



Madame

T _____

Dom. élu : SIT-GENEVE
Rue des Chaudronniers 16
Case postale 3287
1211 Genève 3

Messieurs

E _____

Dom. élu : Me Bruno MEGEVAND
Place Claparède 3
1205 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du jeudi 20 novembre 2003

M. Louis PEILA, président

Mme Suzanne BORGSTEDT VOGT et M. Dominique BALTHASAR , juges
employeurs

Mme Andrée HOPPE et M. Bernard CASEYS, juges salariés

Mme Anne Sylvie CLAIVAZ MOSER, greffière d'audience

A. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 12 novembre 2002, T_____ a assigné E_____ en paiement de 35'064 fr. 65 plus intérêts à 5% dès le 1^{er} août 2002. Cette somme se décompose ainsi :

- 2'430 fr. à titre de solde du salaire de juillet 2002;
- 2'445 fr. à titre de différence de salaire;
- 7'292 fr. 80 à titre de rémunération du travail dominical;
- 1'876 fr. 85 à titre de salaire pour les jours fériés;
- 21'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

E_____ ont reconnu devoir 2'235 fr. brut à titre de solde de salaire pour juillet 2002, somme dont ils ont acquitté l'équivalent net le 18 décembre 2002. Ils ont contesté l'ensemble des autres prétentions de la demanderesse.

B. Par jugement du 12 mars 2003, notifié par pli recommandé du 15 juillet 2003, le Tribunal des prud'hommes a débouté T_____ de toutes ses conclusions.

Le Tribunal a admis sa compétence et l'application du droit suisse, sans référence à une quelconque convention collective. Il a considéré que le salaire brut proposé avait été avalisé par l'OCE et qu'il correspondait à un salaire usuel de palefrenier. T_____ ayant été engagée en cette qualité, quelles que furent ses qualifications, elle ne pouvait émettre aucune prétention salariale supérieure. Le Tribunal a également considéré que le travail dominical avait été compensé, de sorte que, en absence d'heures supplémentaires, elle ne pouvait en retirer aucun droit et ce même si on appliquait le CCT du secteur agricole.

Le Tribunal a par ailleurs considéré, toujours en raison de l'absence d'heures supplémentaires, que T_____ ne pouvait élever aucune prétention pour les activités déployées à l'occasion de jours fériés. Enfin, les enquêtes avaient permis d'établir que le licenciement trouvait sa motivation dans les carences que le travailleur avait progressivement démontrées dans l'exercice de sa tâche, alors que T_____ n'avait rien prouvé qui pût constituer un abus de l'employeur.

C. Par acte déposé le 25 juillet 2003, T_____ appelle de cette décision et reprend l'intégralité de ses prétentions initiales, à l'exception du solde de salaire de juillet 2002 qui lui a été versé. Elle se prévaut de diverses violations du CTT de l'agriculture, notamment du fait qu'elle n'a pas reçu le salaire minimum prévu pour une employée qualifiée et que le licenciement constituait une mesure de représailles eu égard à son refus d'effectuer une heure supplémentaire non payée.

Par mémoire du 25 septembre 2003, E_____ concluent à la confirmation de la décision entreprise, précisant que le CTT de l'agriculture ne s'applique pas au cas d'espèce.

D. Il ressort de la procédure les éléments suivants :

- a. E _____ exploitent depuis de nombreuses années le Manège A _____ à Genève.
- b. Par décision du 14 août 2000, l'OCE a autorisé les frères E _____ à engager T _____, ressortissante française née le 13 avril 1980, en qualité de palefrenière qualifiée pour un salaire mensuel AVS minimum de 3'250 fr. et un horaire de 47 heures par semaine.
- c. T _____ a commencé son activité le 1^{er} novembre 2000. Son salaire a été augmenté à 3'316 fr. 35 dès le 1^{er} janvier 2002. Les versements mensuels incluaient les étrennes, soit 800 fr. en 2000 et 2001 et 850 fr. en 2002.
- d. Il était initialement prévu que T _____ travaillerait tous les matins du lundi au samedi de 7h00 à 12h00, les après-midi des lundi, jeudi et vendredi de 14h00 à 19h00, le mercredi de 14h00 à 17h00 et qu'elle aurait congé le mardi, le samedi après-midi et le dimanche. En cas de travail le dimanche matin, un après-midi supplémentaire lui était accordé en compensation. Il en allait de même lorsqu'elle travaillait le matin des jours fériés. Il n'a pas été allégué que ces horaires et ces compensations n'auraient pas été respectés.

T _____ a admis en comparution personnelle qu'elle travaillait 45 heures par semaine, précisant en appel que son employeur lui aurait précisé que c'était la règle dans son manège, même si le contrat d'engagement prévoyait 47 heures.
- e. T _____ est titulaire d'un brevet d'études professionnelles agricoles délivré à Lyon en octobre 1998, et d'un « Brevet Animateur Poney » décerné en septembre 1999. Elle est également au bénéfice d'une attestation de réussite d'un contrôle continu des connaissances de la Formation Commune Générale du Brevet d'Etat d'Educateur Sportif premier degré, obtenu lors d'une session d'hiver 1999. Cette attestation ne lui donne pas le droit d'exercer contre rémunération. Il n'est pas allégué qu'elle aurait fait valoir ces documents lors de son engagement.
- f. Les tâches confiées à T _____ consistaient à nourrir et entretenir les chevaux, vider le fumier, nettoyer les boxes, ranger le matériel et emmener les chevaux au parc. Il lui est également arrivé de mener les chevaux au manège et d'aider les enfants à se mettre en selle; cette dernière activité était également effectuée par les autres palefreniers.
- g. Au printemps 2002, il fut demandé aux employés du manège d'effectuer une heure de plus le mercredi après-midi. T _____ n'accepta ceci qu'à la condition d'être payée en sus de son salaire, ce que l'employeur refusa. Le 10 mai 2002, T _____ refusa une nouvelle fois de travailler une heure de plus. L'employeur la

licencia alors oralement, sur le champ, pour le 10 juillet suivant.

- h. Par lettre du 27 juin 2002, T_____ s'est opposée à son congé, considérant qu'il faisait suite à des comportements grossiers et insultants et qu'il devait être qualifié d'abusif.

E_____ ont répliqué par courrier du 6 juillet suivant, confirmant le congé donné oralement le 10 mai précédent et affirmant qu'il faisait suite à des fautes graves et répétées de T_____.

- i. Il ressort des enquêtes qu'une des clientes du manège s'est montrée satisfaite du travail de T_____, cette dernière était traitée par E_____ d'un ton autoritaire, voire agressif, mais pas grossier. Le même ton était adopté vis-à-vis des autres palefreniers. Un palefrenier, qui a peu travaillé avec T_____, entre un mois et trois mois, a estimé qu'il s'agissait d'un palefrenier meilleur que les autres. Le patron était nerveux et adoptait des comportements humiliant. Ce témoin, B_____ est parti fâché avec E_____.

Les autres témoins ont dans l'ensemble considéré que la qualité du travail de T_____ était allé en se dégradant, ses boxes étant mal entretenus (témoins C____, D____, F____) et les chevaux n'étant pas toujours brossés. De plus, elle arrivait régulièrement en retard et partait parfois avant l'heure (témoins C____, D____, F____, G____).

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable.

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.

- 2.1. L'appelante soutient que les rapports de travail des parties sont régis par le Contrat-type de travail réglant les conditions de travail entre les employeurs agricoles du canton de Genève et les travailleurs agricoles, entré en vigueur le 1^{er} mars 2000.

Le Champ d'application de ce contrat est précisé ainsi :

« **Art. 1**

¹ Sont considérés comme travailleurs agricoles au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) à temps complet et à temps partiel, qui travaillent exclusivement ou principalement dans une exploitation agricole sur territoire genevois et qui ne sont pas déjà soumis à une convention collective de travail ou à un autre contrat-type de travail. »

La Loi fédérale sur le droit foncier agricole (LDFR - RS.211.412.11) stipule ceci, s'agissant de la définition de l'exploitation agricole :

Art. 7 Entreprise agricole; en général

1 Est une entreprise agricole l'unité composée d'immeubles, de bâtiments et d'installations agricoles qui sert de base à la production agricole et qui exige au moins la moitié des forces de travail d'une famille paysanne.

2 Aux mêmes conditions, les entreprises d'horticulture productrice sont assimilées à des entreprises agricoles.

3 Pour apprécier s'il s'agit d'une entreprise agricole, on prendra en considération les immeubles assujettis à la présente loi (art. 2).

4 Doivent, en outre, être pris en considération:

- a. les conditions locales;
- b. la possibilité de construire des bâtiments manquants nécessaires à l'exploitation ou de transformer, rénover ou remplacer ceux qui existent, lorsque l'exploitation permet de supporter les dépenses correspondantes;
- c. les immeubles pris à ferme pour une certaine durée.

5 Une entreprise mixte est une entreprise agricole lorsqu'elle a un caractère agricole prépondérant.

Art. 8^[5] Entreprises agricoles; cas particulier

Les dispositions sur les immeubles agricoles isolés s'appliquent à l'entreprise agricole lorsque celle-ci:

- a. est licitement affermée par parcelles, en tout ou en majeure partie, depuis plus de six ans, dans la mesure où l'affermage n'a pas un caractère temporaire ni ne se fonde sur des raisons tenant à la personne du bailleur au sens de l'article 31, 2e alinéa, lettres e et f, de la loi fédérale du 4 octobre 1985^[6] sur le bail à ferme agricole;
- b. n'est plus digne d'être maintenue, quelle que soit sa grandeur, en raison d'une structure d'exploitation défavorable.

En l'espèce, il ressort de la procédure que l'établissement des frères E_____ ne concerne que la pratique du sport hippique, et ne possède aucune installation servant à la production agricole. En conséquence, le Manège A_____ n'entre pas dans la catégorie des exploitations agricoles mentionnées dans le CTT susvisé et celui-ci ne s'applique pas au cas d'espèce.

Eût-on voulu appliquer ce CTT qu'il eût fallu considérer d'une part un horaire hebdomadaire de 49 heures (art. 12 CTT) et d'autre part un salaire mensuel de 3'000 fr., la qualification requise par l'art 17 CTT pour un personnel qualifié, soit la possession d'un CFC ad hoc, n'étant pas réalisée par les diplômes présentés par

l'appelante, ce qui eût impliqué des conditions moins favorables pour le travailleur en comparaison de celles qui régissaient son emploi au sein du manège.

- 2.2. Il en résulte que l'appelante n'a pas droit à un salaire supérieur à celui qu'elle a perçu durant son emploi, ledit salaire ayant été accepté en toute connaissance de cause, après avoir reçu l'assentiment de l'office cantonal de l'emploi eu égard à un poste de palefrenière qualifiée.

L'appelante n'a pas non plus droit à un quelconque dédommagement pour des heures supplémentaires qui ne sont pas établies, alors que la charge de cette démonstration lui appartenait, ni à des compensations pour des dimanche ou des jours fériés travaillés, en raison tant de l'absence d'heures supplémentaires que des compensations accordées immédiatement en demi-journée de congé.

3. Les prétentions relatives à un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al.1, lit. d CO, doivent également être écartées.
 - 3.1. A teneur de l'article 336 al. 1 let. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi. Cette disposition vise les congés reprécisés.

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 16 p. 346; SJ 1993 p. 360).

- 3.2. L'appelante n'a rien démontré de convaincant en l'espèce. Elle a avancé principalement son refus d'effectuer gratuitement une heure supplémentaire le mercredi après-midi comme cause de son licenciement.

Or, cet argument n'a pas été confirmé par les enquêtes. Il apparaît certes que la signification orale du congé est survenue à la suite d'un tel refus; toutefois, il s'est agi d'un élément déclenchant, faisant suite à divers manquements révélés par les enquêtes, tels que baisse de la qualité général du travail de l'appelante, retards fréquents le matin ou départs anticipés en fin de demi-journée. Au demeurant, il doit être constaté que le refus de l'appelante d'accomplir une heure supplémentaire était inadéquat puisqu'il lui était demandé non pas une heure supplémentaire, mais

une heure de plus, aboutissant ainsi à un horaire hebdomadaire global inclus dans l'horaire prévu dans les conditions initiales du contrat de travail. L'appelante n'élevait donc pas une prétention résultant du contrat de travail, autre élément qui exclut l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

L'examen de la procédure établit donc que la qualité du travail de l'appelante au sein du manège s'est dégradée progressivement et divers manquements sont apparus, ce que l'ensemble du personnel avait remarqué. Dans ces circonstances, il n'est pas démontré que l'expression de la volonté de l'employeur de se séparer des services de l'appelante serait abusive et les prétentions élevées de ce chef doivent être rejetées.

4. La témérité s'examine de manière restrictive. En l'espèce, le seul fait que l'appel soit intégralement mal fondé et que l'argumentation développée à son appui soit relativement indigente, ne suffit pas à retenir la témérité et à justifier le prononcé de l'amende sollicitée par les intimés.
5. Les circonstances du cas d'espèce justifient de mettre l'émolument d'appel de 400 fr. à la charge de l'appelante principale, qui succombe intégralement (art. 78 LJP).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 12 mars 2003 dans la cause C/26064/2002 – 3;

Au fond :

Confirme ce jugement;

condamne T_____ à payer un émolument de 400 fr.;

déboute les parties de toutes autres conclusions;

La greffière de juridiction

Le président