

GE_GERICHTE CAPH/56/2007 vom 30. März 2007

GE Cour de justice, 2007-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_56_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/56/2007 du 30 mars 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/56/2007 del 30 marzo 2007

Regeste

Résumé: Dans cet arrêt, la Cour, après examen des pièces et des témoignages du dossier, arrive à la conclusion que T, gouvernante d'étage au sein de l'hôtel E SA, devait être rémunérée selon la catégorie III de la CCNT-HRC 98 regroupant, notamment, les cadres qui ont des responsabilités particulières. En effet, T avait généralement sous ses ordres 4 à 9 personnes, elle définissait le travail à accomplir, supervisait les femmes de chambre et leur donnait des instructions, malgré la présence d'une gouvernante assistante ou gouvernante générale au sein de l'établissement. La Cour rappelle toutefois que la détermination d'une catégorie pour un travailleur au sens de la CCNT-HRC 98 relève du cas par cas.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par T_____ est recevable.

E. 2

La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (G. Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n°449).

E. 3

Il convient de se demander dans quelle catégorie prévue à l'article 10 al.1 CCNT-HRC 98 doit être classée l'appelante, compte tenu de ses tâches effectives.

E. 4

Aux termes de l'article 322 al.1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Comme le prévoit l'art. 11 du contrat de travail, la CCNT-HRC 98 est applicable au présent litige.

E. 5

L'article 10 CCNT-HRC 98 garantit un salaire mensuel minimum à tous les collaborateurs soumis à la convention. Ceux-ci doivent être rattachés à l'une des catégories salariales citées ou être assimilés à l'un des quatre niveaux de fonction. Il incombe à l'employeur de vérifier si les conditions inhérentes à une catégorie salariale sont réunies.

E. 6

Cette disposition regroupe dans la catégorie III, notamment les cadres qui ont des responsabilités particulières, c'est-à-dire qui ont sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel) ; sans exclusion de cette catégorie, les salariés qui ont eux-mêmes un supérieur hiérarchique ou dont les subordonnés sont également soumis aux ordres d'une autre personne.

E. 7

Selon le commentaire de la CCNT-HRC 98, édicté par l'OCCCNT, le supérieur hiérarchique dirige le collaborateur. Cela signifie qu'il assigne, supervise et évalue le travail. Il est la personne de contact et le supérieur disciplinaire.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25240/2005 - 2

E. 8

Il convient en outre, dans nombreux de cas, de prendre en considération le facteur temps. Il y a subordination régulière lorsque le collaborateur est soumis à l'autorité de son supérieur hiérarchique durant la majorité du temps de travail de celui-ci. Tous les rapports de subordination établis pour un court laps de temps ne sont donc pas considérés comme des rapports de subordination réguliers. Tel est le cas par exemple pour des collaborateurs soumis à l'autorité d'un supérieur pendant les jours de congés ou les vacances de leur supérieur hiérarchique habituel (ATF n.p. du 5 février 1998 n° 4C.418/1997).

E. 9

Le point de départ permettant de définir des rapports réguliers de subordination réside dans l'organisation de gestion effective de l'établissement ou du département concerné et pas dans un organigramme théorique.

E. 10

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il est indifférent que le cadre soit responsable de l'engagement des employés ou qu'il ait à exécuter des tâches administratives. Il suffit qu'il soit amené à donner des instructions à des collaborateurs, à mettre en œuvre des plannings établis par son supérieur hiérarchique, à assumer la responsabilité de la bonne marche de son secteur sous la supervision de son chef. Dans cette jurisprudence, le Tribunal fédéral a précisé que le critère déterminant consistait à rechercher si les subordonnées se trouvaient ou non, de manière en principe permanente, sous les ordres du cadre concerné, en d'autres termes s'il s'agissait d'un cadre leur donnant des instructions et s'occupant des plannings (ATF n.p. du 05.01.1996 n° 4C.203/1995).

E. 11

Dans le cas d'espèce, l'appelante avait généralement sous ses ordres entre quatre et neuf femmes de chambre et des portiers. Elle assignait le travail, en particulier les chambres à nettoyer, en définissant le travail à accomplir en termes qualitatifs et quantitatifs. Elle supervisait les femmes de chambres, dans la mesure où elle contrôlait l'avancement des travaux et l'obtention du but recherché. T_____ s'adressait directement à elles pour leur donner des instructions pour améliorer la propreté des chambres lorsqu'elle n'était pas satisfaisante. En cas d'absence d'un membre de l'équipe, l'appelante prenait

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25240/2005 - 2 9

* COUR D'APPEL *

contact directement avec un remplaçant et modifiait le planning en conséquence. Par ailleurs, l'appelante était la personne de contact pour les femmes de chambre et les portiers, qui lui rapportaient notamment les problèmes qu'ils rencontraient, leurs demandes de

vacances ou de modifications de planning. Nombreux sont ceux qui la considéraient comme leur supérieure hiérarchique. Force est de constater que l'organigramme détaillé du département housekeeping n'était pas approprié à l'établissement compte tenu du nombre d'employés et de la tâche à accomplir, si bien qu'il n'est pas aisé de distinguer en fait la différence entre le travail effectué par l'appelante et les attributions d'une assistante gouvernante.

E. 12

Ce d'autant plus que le département housekeeping fonctionnait rarement avec un effectif complet, étant donné les absences répétées des gouvernantes générales ou de leurs assistantes. En additionnant les périodes d'absence, T_____ a assisté la gouvernante générale ou son assistante pendant quatorze mois ; étant rappelé que son contrat de travail en a duré trente. Il ne s'agit donc pas de remplacements durant de courtes périodes et de manière exceptionnelle, mais d'une situation qui a duré de sorte qu'un rapport de subordination régulier s'est établi entre l'appelante et les femmes de chambre et portiers. Par ailleurs, celle-ci assistait aux réunions quotidiennes. Son certificat de travail relève qu'elle participait à la supervision du département; étant précisé que ce dernier est présumé exact en application du principe de la bonne foi (art. 330a CO).

E. 13

Dans cette mesure, les fonctions effectivement assumées par T_____ correspondent à celles d'un cadre subalterne de la catégorie III. En effet, elle donnait effectivement et régulièrement des instructions aux femmes de chambres, en particulier au début de la journée, puisqu'elle était responsable d'assigner le travail aux collaborateurs. Ses responsabilités quant à l'établissement (prise en compte des revendications des collaborateurs qui s'en rapportent à l'appelante) et aux modifications des plannings doivent être prises en considération. Enfin, la présence de l'assistante gouvernante ou de la gouvernante générale dans l'établissement n'efface pas les responsabilités hiérarchiques réellement exercées par l'appelante ; il s'agit cependant d'un cas bien particulier dû aux absences fréquentes des

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25240/2005 - 2 10

* COUR D'APPEL *

supérieurs de l'appelante, au fait que les remplacements ont duré longtemps et à la sur-hiérarchisation des postes de gouvernante. En d'autres circonstances, le classement en catégorie III n'aurait sans doute pas été admis.

E. 14

L'appelante pouvait donc prétendre au versement d'un salaire mensuel brut minimum de catégorie III.

E. 15

Il n'est pas contesté que de 2001 à 2004, T_____ a perçu un salaire mensuel brut entre 3'360.- fr. et 3'800.- fr. respectivement.

E. 16

Selon les fiches de salaire de 2001, elle a perçu un total brut de 14'360.- fr. au lieu de 15'880.- fr. ($3'970 \times 4$). La différence pour l'année 2001 s'élève donc à 1'520.- fr. en faveur de l'appelante.

E. 17

Pour l'année 2002, elle a perçu un montant brut 44'992.- fr. au lieu de 48'365.60 fr. correspondant à 11 mois et trois jours de salaire à 100% ($4'090 \times 11 + 4'090/30 \times 3 = 45'399$) et 27 jours d'accident dont deux sont couverts à 88% en vertu de l'art. 25 CCNT-HCR 98, respectivement 80% assuré pour les 25 jours restants ($4'090 \times 88\%/30 \times 2 + 4'090 \times 80\% \times 25 = 2'966.60$). La différence s'élève à 3'373.60 fr. En application de l'article 12 CCNT- HCR 98, le collaborateur a droit à un treizième salaire, représentant 25% du salaire mensuel brut, dès le 7e mois de travail, respectivement 50% dès la 2e année de travail. L'appelante a perçu 3'112.75 fr. à titre de treizième salaire pour l'année 2002 au lieu de 1'192.90 fr. ($4'090/12 \times 6 \times 25\% = 511.25 + 4'090/12 \times 4 \times 50\% = 681.65$). Elle a perçu 1'919.85 fr. en trop. La différence pour l'année 2002 s'élève donc à 1'453.75 fr. ($3'373.60 - 1'919.85$) en faveur de l'appelante.

E. 18

Pour l'année 2003, T_____ a perçu un montant brut de 44'561.80 fr. au lieu de 49'627.50 fr. correspondant à dix mois et sept jours au salaire de base ($4'210 \times 10 + 4'210/30 \times 7 = 43'082.35$), 53 jours à 88% conformément à l'art. 23 CCNT-HCR 98 qui prévoit ce taux pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par année de travail ($4'210 \times 88\%/30 \times 53 = 6'545.15$). La différence s'élève à 5'065.70 fr. En application de l'article 12 CCNT-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/25240/2005 - 2 11

* COUR D'APPEL *

HCR 98, le collaborateur a droit à un treizième salaire, représentant 75% du salaire mensuel brut, dès la 2e année de travail, respectivement 100% dès la 3e année de travail. L'appelante a perçu 3'800.- fr. à titre de treizième salaire pour l'année 2003 au lieu de 3'508.30 fr. ($4'210/12 \times 8 \times 75\% = 2'105 + 4'210/12 \times 4 = 1'403.30$). Elle a perçu 291.70 fr. en trop. La différence pour l'année 2003 s'élève donc à 4'774.- fr. ($5'065.70 - 291.70$) en faveur de l'appelante.

E. 19

Pour l'année 2004, elle a perçu un montant brut de 7'600.- fr. au lieu de 8'480.- fr. ($2 \times 4'240$). La différence s'élève à 880.- fr. En application de l'article 12 CCNT-HCR 98, le collaborateur a droit à un treizième salaire, représentant 100% du salaire mensuel brut au pro rata de ce qu'il a travaillait. L'appelante a perçu 633.35 fr. à titre de treizième salaire pour l'année 2004 au lieu de 706.65 fr. ($4'240/12 \times 2 = 706.65$). Elle a perçu 73.30 fr. de moins. La différence pour l'année 2004 s'élève donc à 953.30 fr. ($880 + 73.30$) en faveur de l'appelante.

E. 20

En conséquence, l'intimée devra être condamnée à verser à T_____ 8'701.05 fr. brut à titre de solde de salaire pour la période allant de septembre 2001 à février 2004, plus intérêts à 5% l'an dès le 4 mars 2004.

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