

GE_GERICHTE C/6946/2012 vom 1. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6946_2012

FR: GE_GERICHTE C/6946/2012 du 1 octobre 2014

IT: GE_GERICHTE C/6946/2012 del 1 ottobre 2014

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; CONDITION DE RECEVABILITÉ; RECOURS JOINT;
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE | CO.356;
CO.336a.1; CPC.318.1.C.1

Erwägungen

E. 19

novembre 1998 étendant le champ d'application de la CCNT, lequel exclut expressément de l'extension les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail et qui ont les mêmes horaires et conditions de travail que ces dernières. Comme l'établissement "D_____" remplit ces conditions, l'application de ladite convention aurait dû être niée. Par ailleurs, la modification de l'arrêté intervenue au mois de juin 2013 n'est pas applicable puisque les rapports de travail ont pris fin en 2011. La relation contractuelle la liant à l'intimé est ainsi régie par la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse à l'exclusion de la CCNT.!

2.2.1 A teneur des art. 356 ss CO, les clauses d'une convention collective n'ont en principe d'effets qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'art. 356b CO. Toutefois, en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT), la convention peut être étendue aux parties non contractantes par une décision d'extension qui doit notamment fixer le champ d'application de l'extension quant à la profession et aux entreprises. Les clauses étendues de la convention s'appliquent alors non seulement aux employeurs et travailleurs liés mais également à ceux auxquels celle-ci est étendue (art. 1 al. 1, 4 al. 1 et 12 al. 2 LECCT; ATF 123 III 129 consid. 3a). En dehors de ces cas, les rapports entre parties sont régies par le contrat individuel et la loi, éventuellement un contrat-type mais non par la convention collective (ATF 102 Ia 18 = JdT 1977 I 256 ; ATF 98 Ia 563 = JdT 1974 I 654 ; FF 1954 I 156).

2.2.2 La Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT) a été conclue entre des associations de travailleurs et d'employeurs auxquelles les parties ne sont pas membres. Selon la version au 1 er janvier 2010, elle s'applique, à teneur de son art. 1 ch. 1, à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration accessible à tout un chacun contre rémunération. Le champ d'application de cette convention a été étendu par le Conseil fédéral par arrêté du 19 novembre 1998, dont la durée de validité a par la suite régulièrement été prorogée, la dernière prorogation datant du 1 er janvier 2014. Jusqu'au mois de juin 2013, cet arrêté, qui reprenait la teneur de l'art. 1

ch. 1 de la CCNT, précisait toutefois, à son art. 2 ch. 2 par. 2, que l'extension ne s'appliquait pas aux établissements de restauration dont les locaux étaient en relation avec des entreprises de vente au détail et qui avaient, en règle générale, les mêmes horaires et les mêmes conditions de travail que ces dernières. Ce dernier article a été modifié par arrêté du Conseil fédéral du 12 juin 2013, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013, soit ultérieurement à la fin des rapports contractuels liant les parties (30 novembre 2011). La nouvelle teneur prévoit que seuls sont exceptés du champ d'application de l'extension les établissements de restauration dont les locaux sont reliés à des magasins de vente du commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent à la condition qu'ils comptent jusqu'à 50 places assises ou, s'ils en compte plus, qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la CCNT s'applique impérativement à tous les collaborateurs de l'entreprise.

2.2.3 La CCNT institue à son art. 35, partiellement étendu par l'arrêté du Conseil fédéral, un office de contrôle et une commission paritaire de surveillance qui contrôlent le respect de la convention. La décision d'une commission paritaire ne revêt pas un caractère exécutoire. Ainsi, si une décision prise par cette autorité n'est pas exécutée, le litige devra être tranché par les tribunaux civils (Bruchez, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon[éd.], 2013, n. 7 et 44 ad art. 357b CO).

2.3 En l'espèce, il est constant que les parties n'ont pas convenu contractuellement de se soumettre à la CCNT et qu'elles ne sont membres d'aucune association contractante à cette convention, de sorte que la CCNT, dans sa version non étendue, ne s'applique pas à leurs rapports contractuels. Ainsi, seule la CCNT étendue est susceptible de régir les relations de travail nouées entre les parties. Le champ d'application de cette convention est défini à l'art. 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998. Cet article, dans sa teneur en vigueur durant la période où les parties étaient liées par un contrat de travail, prévoit un champ d'application plus restreint que celui fixé dans la CCNT elle-même. En effet, contrairement à cette dernière convention, il exclut de son champ d'application les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail et qui ont, en règle générale, les mêmes horaires et conditions de travail que ces dernières. Or, l'établissement "D_____" exploité par l'appelante, au sein duquel l'intimé travaillait, remplit ces conditions. En effet, si les locaux sont occupés par un espace de vente de plats et de boissons qui peuvent être consommés sur place, prestations caractéristiques d'un établissement de restauration, cet espace est toutefois en relation avec un commerce de boulangerie-pâtisserie, soit un magasin de vente au détail. De plus, les deux commerces appliquent des horaires et des conditions de travail identiques. Le fait que le champ d'application de la CCNT étendue ait été modifié au 1^{er} juillet 2013 est sans pertinence puisque les rapports de travail avaient, à cette époque, déjà pris fin. De même, il est sans pertinence que l'office de contrôle de la CCNT puis la Commission paritaire de surveillance de la CCNT aient considéré que l'établissement "D_____" était soumis à ladite convention puisque, à teneur des principes sus-exposés, les autorités judiciaires ne sont pas liées par les décisions prises par ces organismes. Partant, c'est à tort que l'autorité précédente a retenu que la CCNT était applicable au présent contentieux. Les relations de travail nouées entre les parties sont donc uniquement régies par les clauses du contrat de travail ainsi que celles de la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse du 1^{er} janvier 2009 (CCT NAT), auxquelles ledit contrat renvoie, et par la loi. Il s'ensuit que la décision de l'autorité précédente d'allouer à l'intimé une indemnité pour jours de vacances non pris de 1'481 fr. 30, correspondant à la différence entre les quatre semaines annuelles de

vacances effectivement accordées et les cinq semaines prévues par la CCNT étendue, sera annulée, dès lors que la CCT NAT n'octroie au travailleur que quatre semaines de vacances par année (art. 22 al. 1 let. b). De même, la décision de l'autorité précédente d'accorder à l'intimé une indemnité de 800 fr. pour l'entretien des vêtements de travail sera également annulée, le versement d'une telle indemnité n'étant prévue ni par le contrat de travail ni par la CCT NAT ni par la loi. En revanche, la décision de l'autorité précédente de condamner l'appelante à rembourser à l'intimé la retenue de 294 fr. 50 opérée sur le salaire du mois de décembre 2010 sera confirmée. En effet, cette décision n'est pas fondée sur une clause de la CCNT mais sur le règlement interne de l'appelante, lequel faisait partie intégrante du contrat de travail, et le raisonnement qui a conduit à cette solution n'est pas critiqué par l'appelante. Au vu de ce qui précède, les chiffres 2, 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué seront annulés et modifiés en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme nette de 294 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011. 3.

3.1 L'intimé fait grief aux premiers juges d'avoir refusé d'entrer en matière sur sa demande d'indemnité pour licenciement abusif de 12'120 fr., faisant valoir que la décision de résilier le contrat de travail a été prise par l'appelante et non par lui-même et que cette résiliation est abusive puisqu'elle lui a été signifiée après qu'il ait dénoncé l'attitude irrespectueuse de son responsable et demandé l'application de la CCNT. 3.2 A teneur de l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité. La protection contre les congés abusifs présuppose par définition une résiliation des rapports de travail. Il en résulte qu'elle ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que cet accord comporte des concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction. En revanche, les art. 336 et ss CO demeurent applicables lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et que les parties passent simultanément ou postérieurement un accord régissant uniquement les modalités de la fin des rapports de travail. L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle et par-là même une volonté implicite de celui-ci à renoncer à la protection prévue par les art. 336 et ss CO (arrêts du Tribunal fédéral 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2 et 4C.27/2002 du 19 avril 2002 publié in SJ 2003 I 220 consid. 2; Dunand, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon [éd.], 2013, n. 12 et 14 ad art. 336 CO). 3.3 En l'espèce, les premiers juges ont refusé d'octroyer une indemnité pour licenciement abusif à l'intimé au motif qu'il avait, à la suite de la décision de l'appelante de le licencier, décidé de mettre un terme à son contrat de travail avant la fin du délai légal de congé. Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, la décision initiale de résilier le contrat de travail a été prise par l'appelante de manière unilatérale. Ainsi, à teneur des principes jurisprudentiels sus-exposés, le fait que l'intimé ait par la suite, avec l'accord de cette dernière, décidé de quitter son emploi avant la fin du délai légal de congé ne saurait avoir pour conséquence de le priver de son droit de réclamer une indemnité pour licenciement abusif, ce d'autant qu'il ne ressort pas du dossier que cet accord serait intervenu à la suite de concessions réciproques d'égales valeurs, la libération de l'obligation de travailler dès le 1^{er} décembre 2011 consentie par l'appelante représentant une concession moins importante que la renonciation de l'intimé à son salaire jusqu'à l'échéance contractuelle reportée, à teneur de l'art. 336c al. 2 et 3 CO, au 31 janvier 2012. Partant, c'est à tort que les premiers juges ont refusé, sur le principe, d'entrer en matière sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif formée par l'intimé. Comme un élément essentiel de la demande n'a pas été jugé (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC) et dans le respect du principe du double degré de juridiction, la

cause sera renvoyée à l'autorité précédente pour nouvelle décision, sans qu'il soit nécessaire, au vu de ce qui précède, d'examiner si l'intimé a été contraint de signer la lettre de résiliation du 30 novembre 2011. 4. La procédure étant gratuite, il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile (RTFMC), art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevables l'appel principal formé par A_____SA ainsi que l'appel joint interjeté par B_____ contre le jugement JTPH/60/2014 rendu le 19 février 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6946/2012-2. Au fond : Annule les chiffres 2, 3, 4 et 7 du dispositif du jugement attaqué et statuant à nouveau : Condamne A_____SA à verser à B_____ la somme nette de 294 fr. 50, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011. Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision sur les conclusions de B_____ tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Confirme pour le surplus le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

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