\_\_\_\_.

c. Par message électronique du 14 juillet 2014, C\_\_\_\_\_, du service des ressources humaines de B\_\_\_\_\_ SA à Zurich, a confirmé à A\_\_\_\_\_ qu'elle serait engagée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014 comme consultante, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une année, moyennant un salaire annuel de 67'200 fr. pour une activité à 80%, très flexible, dépendant des besoins du projet ("*very flexible, depending on project needs*").

Le message précisait comme suit le lieu de travail ("*Work location*") : "Lieu du contrat Genève, lieu de travail première année Zurich" ("*Contract location Geneva, work location first year Zurich*").

Il était également indiqué que l'employée aurait droit au remboursement des frais d'un appartement à Zurich ("*expense of apartment costs in Zurich*").

d. Par contrat du 23 juillet 2014, A\_\_\_\_\_ s'est engagée à travailler pour B\_\_\_\_\_ SA à 80%, soit 32,8 heures par semaine, en tant que consultante en droit ("*Consultant in Forensic*") pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre 2015, moyennant un salaire annuel brut de 67'200 fr. (préambule, art. 1.1, 1.3, 2.1 et 3.1). Le contrat pouvait être résilié, après le temps d'essai (de trois mois - art. 1.2), avec un délai de deux mois pour la fin d'un mois (art. 5.1).

Sous la rubrique "*Location*" (art. 1.4), le contrat prévoit que le lieu habituel de travail de A\_\_\_\_\_ sera initialement Genève, mais que le lieu d'affectation se trouve dans la totalité du périmètre géographique de la région d'opération de B\_\_\_\_\_ SA ("*lieu de travail désigné*") ("*Your normal place of work will initially be Geneva. However, the place of assignment is within the entire geographic scope of our region of operation (the "designated working place")*") (art. 1.4 § 1).

En outre, B\_\_\_\_\_ SA se réservait le droit, avec un préavis raisonnable et avec l'accord préalable de l'employée, de modifier le lieu habituel de travail et de demander à l'employée de travailler à tous autres endroits qu'elle déterminerait à sa discrétion, y compris, mais non seulement, tout autre établissement de B\_\_\_\_\_ ou du groupe B\_\_\_\_\_ ("*In addition, we reserve the right on reasonable notice and with your prior agreement to change, within Switzerland, your normal place of work and require you to work at any other location we determine at our*

---

*discretion including, but not limited to, any othe office of B\_\_\_\_\_ or the B\_\_\_\_\_ Group") (art. 1.4 § 2 et 3)).*

Le règlement sur les frais du personnel de B\_\_\_\_\_ Suisse distingue la notion de lieu de l'établissement ("*office location*"), qui est le lieu de travail désigné dans le contrat d'engagement ("*the place of work as defined in your contract of employment*"), et la notion de lieu de travail ("*working location*"), qui peut coïncider avec celle de lieu de l'établissement.

Selon l'art. 2.2 du contrat, l'employée devait consacrer tout son temps, son attention et son énergie à son activité pour B\_\_\_\_\_, dans la mesure nécessaire. Si des heures supplémentaires devenaient nécessaires, l'employée était tenue de les exécuter dans la mesure du possible et où on pouvait l'exiger d'elle de bonne foi.

La rémunération totale convenue représentait une compensation pour l'horaire standard et pour toute heure supplémentaire qui serait nécessaire ("*any additional overtime that may be necessary*").

e. Par courriel du 23 septembre 2014 à A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ SA, soit pour elle D\_\_\_\_\_, a informé la travailleuse que, dès lors qu'elle devait œuvrer à Zurich, la société avait un arrangement pour le logement de ses employés auprès des hôtels E\_\_\_\_\_ ou F\_\_\_\_\_. Le prix des chambres était respectivement de 282 fr. 50 et 270 fr. B\_\_\_\_\_ SA disposait également d'arrangements pour des appartements à Zurich, si A\_\_\_\_\_ cherchait une location sur le long terme. Dans ce cas, la travailleuse était invitée à contacter G\_\_\_\_\_.

f. A\_\_\_\_\_ a travaillé au service de B\_\_\_\_\_ SA du 1<sup>er</sup> octobre 2014 au 31 mai 2015. Il est admis que durant toute cette période elle a été affectée à Zurich. Elle a exercé son activité auprès d'un client de son employeur sis dans le quartier de \_\_\_\_\_ (ZH). Les 1<sup>er</sup> et 2 octobre 2014, A\_\_\_\_\_ a logé à l'hôtel. Du 5 au 31 octobre 2014 elle a occupé un appartement meublé en sous-location à Zurich dont le loyer de 2'000 fr. a été pris en charge par l'employeur. Elle a ensuite occupé un studio mansardé non meublé d'environ 20 m<sup>2</sup> à \_\_\_\_\_ (Zurich), situé à environ une heure de trajet des bureaux du client précité. Le loyer de ce logement, soit 1'000 fr. par mois, a été pris en charge par B\_\_\_\_\_ SA.

g. Par courriel du 8 avril 2015, A\_\_\_\_\_ a requis de son employeuse qu'elle lui indique quelle était la pratique de B\_\_\_\_\_ SA pour la compensation des heures supplémentaires. En particulier, A\_\_\_\_\_ a souhaité savoir si elle devait les compenser en temps avant l'échéance de son contrat ou si B\_\_\_\_\_ SA entendait les lui rémunérer, en sus de son salaire. Elle estimait avoir accompli 210 heures supplémentaires dont 50 correspondaient à du travail supplémentaire.

---

**h.** Par courriel du 28 mai 2015 à A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ SA a répondu que cette dernière avait totalisé 18.35 heures de travail supplémentaire en 2014 et 2.95 heures de travail supplémentaire en 2015 qu'il convenait de rémunérer à 125%.

**i.** Par courrier daté du 5 juillet 2015, A\_\_\_\_\_ a notamment indiqué à B\_\_\_\_\_ SA que, durant son engagement, elle avait réalisé de nombreuses heures de travail supplémentaires. Une collaboratrice RH l'avait informée par téléphone que son travail excluait le paiement de telles heures, de sorte qu'elles ne seraient pas compensées, admettant toutefois que B\_\_\_\_\_ SA avait une obligation légale de compenser le travail supplémentaire. Ces heures avaient d'ailleurs été facturées aux clients. Elle n'avait pas pu intégrer dans ses décomptes les heures de transport effectuées en sus de ses heures de travail, alors même que le trajet aller-retour entre son logement et son lieu de travail représentait 6 heures hebdomadaires (\_\_\_\_\_ (VD)-Zurich). Malgré ses relances pour obtenir le détail des heures réalisées, B\_\_\_\_\_ SA ne lui avait pas transmis de décompte.

S'agissant de son logement, B\_\_\_\_\_ SA lui avait fait une offre pour un emploi basé à Genève. La société lui avait finalement demandé de travailler à Zurich pendant son premier mois d'activité et au maximum pendant un an. Dans une telle situation, les frais de logement et de transport étaient toujours à charge de l'employeur car il s'agissait de frais professionnels et non personnels. Par souci d'économie, elle avait demandé à être logée en appartement plutôt qu'à l'hôtel. A son arrivée à Zurich, aucun logement n'avait finalement été loué pour elle par son employeuse, laquelle l'avait informée qu'elle disposait d'un budget mensuel de 1'000 fr. pour un appartement à Zurich. Ces conditions de logement s'avéraient discriminatoires par rapport à celles offertes à ses collègues. Le budget dévolu à la recherche d'un appartement à Zurich s'était avéré insuffisant et elle avait finalement trouvé un studio qu'elle avait meublé à ses frais (250 fr.), à une heure de distance de son lieu de travail. Le temps nécessaire à la recherche de ce studio, de même que l'emménagement devaient être dédommagés en temps de travail à hauteur de 39 fr. 27 par heure. Il en allait de même de 1.5 heures journalières de trajet. B\_\_\_\_\_ SA restait ainsi lui devoir 18'036 fr. 15 (déduction faite de 983 fr. déjà versés le 24 juin 2015), soit 14'659 fr. 70 pour les frais de logement et 4'270 fr. 61 pour les 127 heures de travail supplémentaires réalisées.

**j.** Par acte déposé en conciliation le 17 octobre 2016, ayant donné lieu à une autorisation de procéder du 23 novembre 2016 et porté devant le Tribunal le 20 février 2017, A\_\_\_\_\_ a conclu au paiement par B\_\_\_\_\_ SA de la somme totale de 30'874 fr. plus intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> juin 2015, comprenant 10'151 fr. brut à titre de supplément de salaire pour le travail supplémentaire effectué et 20'723 fr. 10 net à titre de dédommagement.

---

**k.** Par acte du 17 mars 2017, A\_\_\_\_\_ a réduit ses conclusions à 30'000 fr., comprenant 10'151 fr. à titre de supplément de salaire et 19'849 fr. à titre de dédommagement, le tout plus intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> juin 2015.

**l.** Dans sa réponse du 8 mai 2017, B\_\_\_\_\_ SA a conclu, principalement, à l'irrecevabilité et, subsidiairement, au rejet de la demande en paiement.

Elle a soulevé une exception d'incompétence à raison du lieu en faisant valoir que A\_\_\_\_\_ n'avait travaillé qu'à Zurich, qui était ainsi le lieu habituel du travail.

**m.** Par jugement du 5 juillet 2017, le Tribunal a déclaré irrecevable la demande en paiement formé par A\_\_\_\_\_ à l'encontre de B\_\_\_\_\_ SA.

Par arrêt du 29 décembre 2017, la Cour a annulé ce jugement, déclaré recevable ladite demande et renvoyé la cause au Tribunal pour instruction complémentaire éventuelle et nouvelle décision.

**n.** Le 5 avril 2018, A\_\_\_\_\_, a produit de nouveaux moyens de preuve, soit en particulier des photographies de l'appartement qu'elle louait à \_\_\_\_\_, ainsi que des annonces de logement à Zurich pour un loyer de 1'000 fr.

**o.** A l'audience du Tribunal du 7 mai 2018, A\_\_\_\_\_ a produit un bordereau complémentaire de pièces, soit en particulier une pièce 8 avec des éléments mis en exergue, des estimations des temps de trajet entre son domicile à \_\_\_\_\_ (VD) et son lieu de travail, entre son domicile à \_\_\_\_\_ et son lieu de travail à \_\_\_\_\_ (ZH) et entre son domicile à \_\_\_\_\_ et le siège de B\_\_\_\_\_ SA, ainsi que diverses offres de logement à Zurich pour 1'000 fr.

A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle travaillait régulièrement onze heures par jour et parfois jusqu'à quatorze heures. A son engagement, elle avait informé les ressources humaines qu'elle préférerait un appart-hôtel, ce qui lui permettait d'y laisser ses affaires durant le week-end, lorsqu'elle regagnait son appartement à \_\_\_\_\_ (VD). Cette demande lui avait été refusée et un budget de 1'000 fr. lui avait été accordé pour le logement. La plupart de ses collègues qui n'étaient pas de Zurich logeaient dans l'un des deux hôtels proposés par B\_\_\_\_\_ SA, lesquels lui avaient également été proposés au départ.

B\_\_\_\_\_ SA a déclaré que les employés saisissaient eux-mêmes les heures accomplies, via une application. Les heures supplémentaires dépassant 8.2 heures quotidiennes étaient décomptées manuellement dans un fichier Excel. Pour les employés à temps partiel, le code *work pattern absence* signifiait que l'employé ne devait pas travailler. B\_\_\_\_\_ SA avait pour pratique de payer les frais courants, sur la base des factures présentées. Deux à trois nuits d'hôtel avaient été payées à A\_\_\_\_\_, au début de son activité à Zurich, conformément à la pratique de B\_\_\_\_\_ SA.

---

p. H\_\_\_\_\_, auditeur chez B\_\_\_\_\_ Zurich, a été entendu comme témoin lors de la même audience. Il était en charge du projet pour lequel A\_\_\_\_\_ avait travaillé durant son activité au service de B\_\_\_\_\_ SA. Il s'agissait d'un projet dans le domaine bancaire pour lequel travaillaient deux cents personnes. A\_\_\_\_\_ avait "la position la plus junior possible", de sorte que le témoin devait lui offrir une solution de logement "raisonnable par rapport à son niveau". Dans la mesure où A\_\_\_\_\_ "ne voulait pas profiter d'un des hôtels" qui lui avait été proposé, le témoin a considéré qu'une proposition de 1'000 fr. par mois était "équitable". Travaillaient sur le projet en question, des collaborateurs employés par B\_\_\_\_\_ République Tchèque et Pays-Bas, qui leur payaient les frais d'hôtel, lesquels étaient remboursés par la banque cliente. Deux collaborateurs employés par B\_\_\_\_\_ Suisse provenaient de Suisse romande. Ils étaient plus qualifiés que A\_\_\_\_\_. Le témoin avait trouvé un arrangement particulier avec la banque, afin que celle-ci prenne en charge leurs frais d'hôtel. Pour A\_\_\_\_\_, la contribution au logement était financée par la marge de H\_\_\_\_\_. Rien n'avait été réclamé à la banque. Il s'agissait de la seule collaboratrice pour laquelle H\_\_\_\_\_ avait contribué aux frais de logement sur sa marge. Les deux autres collaborateurs en provenance de Suisse romande étaient respectivement Manager assistant et Manager, ce qui équivalait à une expérience de sept à dix ans.

Le témoin avait rencontré A\_\_\_\_\_ au début 2014 et lui avait expliqué la flexibilité exigée par le travail qui impliquait des voyages, de longues journées de travail et du travail du week-end. A\_\_\_\_\_ lui avait répondu qu'elle prendrait les dispositions nécessaires. Chaque employé saisissait lui-même ses heures dans une application informatique. Les heures étaient facturées aux clients. Le témoin ne les contrôlait pas. Celles-ci étaient contrôlées par les collaborateurs chargés de facturer les heures aux clients. Les heures entrées dans le système étaient considérées comme exactes.

Si A\_\_\_\_\_ n'avait pas accepté la participation au loyer de 1'000 fr. par mois, elle n'aurait pas été retenue pour le projet. La discussion à ce sujet avait eu lieu entre G\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_. Quand celle-ci avait commencé son activité, des hôtels lui avaient été proposés. Elle avait indiqué que cette solution ne lui convenait pas et qu'elle voulait son propre appartement. Par la suite, elle n'a jamais indiqué que cette solution ne lui convenait pas.

q. A l'issue de l'audience du 7 mai 2018, les parties ont plaidé en persistant dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

## **EN DROIT**

1. 1.1 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite

---

par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance, rendue dans une affaire dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC).

L'appel joint, formé dans la réponse, est également recevable (art. 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification, A\_\_\_\_\_ sera désignée ci-après comme l'appelante et B\_\_\_\_\_ SA comme l'intimée.

**1.2** Compte tenu de la valeur litigieuse, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont dès lors applicables.

La maxime inquisitoire ne dispense toutefois pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles. Il n'appartient pas au Tribunal de rechercher lui-même l'état de faits pertinent ni de conseiller les parties du point de vue procédural (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_138/2015 du 1<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.1; 5A\_608/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.2.1).

**1.3** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPCP; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n° 2314 et 2416). En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

- 2.** Le Tribunal a retenu que l'appelante réclamait l'indemnisation de 134.95 heures de travail supplémentaires effectuées durant ses huit mois d'activité, soit 72.95 heures en 2014 et 62 heures en 2015, temps de trajet de 116 heures compris. Il a considéré que l'appelante n'avait pas droit à la rémunération du temps de trajet, soit les 116 heures alléguées. Au demeurant, elle ne prouvait pas la durée desdits trajets. Par ailleurs, la clause contractuelle du paiement des heures supplémentaires ne pouvait pas faire obstacle à la rémunération desdites heures supplémentaires, dans la mesure où le revenu mensuel de l'appelante n'était pas suffisamment élevé. Se fondant sur le décompte d'heures déposé par chacune des parties, le Tribunal a retenu que durant sa période d'activité, l'appelante avait effectué au total 87.15 heures supplémentaires à rémunérer avec un supplément de 25%. Elle avait ainsi droit à la somme de 4'298 fr. 80 (5'600 fr. / 4.33 semaines / 32.8 heures = 32.42 x 25% = 49 fr. 27 x 87.25).

Dans son appel joint, l'intimée fait grief au Tribunal d'avoir considéré que la clause d'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires prévue par les parties n'était pas valable.

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que ses déplacements ne constituaient pas du temps de travail à rémunérer. Dans son acte d'appel elle ne remet pas en question le calcul ci-dessus effectué par le Tribunal. Le grief qu'elle soulève à ce sujet dans sa réponse à l'appel joint n'est pas recevable, car tardif (ATF 132 I 42 consid. 3.3.4 - JdT 2008 I 110; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_666/2015 du 26 avril 2016 consid. 3.1; 5A\_737/2012 du 23 janvier 2013 consid. 4.2.3; 1B\_183/2012 du 20 novembre 2012).

**2.1.1** Aux termes de l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires - soit celles excédant le nombre d'heures à fournir d'après le contrat - qui ne sont pas compensées par un congé, en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4).

Selon la jurisprudence relative à cette disposition, les cocontractants peuvent valablement prévoir, par écrit, que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, « à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire » (ATF 124 III 469 consid. 3a). Le cas échéant, selon les contributions doctrinales citées dans l'arrêt 4A\_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4, la théorie de l'imprévision intervient en ce sens que si le travailleur est amené à accomplir des heures supplémentaires en nombre excédant notablement ce qui était prévisible lors de la conclusion de l'accord, l'employeur ne peut pas se prévaloir dudit accord pour refuser une rémunération spécifique (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 6).

**2.1.2** Selon l'article 13 al. 1 OLT 1, le temps que le travailleur consacre aux trajets pour se rendre sur son lieu de travail habituel et en revenir n'est pas réputé durée de travail. Dans ce sens, ne sont pas considérés comme des frais imposés par l'exécution du travail les moyens nécessaires au travailleur pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail. En revanche, lorsque le travailleur doit se rendre sur un lieu d'intervention (à savoir le lieu sur lequel le travailleur doit effectuer sa prestation de travail et en dehors de son lieu de travail habituel, par exemple en se rendant chez un client ou sur un chantier), et que la durée du trajet par rapport au trajet ordinaire vers le lieu de travail s'en trouve rallongée, seul le surplus de temps ainsi occasionné est réputé temps de travail (art. 13 al.2 OLT 1; TETTU POCHON, Le temps de travail en déplacement, Panorama III en droit du travail, Berne 2017, pp. 857-858 et 860).

---

**2.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que, durant ses huit mois d'activité au service de l'intimée, l'appelante a travaillé à Zurich. Même si les parties ont convenu que l'appelante était "basée à Genève", soit au lieu de la succursale, elles ont prévu qu'elle serait affectée au projet en cours à Zurich. Il résulte clairement du message électronique du 14 juillet 2014 de l'intimée à l'appelante que si le "lieu du contrat" était Genève, le lieu de travail durant la première année serait Zurich. Le règlement sur les frais du personnel de B\_\_\_\_\_ Suisse distingue d'ailleurs la notion de lieu de l'établissement et celle de lieu de travail ("*working location*").

Ainsi, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le lieu de travail habituel de l'appelante se trouvait à Zurich et qu'ainsi le trajet pour se rendre au lieu de travail (tant de \_\_\_\_\_ à Zurich que de \_\_\_\_\_ (VD) à Zurich) ne devait pas être rémunéré comme temps de travail. Les 166 heures évoquées par l'appelante ne constituaient donc pas des heures supplémentaires.

Cela étant, comme indiqué, il doit être considéré comme établi que l'appelante a effectué durant ses huit mois d'activité, 87.15 heures supplémentaires. Cela représente, compte tenu du fait que l'employée travaillait à 80%, approximativement quarante minutes de travail supplémentaires par jour, compris dans le salaire mensuel brut de 5'600 fr. Même si les parties ont convenu que l'appelante devait faire preuve d'une certaine flexibilité, il sied d'admettre, avec le Tribunal, que l'appelante a accompli des heures supplémentaires excédant notablement ce qui était prévisible lors de la conclusion de l'accord excluant la rémunération des heures supplémentaires. Ainsi, en application de la théorie de l'imprévision, ladite exclusion n'est pas opposable à l'employée.

Le jugement sera donc confirmé en tant qu'il condamne l'intimée à verser à l'appelante la somme brute de 4'298 fr. 80, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2015, à titre de rémunération des heures supplémentaires.

- 3.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir considéré qu'elle n'avait pas droit à un dédommagement au motif qu'elle avait dû loger à \_\_\_\_\_ dans un studio dont le loyer s'élevait à 1'000 fr. par mois, alors que d'autres collègues qui travaillaient sur le même projet étaient logés à l'hôtel. Elle invoque une violation du principe de l'égalité de traitement.

**3.1.1** Selon l'article 327 al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

Il s'agit de toutes les dépenses nécessaires encourues pour l'exécution du travail. Le remboursement des frais d'hébergement n'est ainsi dû au travailleur que lorsqu'il est occupé en dehors de son lieu de travail ou si il est en déplacement professionnel. Ne sont pas considérés comme des frais imposés par l'exécution du travail les moyens nécessaires au travailleur pour se déplacer de son domicile à

---

son lieu de travail, de sorte qu'il ne peut prétendre à aucune indemnisation de ce chef. De même, les frais de déménagement du travailleur dans la perspective d'une prise d'emploi ne constituent pas non plus des frais remboursables (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, pp. 298 et 299).

En cas de litige, il incombe au travailleur d'apporter la preuve du bien fondé et de l'étendue des frais dont il demande le remboursement. Il convient cependant de ne pas poser d'exigences trop élevées en la matière (ATF 131 III 439 consid. 5 – JdT 2006 I 36 p. 39-40).

**3.1.2** Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3; 4A\_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4.2).

**3.2** En l'espèce, l'appelante a admis en première instance qu'elle avait elle-même demandé à être logée en appartement (demande du 17 février 2017, p. 9 et référence citée). Elle a confirmé ses allégations devant le Tribunal en déclarant qu'elle avait indiqué au service des ressources humaines qu'elle préférerait un appart-hôtel, ce qui lui permettrait de laisser ses affaires durant le week-end. C'est ainsi à tort que l'appelante reproche au Tribunal une constatation inexacte des faits à ce sujet. Par ailleurs, il n'est pas contesté que durant les mois de novembre 2014 à mai 2015, l'appelant a logé dans un studio non meublé d'environ 20 m<sup>2</sup> à \_\_\_\_\_, dans le canton de Zurich, dont le loyer mensuel de 1'000 fr. a été pris en charge par l'intimée. Cette solution avait été discutée entre l'appelante et G\_\_\_\_\_ avant l'entrée en fonction de l'employée. Le message électronique du 14 juillet 2014 de l'intimée à l'appelante indiquait d'ailleurs que l'employée aurait droit au remboursement des frais d'un appartement à Zurich. Il apparaît ainsi que la prise en charge des frais d'hébergement de l'employée sur le lieu de travail à concurrence de 1'000 fr. par mois pour l'appartement qui avait été trouvé par l'appelante faisait partie intégrante du contrat de travail. Ainsi, le grief de constatation inexacte des faits que fait valoir l'appelante à ce propos se révèle tout aussi infondé que le précédent.

Pour le surplus, l'appelante n'établit pas que l'intimée se serait engagée à prendre en charge d'autres frais liés à l'exécution du travail. Il sied de souligner que dans son mémoire d'appel, l'appelante ne précise pas ses prétentions à ce sujet. Il

n'appartient pas à la Cour de rechercher le détail des prétentions dans les écritures de première instance. Le grief de l'appelante en relation avec les dommages-intérêts qu'elle réclame n'est pas suffisamment motivé et donc irrecevable.

Il est donc superflu d'examiner si l'employeur aurait commis une violation du principe de l'égalité de traitement. On ignore en effet quelle conséquence chiffrée l'appelante entend tirer de son argumentation.

En tout état de cause, l'appelante n'établit pas qu'elle aurait été placée, au niveau de ses conditions d'hébergement dans le canton de Zurich, dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés de l'intimée. Il résulte en effet du témoignage de H\_\_\_\_\_ que les employés occupés sur le projet qu'il dirigeait soit n'étaient pas des employés de l'intimée, soit (deux uniquement) avaient un statut hiérarchique supérieur à celui de l'appelante. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a rejeté les prétentions en dommages-intérêts de l'appelante.

4. En définitive, tant l'appel que l'appel joint se révèlent infondés, de sorte que le jugement attaqué sera intégralement confirmé.
5. Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 31 juillet 2018 par A\_\_\_\_\_ et l'appel joint formé le 12 septembre 2018 par B\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/183/2018 rendu le 2 juillet 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20608/2016-4.

**Au fond :**

Confirme le jugement attaqué.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires et qu'il n'est pas alloué de dépens

**Siégeant :**

Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, commise-greffière.

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

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

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

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.