

GE_GERICHTE C/68/2002 vom 15. November 2001

GE Cour de justice, 2001-11-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_68_2002

FR: GE_GERICHTE C/68/2002 du 15 novembre 2001

IT: GE_GERICHTE C/68/2002 del 15 novembre 2001

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION ; EMPLOYÉ DE GASTRONOMIE ET D'HÔTELLERIE; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; RÉSILIATION; ACCORD DE VOLONTÉS; TERME DE CONGÉ; DÉLAI DE RÉSILIATION; SALAIRE MINIMUM | T, cuisinier, a dénoncé son contrat le 12 novembre avec préavis de 3 jours. A réception de cette communication, E a informé T que selon la CCNT, son délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois, mais qu'elle acceptait de le libérer pour le 15, pour autant qu'elle lui trouve un remplaçant. E a confirmé les termes de cet accord par courrier du même jour. Le lendemain, elle a trouvé un remplaçant et a informé E, par pli du même jour, que son emploi était terminé le 15, comme il l'avait souhaité dans sa lettre de résiliation du 12 et que son solde de vacances lui était payé en espèces. Postérieurement à la remise en mains propres de ce courrier, T a manifesté la volonté d'effectuer un délai de congé d'un mois. La Cour retient que l'accord de résiliation est valable, même si postérieurement à celui-ci, T a manifesté la volonté d'effectuer son préavis. En effet, il résulte des circonstances du cas d'espèce, que l'accord écrit de résiliation a été librement consenti et qu'il n'a pas conduit T à renoncer à des prétentions qui avaient déjà pris naissance avant sa conclusion, comme le droit au paiement de salaire ou d'heures supplémentaires pour le travail déjà effectué. S'agissant de la prétention de T en paiement d'un salaire correspondant à celui d'un cadre, la Cour retient que même si T travaillait en cuisine avec deux autres employés, dès lors que ces derniers n'étaient pas sous sa responsabilité, il ne saurait être considéré comme cadre au sens de la CCNT et prétendre au versement d'un salaire correspondant à ce statut. | CO.18; CO.335; CO.341; CO.356; CO.356b; CCNT.10; CCNT.33

Erwägungen

E. 1

. Invoquant un statut de cadre, T_____ fait valoir une prétention en paiement de la différence de salaire entre la rémunération réellement perçue et celle convenue dans la convention collective applicable à son domaine d'activité. a) A teneur des art. 356 ss CO, les clauses normatives d'une convention collective n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elle lie, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement partie à la convention, les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante ou encore les employeurs et travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'art. 356 b CO. La convention peut toutefois être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956, auquel cas, ces clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En dehors de ces cas, les rapports entre les parties sont régis par le contrat individuel et la loi, éventuellement par un

contrat-type, mais non par la convention collective (ATF 102 Ia 18 = JT 1977 I 256). La convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT 98) est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1998 pour les contrats de travail conclus dès cette date (art. 3 al. 1). Par arrêté d'extension du 19 novembre 1998, le Conseil fédéral a étendu le champ d'application de la CCNT 98 à compter du 1^{er} janvier 1999, de sorte que tous les rapports de travail sont obligatoirement soumis à la convention dès cette date. L'art. 10 CCNT 98 prévoit les salaires minimaux auxquels les collaborateurs peuvent prétendre en fonction des catégories auxquels ils appartiennent. A Genève, les salaires minimaux à l'engagement sont étendus depuis le 11 septembre 1999 (arrêté du Conseil d'Etat du 28 juillet 1999 étendant le champ d'application de l'accord salarial genevois dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, conclu à Genève le 15 janvier 1999). Les cadres avec responsabilité particulière, ayant sous leurs ordres au moins un collaborateur, ont ainsi droit, pour une activité à plein temps (42 heures de travail hebdomadaire et 5 semaines de vacances), à un salaire brut minimum de CHF 4'205.- (art. 33 CCNT 98). b)

T_____ travaillait en qualité de cuisinier dans l'établissement « Café S_____ », établissement offrant un service de cafétéria. Les débats ont démontré que sa tâche consistait essentiellement à préparer les plats du jour du midi et à préparer occasionnellement des buffets. T_____ travaillait sous la direction de l'époux de E_____ qui dirigeait l'établissement. Il travaillait seul en cuisine, les deux personnes envoyées par l'Office Cantonal de l'Emploi n'exerçant pas une activité de commis de cuisine. Ces deux personnes, sans formation particulière et engagées dans le cadre d'accords avec des organismes sociaux, étaient affectées, l'une à la plonge, l'autre à l'exécution de diverses tâches. Dans ces conditions, la Cour ne peut retenir que T_____ avait un statut de cadre ayant sous sa responsabilité au moins un collaborateur dont il supervisait l'exécution des tâches. Les deux employés étaient en réalité affectés à d'autres tâches que celles inhérentes à la cuisine même s'il leur arrivait épisodiquement d'apporter une aide à la cuisine pour de petits travaux. De plus, T_____ n'avait aucune responsabilité de formation sur ces deux employés qui n'étaient pas dans un rapport de dépendance avec l'intimé. La Cour ne peut ainsi retenir que T_____ avait un statut de cadre au sens de l'art. 33 CCNT 98 de telle sorte que la différence de salaire réclamée par l'intimé ne peut lui être allouée. Le jugement sera ainsi réformé sur ce point.

E. 2

. a) Les parties peuvent en tout temps s'entendre, selon les règles applicables aux contrats, pour mettre un terme au contrat de travail sans respecter aucun délai. Pour déterminer s'il y a eu effectivement accord entre les parties, le juge doit rechercher tout d'abord leur réelle et commune intention, conformément à l'art. 18 al. 1 CO. S'il n'y parvient pas ou s'il constate que l'une des parties n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il cherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance). A cet égard, les circonstances ayant précédé et accompagné ces déclarations pourront éclairer son interprétation (ATF 122 III 106 consid. 5 a ; 121 III 78 consid. 4 b ; 119 II 449 consid. 3 a) (FAVRE / MUNOZ / TOBLER , Le contrat de travail, code annoté, Lausanne 2001, n° 1.7 ad. art. 335 c). Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti. Il peut intervenir par actes concluants ; toutefois, l'acceptation d'un accord par actes concluants devra être appréciée avec retenue puisqu'il fait perdre les droits du travailleur en matière de protection contre les licenciements et entraîne une suspension du droit à l'indemnité de

l'assurance-chômage. Dès lors, un accord de résiliation doit généralement prendre la forme écrite. A ce défaut, il convient d'être restrictif dans l'appréciation de la preuve de l'accord par actes concluants qui doit être apportée par celui qui s'en prévaut (art. 8 CC). D'une manière générale, un accord de résiliation ne contrevient pas à l'art. 341 al. 1 CO à la condition que cet accord soit librement consenti et sans aucune pression. Toutefois, l'accord de résiliation ne doit pas conduire le travailleur à renoncer à des clauses impératives au sens de l'art. 341 al. 1 CO qui ont déjà pris naissance, notamment au salaire ou au paiement d'heures supplémentaires pour le travail déjà effectué, sauf s'il est le fruit de véritables conséquences réciproques (ATF 118 II 58 = JT 1993 I 154 ; WYLER , Droit du travail, Berne 2002 p. 340 ; WYLER , Salaire de base et impossibilité d'y renoncer in Mélanges en l'honneur de Jean-Louis DUC, p. 401 ss). b) T_____ a dénoncé son contrat de travail le 12 novembre 2001 moyennant un préavis de trois jours échéant le 15 novembre 2001. A réception de cette communication, E_____ a eu un entretien avec son employeur et l'a informé du respect du préavis de congé qui, selon la convention collective de travail, était fixé à un mois. L'employeur a toutefois été d'accord de libérer de façon anticipée son employé pour autant qu'il lui trouve un remplaçant. E_____ a ainsi demandé à son employeur de bien vouloir exécuter ses tâches jusqu'à ce qu'un remplaçant lui soit trouvé et souhaitait pouvoir compter sur la présence de l'intimé pour les buffets prévus les 15 et 22 novembre 2001. Cet entretien a été confirmé par communication écrite de E_____ adressée à T_____ le 13 novembre 2001 par courrier recommandé. Le 14 novembre 2001, E_____ a trouvé un remplaçant pour effectuer le travail de cuisinier au sein de l'établissement. Par courrier du même jour, elle en a informé T_____ en lui indiquant qu'il pourrait terminer son emploi le 15 novembre 2001 comme il l'avait suggéré dans sa communication du 10 (recte : 12) novembre 2001. Compte tenu des jours de congé au bénéfice de l'employé, E_____ a libéré T_____ de toutes tâches à compter du 14 novembre 2001 au soir, le solde de ses jours de congé lui étant payé. Cette communication du 14 novembre 2001 a été remise en mains propres à T_____ qui en attesté la réception et n'en a pas contesté le contenu. Il découle de ces communications que les parties ont convenu d'un accord de résiliation des rapports contractuels qui intervenait dès qu'un remplaçant était trouvé à T_____. La Cour d'appel retient que les parties se sont ainsi mises d'accord sur la fin des rapports de service, accord aux termes duquel le contrat de travail de T_____ prendrait fin dès qu'un remplaçant pourrait effectuer les tâches précédemment dévolues à l'intimé. Le remplaçant ayant été trouvé le 15 novembre 2001, le contrat de travail de T_____, conformément à l'accord convenu avec son employeur, s'est ainsi terminé à cette date. La Cour retient ainsi que, pour des motivations propres, T_____ souhaitait mettre fin au plus vite aux rapports de service conclus avec l'appelante. Interrogé en audience ce jour, il a indiqué avoir toujours travaillé et la Cour d'appel en déduit qu'il a vraisemblablement exercé une activité professionnelle dès le 16 novembre 2001. D'ailleurs, T_____ a reconnu ne pas s'être présenté à son travail le 16 novembre 2001, ce qu'il aurait dû faire s'il s'estimait toujours lié par les rapports de service. La communication de T_____ adressée à son employeur postérieurement à cette circonstance ne saurait modifier l'accord de résiliation ainsi convenu entre les parties. La Cour d'appel retiendra ainsi que les rapports de travail se sont éteints, d'un commun accord, le 15 novembre 2001 et débouterà T_____ des fins de sa réclamation en paiement du solde de son préavis.

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