

## **GE\_GERICHTE CAPH/254/2005 vom 30. November 2005**

GE Cour de justice, 2005-11-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_254\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_254_2005)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/254/2005 du 30 novembre 2005

IT: GE\_GERICHTE CAPH/254/2005 del 30 novembre 2005

### **Regeste**

Résumé: T travaille en qualité de serveuse dans le restaurant géré par E. Elle est licenciée après deux et demi de service au motif que son attitude désagréable aurait amené la clientèle à se détourner de l'établissement. T. conteste son licenciement qu'elle estime abusif et motivé exclusivement par ses plaintes en rapport avec le versement incomplet et tardif de son salaire. La Cour confirme le jugement de première instance sur le principe du licenciement abusif qualifié de congé représailles, tout en réformant le jugement sur le calcul des montants dû à T. Selon les dispositions de la convention collective de travail du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, T a droit aux prétentions suivantes: - arriérés de salaire; - treizième salaire; - indemnité de vacances; - indemnité pour jours fériés; - indemnité pour heures supplémentaires. A ces montants s'ajoute une indemnité de deux mois de salaire pour le licenciement abusif de T. La Cour rappelle également le principe jurisprudentiel selon lequel, dans les procédures régies par la maxime des débats, lorsque la demande tend à l'allocation de divers postes, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments de la demande et moins pour un autre.

### **Erwägungen**

#### **E. 26**

février 2004.

I. En date du 4 octobre 2005, la Cour d'appel a tenu une audience au cours de laquelle I\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont été entendus comme témoins et ont confirmé les déclarations faites devant les premiers juges.

Les deux parties ont maintenu leurs conclusions. L'appelante a indiqué ne pas contester le solde de vacances tel qu'il ressortait des feuilles de salaire de l'intimée (pièces 4 appelante et 8 intimée), soit 18,64 jours au 31 août 2005. Elle a également confirmé détenir les bandes de contrôle des caisses enregistreuses du restaurant et expliqué que l'augmentation du chiffre d'affaires suite au départ de l'intimée était due au fait que les gérants avaient assuré eux-mêmes le service.

L'intimée a pour sa part précisé n'avoir pas limité sa demande aux heures supplémentaires effectuées durant l'année 2003, le calcul y relatif figurant dans son écriture n'étant qu'un exemple. Elle a ajouté ne pas contester le montant final retenu par le premier juge, considérant qu'il correspondait à la réalité, bien que découlant d'un calcul manifestement inexact. Enfin, elle a relevé être à nouveau employée par l'ancien gérant du café restaurant « X\_\_\_\_\_ », à l'entière satisfaction de celui-ci et sans répercussion sur la fréquentation de l'établissement.

Au terme de cette audience, la cause a été gardée à juger.

J. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée ci-après, dans la  
Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25448/2003 - 2 12

\* COUR D'APPEL \*

mesure utile à la solution du litige.

**EN DROIT**

1. 1.1 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), dès lors que le jugement a été notifié le 15 avril 2005 et l'acte d'appel déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 13 mai 2005, l'appel est recevable.

1.2 Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimée se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

1.3 Ainsi que l'a constaté le Tribunal des prud'hommes dans son jugement du 4 avril 2005 (cf. consid. 3, p.12), les parties sont liées par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (ci-après CCT), ce qu'elles ne contestent pas.

2. L'appelante reproche tout d'abord au Tribunal de ne pas avoir retenu les montants qu'elle avait admis en ce qui concerne le salaire des mois de juillet et août 2003, ainsi que le treizième salaire.

2.1 A teneur de l'article 8 alinéa 3 CCT, pour calculer le salaire brut par jour civil, il y a lieu de diviser le salaire brut mensuel par trente.

En l'espèce, s'agissant du mois de juillet 2003, l'intimée a été absente du 1er au 9 juillet inclus. Durant cette période, c'est l'assurance O\_\_\_\_\_ qui a

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25448/2003 - 2 13

\* COUR D'APPEL \*

assumé le versement de ses indemnités, ainsi que cela ressort des décomptes produits (pièces 4 et 4 bis intimée). De même, les feuilles de salaire de l'intimée (pièces 4 appelante et 8 intimée) révèlent qu'au mois de juillet 2003, elle a été absente durant neuf jours pour cause de maladie, les indemnités desdits jours ayant été versées par l'assurance. Au vu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'intimée a repris son travail le 10 juillet 2003.

Partant, l'appelante reste lui devoir le salaire relatif à la période du 10 au

**E. 31**

août 2003.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25448/2003 - 2 19

\* COUR D'APPEL \*

6. Enfin, l'appelante se plaint de ce que le Tribunal a accordé une indemnité pour licenciement abusif à l'intimée, alors même que le caractère abusif du congé n'aurait pas été démontré.

Aux termes de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, laquelle doit tenir compte de toutes les circonstances et ne saurait dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336 a al. 1 et 2 CO).

La Cour fera sien le raisonnement du Tribunal, lequel a conclu au caractère abusif du congé après avoir constaté que les motifs successivement invoqués à l'appui du licenciement, soit une prétendue restructuration du personnel puis la volonté de l'appelante de se débarrasser d'une employée travaillant mal et faisant fuir la clientèle se sont avérés faux. Les mensonges de l'appelante viennent ainsi étayer la thèse de l'intimée selon laquelle le véritable motif de son licenciement serait ses vaines tentatives de faire valoir ses droits.

Au vu des circonstances du cas d'espèce, soit notamment le fait que l'appelante ait systématiquement versé le salaire de l'intimée en retard puis l'ait licenciée immédiatement à son retour de congé maladie, alors que celle-ci ne réclamait que son dû, soit le salaire relatif au travail qu'elle avait effectué ; la Cour fixera le montant de l'indemnité pour licenciement abusif due à l'intimée à deux mois de son salaire.

L'appelante sera donc condamnée à verser à l'intimée la somme nette de fr. 8'000.-, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 24 novembre 2003.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25448/2003 - 2 20

\* COUR D'APPEL \*

7. A toutes fins utiles, la Cour donnera acte à l'appelante de ce qu'elle a versé fr. 4'603.25 à l'intimée en date du 26 février 2004, ce que celle-ci admet par ailleurs.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25448/2003 - 2 21

\* COUR D'APPEL \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.