



Madame T \_\_\_\_\_  
**Dom élu** : Syndicat sans frontières  
Avenue Wendt 10  
1203 Genève

Monsieur E \_\_\_\_\_  
**Dom. élu**: Me Giulia-A. RICCI  
Rue de la Fontaine 7  
Case postale 3595  
1211 Genève 3

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 5 mai 2008

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

M. Edouard BORLOZ et M. Charles DORMOND, juges employeurs

Mme Claire DE BATTISTA TRELLES et Mme Pierrette FISHER, juges salariées

M. Guillaume CHOFFAT, greffier d'audience

**EN FAIT**

- A.** Par acte expédié le 21 octobre 2007, T\_\_\_\_\_ appelle du jugement du Tribunal des prud'hommes du 19 septembre 2007, reçu le 21 par elle, qui a déclaré recevable sa demande et l'en a déboutée.

T\_\_\_\_\_ conclut, ce jugement étant annulé, à ce que la Cour constate le caractère usuraire et lésionnaire du salaire fixé dans son contrat de travail et l'existence d'un délai de prescription de dix ans et qu'elle condamne E\_\_\_\_\_ à lui payer la somme de 27'151 fr. brut pour la régularisation d'écarts salariaux pour les années 2000 à 2002, plus intérêts à 5% dès le 7 juin 2002, ladite somme se décomposant comme suit:

- 8'289 fr. 40 pour les mois de juin à décembre 2000 (7 x 1'184 fr. 20);
- 7'004 fr. 40 pour les mois de janvier à juin 2001 (6 x 1'167 fr. 40);
- 6'014 fr. 40 pour les mois de juillet à décembre 2001 (6 x 1'002 fr. 40);
- 5'842 fr. 80 pour les mois de janvier à juin 2002 (6 x 973 fr. 80).

Subsidiairement, T\_\_\_\_\_ conclut à ce que E\_\_\_\_\_ soit invité à rectifier les montants versés à l'AVS et à payer la LPP.

E\_\_\_\_\_ conclut à la nullité de l'appel et, sur le fond, à la constatation que toutes les créances antérieures à la période du 27 octobre 2001 sont prescrites ainsi qu'au déboutement de T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Il requiert également le prononcé d'une amende au sens des art. 40 let. a et c LPC.

- B.** Les faits suivants ressortent du dossier:

- a.** E\_\_\_\_\_ a signé, en date du 31 mars 2000, une déclaration de garantie à l'attention du Département Fédéral des Affaires Étrangères (ci-après DFAE), en vue d'engager A\_\_\_\_\_, devenue T\_\_\_\_\_, en qualité d'employée de maison.

À cet effet, T\_\_\_\_\_ a été mise au bénéfice d'une carte de légitimation du DFAE de type "F", valable du 31 mai 2000 au 11 juin 2002.

T\_\_\_\_\_ avait répondu à une annonce posée sur le site Internet du HCR, dont E\_\_\_\_\_ était l'employé. Elle était, à l'époque, âgée de 23 ans et souhaitait poursuivre des études universitaires à Genève. Elle a indiqué que les parties se parlaient en anglais, langue qu'elle maîtrise.

- b.** T\_\_\_\_\_ a donc été engagée par E\_\_\_\_\_ en qualité d'employée de maison, chargée de la tenue du ménage et de s'occuper de sa fille B\_\_\_\_\_, née le 23 février 2000. Le contrat de travail prévoyait un salaire mensuel en espèces net de 1'600 fr., augmenté à 1'900 fr. dès juin 2001, montant auquel s'ajoutaient 35 fr.

pour l'abonnement des transports publics. L'employeur a indiqué avoir payé également les primes d'assurance maladie, ce que T\_\_\_\_\_ n'a pas contesté. Selon l'employeur les primes se sont élevées à 103 fr. 60 de juin à décembre 2000, à 120 fr. 40 en 2001 et à 149 fr. de janvier à juin 2002. Ces montants paraissent très raisonnables et T\_\_\_\_\_ les a d'ailleurs intégrés dans ses calculs. Ils seront donc retenus.

Les parties divergent sur le début des relations de travail, l'employée avançant la date du 1<sup>er</sup> mai 2000, l'employeur celle du 1<sup>er</sup> juin 2000. Dans la mesure où T\_\_\_\_\_ expose être retournée en Croatie en mai 2000 et qu'elle calcule ses prétentions en prenant comme date du début de son travail effectif le 1<sup>er</sup> juin 2000 (appel, p. 8, 10, 11), il y a lieu de considérer que les rapports de travail ont pris effet à cette date.

Le contrat signé par les parties était, selon E\_\_\_\_\_, la reprise du modèle de contrat de travail pour les domestiques privés établi par le DFAE. T\_\_\_\_\_ a confirmé en première instance l'existence d'un contrat de travail écrit, mais soutient le contraire en appel.

E\_\_\_\_\_ a indiqué, sans être contredit, qu'il avait suivi, pour fixer le salaire, la directive sur l'engagement des domestiques privés par des fonctionnaires internationaux établie par le DFAE le 1<sup>er</sup> mai 1998.

- c. E\_\_\_\_\_ a, dès le 1er juin 2000, déclaré T\_\_\_\_\_ auprès de la Caisse cantonale genevoise de compensation et cotisé auprès des assurances sociales. Selon le relevé de la caisse de compensation, les cotisations AVS/AI/APG/LAMAT ont été perçues sur le salaire de 13'545 fr. en 2000, celui de 21'720 fr. en 2001 et de 9'175 fr. en 2002.

E\_\_\_\_\_ a, également, souscrit une assurance accident en faveur de l'employée, dont le montant s'est élevé, en moyenne, à 35 fr. par mois.

Il soutient avoir, par ailleurs, pris en charge les frais médicaux non remboursés, mais ne les chiffre cependant pas. T\_\_\_\_\_ a indiqué, en audience d'appel, que son employeur prenait en charge, chaque année, les frais médicaux à concurrence de 500 fr., montant qui sera ainsi retenu à ce titre.

- d. E\_\_\_\_\_ expose que T\_\_\_\_\_ a logé à son domicile durant la première année d'emploi, ce que T\_\_\_\_\_ conteste, faisant valoir qu'elle habitait au Foyer C\_\_\_\_\_ à Genève. Selon une attestation établie par ce dernier, T\_\_\_\_\_ y a été résidente permanente du 1er juin 2000 au 2 octobre 2001 et payait un loyer de 510 fr. par mois. Elle a été, pour l'année académique du 15 octobre 2001 au 15 juillet 2002, titulaire d'une carte de résident au sein de la Cité Universitaire de Genève où le loyer de son logement était de 730 fr. par mois.

- e. Les parties s'accordent sur le fait que T\_\_\_\_\_ prenait le petit-déjeuner chez son employeur. Celle-ci affirme que le réfrigérateur était souvent mal garni, de sorte qu'elle ne pouvait se préparer le repas de midi, mais devait réchauffer les plats qu'elle avait cuisinés au préalable. Cette version est contestée par l'employeur, qui expose que le réfrigérateur regorgeait de nourriture, comme cela est le cas dans les familles américaines, étant précisé que son épouse, D\_\_\_\_\_, est américaine.

Quant aux repas du soir, T\_\_\_\_\_ a allégué ne jamais l'avoir partagé avec son employeur, alors que celui-ci soutient qu'elle y assistait régulièrement.

- f. Les rapports de travail ont pris fin le 7 juin 2002.
- g. Par demande du 26 octobre 2006, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ en paiement de 34'072 fr. 50 à titre de différence de salaire, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 7 juin 2002.

Elle a également réclamé la délivrance d'un certificat de travail ainsi que de ses décomptes de salaire.

À l'appui de ses conclusions, T\_\_\_\_\_ a allégué qu'elle avait travaillé du 1er mai 2000 au 7 juin 2002. Elle avait signé un contrat de travail écrit et perçu un salaire mensuel de 1'600 fr. augmenté à 1'900 fr. dès juin 2001 ainsi que 35 fr. par mois pour son abonnement de bus. Elle n'avait jamais logé chez son employeur et n'y prenait que ses repas du matin. En application du CTT, elle aurait dû percevoir un salaire global de 3'300 fr. par mois; la différence de salaire s'élevait donc à 34'072 fr. 50, montant dont elle réclamait le paiement.

- h. E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ ont conclu à l'absence de légitimation passive de D\_\_\_\_\_, à la constatation de la prescription des créances antérieures au 27 octobre 2001 et au déboutement de T\_\_\_\_\_ des fins de sa demande.

T\_\_\_\_\_ avait logé chez eux pendant une année environ. Elle avait perçu, dès juin 2001, un salaire mensuel net de 1'900 fr. et brut de 2'169 fr. 60. Ayant eu la possibilité de prendre tous ses repas chez son employeur, il convenait d'ajouter à son salaire un équivalent de 600 fr. pour la nourriture, en plus de 35 fr. pour l'abonnement de bus, soit 2'804 fr. 60 au total. En tant que titulaire d'une carte de légitimation du DFAE, elle avait également bénéficié d'un privilège fiscal évalué à 300 fr. par mois, montant qu'il convenait d'ajouter à ses revenus. E\_\_\_\_\_ avait suivi les exigences des Directives du DFAE de 1998 qui prévalaient sur le CTT. En établissant un contrat écrit, les parties avaient du reste valablement dérogé aux dispositions dudit CTT relatives aux salaires minimaux qui ne leur étaient dès lors pas applicables.

- i. À l'audience du 19 juin 2007, T\_\_\_\_\_ a renoncé à la délivrance d'un certificat de travail et précisé ne demander que les décomptes salaires relatifs aux nouveaux montants qui lui seraient alloués. Elle a contesté avoir logé chez ses employeurs

ou mangé avec eux. Il était prévu dans le contrat de travail écrit qu'elle prenne ses repas du matin et de midi chez l'employeur, mais pas les repas du soir.

- j.** Les défendeurs ont sollicité l'audition de quatre témoins afin d'établir que T\_\_\_\_\_ prenait tous ses repas à leur domicile.
- k.** Dans son jugement du 19 septembre 2007, le Tribunal a retenu que D\_\_\_\_\_ n'avait pas la légitimation passive. Par ailleurs, il a, par appréciation anticipée des preuves, renoncé à l'audition des témoins des défendeurs, estimant que leur déposition n'influencerait pas l'issue du litige. Les prétentions antérieures au 25 octobre 2001 étaient en outre prescrites. Les parties avaient valablement dérogé au régime du CTT, de sorte que le contrat était valable. Enfin, celui-ci n'était pas lésionnaire au sens de l'art. 21 CO, dès lors que les prestations perçues par l'employée étaient supérieures aux 2/3 du salaire prévu par le CTT.
- l.** Le conseil de E\_\_\_\_\_ a été autorisé par la Cour d'appel à le représenter à l'audience du 3 mars 2008.

Lors de cette audience, les parties ont persisté dans leurs conclusions. T\_\_\_\_\_ a précisé que E\_\_\_\_\_ avait pris en charge, chaque année, ses frais médicaux à concurrence d'une franchise de 500 fr., et elle a insisté sur le fait qu'elle apportait sa propre nourriture pour ses repas de midi puisque la famille E\_\_\_\_\_ ne lui en mettait pas à disposition, son réfrigérateur étant presque toujours vide. Le conseil de E\_\_\_\_\_ a contesté que T\_\_\_\_\_ n'avait pas pu se nourrir à midi chez son employeur. Par ailleurs, celle-ci avait parfois partagé les repas du soir avec la famille E\_\_\_\_\_. Leurs relations avaient été très bonnes, au point que l'employée avait reproposé ses services ultérieurement. T\_\_\_\_\_ a alors indiqué qu'il lui était arrivé de préparer le repas du soir, mais qu'elle n'avait jamais été invitée à rester. Elle a contesté avoir reproposé ses services au couple après la fin des rapports contractuels.

- m.** Par ordonnance préparatoire du 19 mars 2008, les parties ont été invitées à se prononcer sur l'opportunité de suspendre la procédure dans l'attente de l'arrêt à rendre par le Tribunal fédéral dans la cause C/27178/2006, qui posait les mêmes problèmes juridiques que ceux soulevés dans la présente espèce.
- n.** E\_\_\_\_\_ s'en est rapporté à justice sur ce point, alors que T\_\_\_\_\_, qui est défendue par le même syndicat que l'employée ayant conduit la procédure susmentionnée, a indiqué, pièces à l'appui, que cette dernière avait retiré son recours en matière civile.

La suspension n'ayant pas lieu d'être prononcée, la cause a été gardée à juger.

Pour le surplus, les arguments des parties en appel seront examinés ci-après dans la mesure utile à la solution du litige.

## **EN DROIT**

1. Interjeté dans les délai et forme prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la Juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), le présent appel est recevable. En particulier et contrairement à ce que soutient l'intimé, le mémoire d'appel satisfait aux exigences minimales de motivations prévues à l'art. 300 LPC. L'on comprend en effet les griefs de l'appelante, tant en fait qu'en droit, ainsi que ses conclusions.
  - 1.1 L'appelante prend des conclusions tendant à la constatation du caractère usuraire et lésionnaire du salaire fixé dans son contrat de travail ainsi qu'à la constatation que ses prétentions sont soumises à une prescription de dix ans. De telles conclusions ne sont pas recevables. En tant que l'appelante a pris des conclusions condamnatoires, ses conclusions constatatoires n'ont pas de portée propre et sont ainsi dépourvues d'intérêt juridique.
  - 1.2 N'est pas non plus recevable le chef de conclusions tendant à ce que la Cour d'appel invite l'intimé à payer les charges sociales, dont il ne se serait pas acquitté sur les salaires versés. La Cour ne peut qu'inviter la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur les montants au paiement desquels elle la condamne. Elle ne peut en revanche examiner si l'employeur s'est acquitté du paiement des charges sociales; cet examen n'entre pas dans la compétence de la Juridiction des prud'hommes (art. 1 LJP).
  - 1.3 L'appelante réclame, dans le corps de l'appel, la délivrance du décompte détaillé du salaire perçu. Elle ne prend cependant pas de conclusions formelles à cet égard. Par ailleurs et surtout, elle avait expressément renoncé à ce chef de conclusions en première instance (cf. PV du 19 juin 2007, p. 1) et ne vient pas expliquer en quoi cette renonciation ne serait pas valable. Partant, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur cette revendication.
2. L'application du droit suisse au contrat ayant lié les parties n'est pas litigieuse et est conforme à l'art. 121 LDIP.
  - 2.1 A Genève, les relations contractuelles nées de l'activité domestique sont régies par le contrat-type de travail genevois pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT), élaboré en application de l'art. 359 al. 2 CO (cf. ATF np 4C.261/1999 du 28 janvier 2000, consid. 2a), qui prévoit des salaires minima en fonction de l'âge, de la fonction et de la formation et de l'âge de l'employé.

A l'époque des faits litigieux, ces relations étaient régies par le CTT du 17 novembre 1997, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998, abrogé par le CTT du 15 mai 2001, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2001. Les salaires globaux minima du CTT

n'ont été déclarés impératifs que le 3 mai 2005. Les art. 16, 17 et 18 CTT, dans leur différente teneur en vigueur, prévoient une rémunération minimale pour les employés de maison majeurs n'étant pas au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité, à raison d'une partie versée en espèces et d'une partie en nature pour le logement et la nourriture. La partie en espèces, vu les adaptations successives du CTT genevois pour les périodes considérées, se montait à 2'355 fr. pour la période antérieure au 30 juin 2001 et à 2'400 fr. à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001.

La prestation de l'employeur liée à la nourriture et au logement fournis à l'employé a été fixée à 120 fr. par mois pour le petit déjeuner, 270 fr. par mois pour le repas de midi, 210 fr. pour le repas du soir et à 300 fr. pour le logement. Jusqu'au 30 juin 2001, l'employé qui renonçait à être logé chez son employeur ne pouvait prétendre à une indemnité pour logement. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001 toutefois, l'employé, même s'il a renoncé à loger chez son employeur, peut prétendre à une indemnité de logement. Par ailleurs, depuis la même date, le travailleur qui n'est pas logé ou nourri par l'employeur, reçoit, en espèces, les montants de 300 fr. pour le logement et de 600 fr. pour la nourriture (art. 15, 16 ou 17 CTT dans ses différentes teneur en vigueur).

- 2.2** Il n'est pas contesté que les parties pouvaient déroger, par écrit, aux dispositions du CTT relatives aux salaires globaux minimaux, même en défaveur de l'employé (cf. art. 2 et 3 des différents CTT; art. 361 et 362 CO).

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

Au vu de ces éléments et notamment de l'affirmation répétée de l'appelante en première instance selon laquelle un contrat écrit a été signé entre les parties fixant son salaire initial à 1'600 fr. par mois, ce fait sera retenu contre elle (cf. art. 126 et 189 LPC). La Cour considère donc, à l'instar des premiers juges, que les parties étaient liées par un contrat écrit dérogeant au salaire du CTT.

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

4. Aux termes de l'art. 21 CO, en cas de disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, la partie lésée peut, dans le délai d'un an, déclarer qu'elle résilie le contrat et répéter ce qu'elle a payé, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience (al. 1). Le délai d'un an court dès la conclusion du contrat (al. 2).

Dès lors que l'appelante n'a pas démontré avoir invalidé le contrat de travail dans le délai d'un an à compter de sa conclusion, elle ne peut plaider ne plus être liée par celui-ci en raison d'une éventuelle lésion au sens de l'art. 21 CO.

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

5.1 L'art. 157 ch. 1 CP punit de la réclusion pour cinq ans au plus ou de l'emprisonnement celui qui aura exploité la gêne, la dépendance, l'inexpérience ou la faiblesse de la capacité de jugement d'une personne en se faisant accorder ou promettre par elle, pour lui-même ou pour un tiers, en échange d'une prestation, des avantages pécuniaires en disproportion évidente avec celle-ci sur le plan économique.

L'usure suppose donc que la victime se soit trouvée dans l'une des situations de faiblesse énumérées exhaustivement par cette disposition. Il faut ensuite que l'auteur ait exploité cette situation de faiblesse en vue de se faire accorder ou promettre un avantage pécuniaire. L'avantage pécuniaire obtenu doit être en disproportion évidente, sur le plan économique, avec la prestation fournie. L'évaluation doit être objective. Le rapport entre la prestation et la contre-prestation se mesure dans le cas normal selon le prix ou la rémunération usuels pour des choses ou des services de même espèce, en recherchant la valeur patrimoniale effective de la prestation, calculée en tenant compte de toutes les circonstances (ATF np 6B\_395/2007 du 14 novembre 2007; ATF 130 IV 106 consid. 7.2; 93 IV 85 consid. 2; CORBOZ, Les infractions en droit suisse, vol. I, Berne 2002, art. 157, n. 31 et 32).

La loi et la jurisprudence ne fournissent aucune limite précise pour déterminer à partir de quand la disproportion entre les prestations est usuraire. Le nombre des critères à prendre en considération (en particulier celui des risques encourus) rend difficile les indications chiffrées. Selon la jurisprudence, la disproportion doit excéder sensiblement les limites de ce qui apparaît usuel et normal en regard de toutes les circonstances. Elle doit paraître frappante et s'imposer comme telle à tout client (ATF 92 IV 132 consid. 1). La doctrine a posé quelques repères. Pour les domaines réglementés, la limite semble se situer autour de 20 %. Dans les autres domaines, il y aurait usure, dans tous les cas, dès 35 % (ATF np 6S.6/2007 du 19 février 2007 citant CORBOZ et TRECHSEL).

L'usure est une infraction intentionnelle; le dol éventuel suffit. L'intention doit porter sur la disproportion évidente entre la prestation et la contre-prestation ainsi que sur la situation de faiblesse de la victime (ATF np 6S.6/2007 du 19 février 2007; ATF 82 IV 145 consid. 2d).

**5.2** Pour fixer les conditions salariales de son employée, l'intimé s'est fondé sur la Directive du DFAE du 1<sup>er</sup> mai 1998.

Cette Directive rappelle, à ses art. 6.61 et 6.62, que, si la rémunération du travailleur est soumise en droit suisse à la liberté contractuelle, il ne doit pas y avoir de disproportion évidente entre le travail envisagé et sa rémunération, sous peine de lésion, ce qui risque de rendre inapplicable la clause salariale prévue. Si la clause salariale conclue entre les parties n'est pas valable, l'employeur s'expose, selon la Directive, à être contraint par un Tribunal à verser un autre salaire que celui qu'il envisageait de payer ou qu'il a payé et qui peut varier selon le canton de domicile. Prenant l'exemple de Genève, la Directive rappelle la pratique de la Juridiction des prud'hommes selon laquelle, dans ce canton, le salaire en espèces d'un employé domestique privé d'un fonctionnaire international devrait être équivalant aux deux tiers du salaire prévu dans le CTT.

L'intimé est donc parti des recommandations salariales de la Directive et s'est conformé aux autres prescriptions, à savoir d'obtenir une carte de légitimation pour l'appelante et de l'affilier auprès de la Caisse de compensation. Selon les indications fournies dans la Directive, il n'était pas tenu d'assurer son employée au second pilier (art. 8.2). Il a toutefois assuré l'appelante contre les accidents et la maladie, comme le requiert la Directive (art. 8.3 et 8.4). L'intimé a également rempli la Déclaration de garantie de l'employeur et soumis à l'appelante celle de l'employé, qu'il a adressées à la Mission permanente de la Suisse près des Organisations internationales.

Au vu de ces éléments, la Cour considère que l'intimé ne peut se voir reprocher d'avoir eu l'intention, ne serait-ce que par dol éventuel, d'imposer à l'appelante des conditions salariales en disproportion évidente avec le travail fourni. Au contraire, l'intimé s'est enquis des réglementations suisses et s'est conformé aux réponses reçues, y compris aux directives émises par l'administration fédérale. Il a ainsi

cherché à s'informer sur et à respecter les exigences légales applicables au contrat de travail d'une employée de maison. Cet élément tend également à démontrer que l'intimé n'a pas tenté d'exploiter son employée, mais était soucieux de lui accorder des conditions de travail conformes aux indications qui lui avaient été fournies par des intervenants qu'il pouvait, de bonne foi, considérer comme étant compétents.

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

L'élément constitutif subjectif de l'infraction "d'usure" n'est donc pas réalisé. Pour ce motif déjà, le contrat de travail n'est pas illicite, et, partant, pas nul.

**5.3 5.3.1** Ce n'est ainsi qu'à titre subsidiaire que la Cour examine s'il existe une disproportion évidente entre prestation et contreprestation au sens de l'art. 157 CP.

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

**5.3.2** En l'espèce, l'intimé, outre le salaire net versé en espèces, a payé la prime d'assurance-accident de 35 fr. par mois, l'abonnement TPG de 35 fr. par mois, la

franchise annuelle de 500 fr. de l'assurance-maladie, soit de 41 fr. 70 par mois ainsi que les cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT. Pendant la période litigieuse, le taux de la cotisation globale à l'AVS/AI/APG s'élevait à 10,1%, celui de l'assurance-chômage à 3% et celui de l'assurance-maternité cantonale à 0,3% (cf. art. 5 LAVS, art. 3 LAI, art. 3 LACI, art. 3 LAMAT (loi cantonale J 5 07) ainsi que les barèmes fixés par le Conseil fédéral). L'Office cantonal des assurances sociales a attesté du fait que l'intimé s'est acquitté intégralement des cotisations dues. Compte tenu des salaires déclarés de 13'545 fr. en 2000, 21'720 fr. en 2001 et de 9'175 fr. en 2002, les cotisations se sont élevées à 259 fr. 30 par mois (13,4% x 13'545 fr. : 7) en 2000, à 242 fr. 55 par mois en 2001 (13,4% x 21'720 fr. : 12) et en 2002 à environ 245 fr. par mois (13,4% x 9'175 fr. : 5).

S'agissant des repas, seul est admis la prise du petit-déjeuner chez l'employeur, dont la valeur peut être arrêtée à 120 fr. (cf. art. 15 ss CTT). Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a fourni une partie du salaire en nature. Les premiers juges ont toutefois choisi de ne pas procéder à l'audition des témoins cités par l'intimé à cet effet, de sorte qu'il ne peut être retenu que l'intimé n'a pas établi un fait qu'il a régulièrement offert de prouver. Cela étant, l'appelante devait préparer le repas de midi pour la fille de son employeur, qui a eu, pendant la durée de son emploi, entre deux et quatre ans. L'appelante a d'ailleurs reconnu avoir pu se nourrir à midi, mais que les quantités étaient insuffisantes. La Cour en conclut que l'appelante avait la possibilité de se préparer un repas de midi, même si le choix des produits, voire leur quantité ne lui convenait pas toujours. Un montant réduit, estimé à 200 fr., sera ainsi retenu pour la nourriture mise à disposition par l'employeur pour le repas de midi. Dès lors que la Cour ne dispose que des allégations des parties au sujet des repas du soir et que les enquêtes n'ont pas été ouvertes sur ce point, celui-ci demeurera indécis. Comme on le verra plus bas, il est sans influence sur le résultat.

Par ailleurs, au vu des attestations produites par l'appelante, il sera retenu que celle-ci n'a, à aucun moment, logé chez son employeur. L'intimé a soutenu que l'appelante disposait d'une chambre dans sa maison, mais qu'elle a cependant choisi, courant 2001, de vivre avec son fiancé. L'appelante n'a pas contesté qu'une chambre était à sa disposition chez son employeur. Il sera donc retenu que tel était le cas. Jusqu'au 30 juin 2001, la somme de 300 fr. correspondant à l'indemnité de logement ne sera donc pas intégrée dans le salaire global comparatif du CTT, de sorte que celui-ci était ainsi de 2'865 fr.

Par ailleurs, l'appelante a bénéficié d'un privilège fiscal. En effet, les employés de fonctionnaires internationaux ne sont pas soumis à l'imposition. Ce privilège fiscal découle de l'art. 37 ch. 4 de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques, à laquelle renvoie l'Accord sur les privilèges et immunités de l'Organisation des Nations Unies conclu entre le Conseil fédéral suisse et le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies les 11 juin/1er juillet 1946 (cf. aussi l'art. 11 des Directives 1998 et art. 13 de la Directive 2006 du DFAE; pièces 3 et 10 déf.). Ledit art. 37 ch. 4 prévoit que les domestiques

privés des membres de la mission qui ne sont pas ressortissants de l'Etat accréditaire ou n'y ont pas leur résidence permanente sont exemptés des impôts et taxes sur les salaires qu'ils reçoivent du fait de leur service.

En tant que travailleuse étrangère séjournant dans le canton sans être au bénéfice d'un permis d'établissement, l'appelante aurait été assujettie à une imposition à la source, si son employeur n'avait pas été fonctionnaire international (cf. art. 1 de la loi genevoise du 23 septembre 1994 sur l'imposition à la source des personnes physiques et morales). Les personnes sans charge de famille, comme l'appelante, sont soumises à taxation lorsque leur salaire, prestations en nature comprises, atteignait au moins 20'401 fr. par an.

En vertu du CTT, le salaire minimal pour les employés de maison dès 18 ans s'élevait par mois, salaire en espèces et prestations en nature additionnées, jusqu'au 30 juin 2001 à 2'865 fr. (3'165 fr. moins 300 fr. équivalent au logement), puis à 3'300 fr. Si l'appelante avait touché le salaire minimal établi par le CTT entre 2000 et 2002 et elle n'avait pas bénéficié du privilège fiscal, elle aurait été taxée à la source. Elle aurait ainsi connu une imposition à la source liée à sa rémunération totale d'un montant annuel de 2'561 fr. (7,45% x 34'380 fr.) pour l'année 2000, de 3'015 fr. (8,15 % x 36'990 fr.) pour l'année 2001 et de 3'485 fr. (8,8 % x 39'600 fr.) pour 2002. Cette imposition est basée sur les barèmes d'impôt à la source applicables dans le canton de Genève au 1er janvier de chaque année respective.

Ainsi, l'exemption fiscale dont bénéficie l'employée en travaillant pour une fonctionnaire internationale, n'apparaît pas comme un privilège purement factice. Celui-ci était donc mensuellement en 2000 de 213 fr., en 2001 de 250 fr. et en 2002 de 290 fr.

Par conséquent, la rémunération de l'appelante, en espèces, en nature et autres avantages, s'est montée:

- du 1<sup>er</sup> juin 2000 au 31 décembre 2000 à 2'606 fr., soit 1'600 fr. + 320 fr. (nourriture) + 213 fr. (bénéfice fiscal) + 103 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 259 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG;
- du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 mai 2001 à 2'643 fr., soit 1'600 fr. + 320 fr. (nourriture) + 250 fr. (bénéfice fiscal) + 120 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 242 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG;
- du 1<sup>er</sup> juin 2001 au 31 décembre 2001 à 2'943 fr., soit 1'900 fr. + 320 fr. (nourriture) + 250 fr. (bénéfice fiscal) + 120 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 242 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG;
- 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 7 juin 2002 à 3'015 fr., soit 1'900 fr. + 320 fr. (nourriture) + 290 fr. (bénéfice fiscal) + 149 fr. assurance-maladie + 41 fr. (participation à

la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 245 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC/LAMAT + 35 fr. abonnement TPG.

La différence entre le salaire global minimal prescrit par le CTT alors en vigueur est la rémunération effective globale a donc été:

- du 1<sup>er</sup> juin 2000 au 31 décembre 2000 d'environ 9,05 % (2'865 fr. vs 2'606 fr.)
- 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 mai 2001 de 7,75% (2'865 fr. vs 2'643 fr.)
- du 1<sup>er</sup> juin 2001 au 31 décembre 2001 de 10,82 % (3'300 fr. vs 2'943 fr.)
- du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 7 juin 2002 de 8,64% (3'300 fr. vs 3'015 fr.).

Il apparaît au vu de ces chiffres que prestation et contre-prestation ne se trouvaient pas dans une disproportion telle que l'on pourrait conclure à l'existence d'une usure au sens de l'art. 157 CP. Cette affirmation serait encore renforcée si la valeur des repas du soir - sur lesquels la Cour ne s'est pas prononcée - était incluse dans les prestations de l'employeur. Inversement, même en excluant totalement le montant réduit de 200 fr. retenu pour les repas de midi, la différence de salaire n'atteindrait pas les 20% retenus par la doctrine. En effet, elle oscillerait alors entre 14,7 % et 16,88%.

Ainsi, tant l'élément constitutif subjectif qu'objectif de l'infraction n'est pas réalisé. Partant, le contrat de travail liant les parties est valable.

6. En dernier lieu, l'appelante soutient que le contrat est illicite au regard de l'art. 7 LCD.

L'appelante ne peut être suivie sur ce point. Selon l'art. 7 LCD, agit de façon déloyale celui qui, notamment, n'observe pas les conditions de travail légales ou contractuelles qui sont également imposées à la concurrence ou qui sont conformes aux usages professionnels ou locaux. Or, comme cela a été exposé plus haut, les conditions de travail proposées à l'appelante étaient celles recommandées par la Directive du DFAE. Elles n'étaient ainsi pas différentes de celles applicables aux autres employés domestiques de fonctionnaires internationaux. L'art. 7 LCD ne trouve donc pas application au cas d'espèce.

7. L'appel doit ainsi être rejeté. Il n'y a pas lieu d'infliger une amende de procédure à l'appelante, comme le requiert l'intimé. En effet, il n'apparaît pas que l'appelante ait agi de manière téméraire au sens de l'art. 40 LPC, ni qu'elle ait formulé des allégations calomnieuses ou injurieuses au sens de l'art. 42 LPC.

La procédure étant gratuite, il n'est pas alloué de dépens (art. 343 CO, 76 LJP).

**PAR CES MOTIFS**

**La Cour d'appel des prud'hommes, Groupe 5**

**A la forme :**

Reçoit l'appel interjeté le 21 octobre 2007 par T\_\_\_\_\_ contre le jugement TRPH/706/2007 prononcé le 19 septembre 2007 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/25553/2006-5.

**Au fond :**

Rejette l'appel et confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente