

GE_GERICHTE CAPH/57/2007 vom 30. März 2007

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_57_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/57/2007 du 30 mars 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/57/2007 del 30 marzo 2007

Regeste

Résumé: T, gouvernante d'étage dans l'un des hôtels gérés par E, fait valoir des prétentions salariales découlant de la CCNT. La Cour, confirmant l'analyse faite par les premiers juges, retient que T doit être considérée comme un cadre ayant du personnel sous ses ordres au sens du chiffre III de l'avenant genevois à la CCNT et que E doit de ce fait lui verser des arriérés de salaire.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par E_____ SA 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

La Cour est amenée à résoudre la question de savoir si l'intimée est un cadre ayant régulièrement sous ses ordres au moins un collaborateur au sens de l'article 10 al. 1 CCNT-HRC 98.

E. 4

Au terme 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 les deux parties le reconnaissent expressément, 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 CCNT. 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, à savoir qui ont sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel) ; sans exclure 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'Office de contrôle de la Convention collective nationale de travail, le supérieur hiérarchique dirige le collaborateur, c'est-à-dire qu'il assigne, supervise et évalue le

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23329/2005 - 5

E. 8

Il convient en outre, dans de 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'intimée procédait à l'ouverture de l'hôtel. Elle 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

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23329/2005 - 5 9

* COUR D'APPEL *

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. 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 extrêmement détaillé de E_____ 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

Dans cette mesure, les fonctions de l'intimée correspondent à celles d'un cadre subalterne de la catégorie III. En effet, elle donne effectivement et régulièrement des instructions aux femmes de chambres, en particulier au début de la journée, puisqu'elle est 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'intimée) 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'intimée ; il s'agit cependant d'un cas bien particulier dû à une sur-hiérarchisation des postes de gouvernantes. En d'autres circonstances, le classement en catégorie III n'aurait sans doute pas été admis.

E. 13

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

Or, il n'est pas contesté que de 2004 à 2005, T_____ a perçu un salaire mensuel brut entre 3'820.- fr. et 3'855.- fr. respectivement.

Selon les fiches de salaire de mars à décembre 2004, elle a perçu un total brut de 41'383.35 fr. au lieu de 45'933.30 fr. ($4'240 \times 10 + 3'533.30$). La

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23329/2005 - 5 10

* COUR D'APPEL *

différence pour l'année 2004 s'élève donc à 4'549.95 fr. en faveur de l'intimée.

Pour janvier à août 2005, elle a perçu un montant brut de 35'818.45 fr. au lieu de 40'004.90 fr. correspondant à 7 mois et 3 jours de salaire de base ($7 \times 4'280 + 4'280/30 \times 3 = 30'388$) ; à 27 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 ($4'280 \times 88\%/30 \times 27 = 3'081.60$) ; au treizième salaire ($4'280/12 \times 8 = 2'853.30$) ; et 2'140.- fr. de prime de fidélisation 2004 et 1'542.- fr. de salaire afférant aux vacances. La différence pour l'année 2005 s'élève donc à 4'186.45 fr. en faveur de l'intimée.

En conséquence, l'appelante devra être condamnée à verser à T_____ 8'736.40 fr. brut à titre de solde de salaire pour la période du 1er mars 2004 au 31 août 2005, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 2005.

E. 14

En ce qui concerne le certificat de travail, l'appelante l'a déjà remis à l'intimée de sorte que la conclusion n'est plus d'actualité.

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