



E\_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu:** Me Eric HESS  
Place des Philosophes 10  
1205 Genève

Madame T\_\_\_\_\_  
**Dom. élu:** Hôtel et Gastro Union  
Avenue des Acacias  
1006 Lausanne

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 30 mars 2007

M. Blaise GROSJEAN, président

Mme Monique FORNI et M. Michel CHEVILLAT, juges employeurs

Mme Heidi BUHLMANN et Francis KOHLER, juges salariés

Mme Lorenzo PARUZZOLO, greffier d'audience

**EN FAIT**

A. Par acte déposé le 4 décembre 2006 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, E\_\_\_\_\_ SA appelle d'un jugement du Tribunal des prud'hommes rendu le 31 octobre 2006, dans la cause n° C/23329/2005-5, expédié pour notification aux parties par pli recommandé le 2 novembre 2006, dont le dispositif est le suivant :

A la forme :

- Déclare recevable la demande formée le 18 octobre 2005 par T\_\_\_\_\_ contre E\_\_\_\_\_ SA ;

Au fond :

- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme brute de 9'102.- fr., plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2005 ;
- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à délivrer à T\_\_\_\_\_ un certificat de travail ;
- Déboute les parties de toute autre conclusion ;
- Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles.

En substance, le Tribunal a estimé que compte tenu de ses attributions effectives, T\_\_\_\_\_ était un cadre ayant du personnel sous ses ordres au sens du chiffre III de l'avenant genevois.

Outre la demande d'annulation du jugement attaqué, l'appelante a conclu devant la Cour de céans à ce que l'intimée soit déboutée de ses conclusions. Pour le surplus, elle a pris les conclusions subsidiaires suivantes :

- Ordonner la réouverture des enquêtes.
  
- Ordonner l'audition de Mesdames C\_\_\_\_\_, secrétaire à la Fédération Romande des Syndicats Patronaux et R\_\_\_\_\_, assistante-gouvernante.

L'appelante prétend que T\_\_\_\_\_ n'était pas fondée à demander le versement de la différence entre le salaire qu'elle a perçu pendant son activité au sein de E\_\_\_\_\_ SA et le salaire d'un cadre ayant la responsabilité de six personnes.

L'intimée, dans un mémoire déposé à l'office postal le 18 décembre 2006 arrivé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 19 décembre 2006, a conclu à la confirmation du jugement entrepris, subsidiairement à l'ouverture des enquêtes, en particulier à l'audition de Monsieur D\_\_\_\_\_, inspecteur à l'Office de contrôle de la CCNT.

B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

- a) G\_\_\_\_\_ SA a engagé T\_\_\_\_\_, en qualité de gouvernante d'étage (département *housekeeping*) au X\_\_\_\_\_ Genève Centre, dès le 3 septembre 2001, pour un salaire mensuel brut de 3'800.- fr. versé treize fois par an.

Le salaire versé pendant la durée de ce contrat de travail a également fait l'objet d'une contestation devant la Juridiction des prud'hommes dans la cause n° C/25240/2005 - 2.

- b) E\_\_\_\_\_ SA a pour but le nettoyage sous toutes ses formes, ponçage et traitement des sols en tous genres, nettoyage de tapis, organisation de l'entretien de bureaux et commerce d'appareils de nettoyage.
  
- c) Le 23 février 2004, E\_\_\_\_\_ SA et G\_\_\_\_\_ SA, d'une part, le personnel de ce dernier et le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs

(SIT), d'autre part, ont conclu un protocole d'accord au terme duquel E\_\_\_\_\_ SA reprenait la gestion de l'entretien des chambres du secteur *housekeeping* et l'ensemble du personnel affecté à cette activité.

- d) Est concernée par le transfert automatique des rapports de travail, Madame T\_\_\_\_\_ (let.c ch.2 protocole d'accord).
- e) L'intimée percevait un salaire de 3'820.- fr. en 2004, respectivement 3'855.- fr. en 2005 versé treize fois par an ; il convient de relever que sa collègue, R\_\_\_\_\_, engagée au même salaire, a reçu par la suite un salaire supérieur alors qu'elle avait le même titre et exerçait les mêmes fonctions.
- f) L'organigramme du département *housekeeping* se compose des postes suivants :
- La super-gouvernante est en charge du planning du personnel des différents hôtels.
  - La gouvernante générale est attachée à l'hôtel, elle s'occupe de la qualification des contrôleuses de chambre.
  - L'assistante-gouvernante est appelée à remplacer la gouvernante générale et s'occupe du contrôle des chambres.
  - Les contrôleuses de chambres contrôlent les chambres et s'occupent du minibar.
  - Les femmes de chambre et les portiers.
- g) A teneur du protocole d'accord (let. e), les cahiers des charges du personnel concerné devaient être scrupuleusement respectés. T\_\_\_\_\_ s'en reportait à la gouvernante générale. Elle effectuait les tâches et responsabilités suivantes :
- Aider à la répartition et distribution du travail pour les portiers et les femmes de chambre : fiches, clés et téléphone.
  - Vérifier le rapport des chambres occupées et vides.
  - Contrôler les chambres départs et certaines chambres occupées selon le taux d'occupation.

- Vérifier et noter tous les problèmes techniques.
- Contrôler les lieux publics, les couloirs, les offices et les chariots.
- Aider à la planification du personnel pour le lendemain.
- Enregistrer les objets trouvés et les ranger.
- Etablir la liste des V.I.P.
- Service à la clientèle : standard, lit de bébé, serviette supplémentaire.

Quant aux tâches et responsabilités secondaires, elles se composent comme suit :

- Contrôler les économats et avertir en cas de besoin.
  - Distribuer les produits d'accueil sur les étages et les produits de nettoyage au personnel.
  - Bonne collaboration avec les autres départements.
- h) Pour chaque travailleur, un cahier des charges sera établi par E\_\_\_\_\_ SA et sera annexé au contrat de travail qui fera partie intégrante du protocole d'accord (let. i). Cette clause de l'accord est restée sans suite.
- i) Sur demande du conseil de l'intimée du 25 novembre 2004, l'Office de contrôle de la Convention collective de travail (ci-après : OCCCNT) a procédé à un contrôle général du respect de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) par E\_\_\_\_\_ SA dans X\_\_\_\_\_ Genève.
- j) Le 13 janvier 2005, l'OCCCNT a effectué un contrôle général de E\_\_\_\_\_ SA et a constaté notamment que le salaire minimum n'était pas respecté concernant les gouvernantes. D\_\_\_\_\_, inspecteur de l'OCCCNT, a déclaré, lors de son audition, que la gouvernante d'étage est l'assistante de la gouvernante générale, avec aussi du personnel sous ses ordres. La contrôlease des chambres est l'assistante de la gouvernante générale et/ou sa remplaçante. Si une femme de chambre effectue les contrôles des chambres et dirige le personnel, en fonction de la taille de l'établissement et du nombre de ses employés, elle peut, selon lui, prétendre au salaire minimum prévu pour une gouvernante.

- k) L'intimée procédait à l'ouverture de l'hôtel à 7h00 du matin à tour de rôle entre les contrôleuses et les gouvernantes. Elle avait généralement sous ses ordres entre quatre et neuf femmes de chambre (Témoins P\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_), ainsi que des portiers. Il ressort des enquêtes qu'elle leur assignait le travail en début de journée (Témoins K\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_), en particulier en organisant la distribution des chambres à nettoyer (Témoin I\_\_\_\_\_). T\_\_\_\_\_ contrôlait le travail effectué (Témoin J\_\_\_\_\_). En cas de problème de propreté, elle s'adressait directement à la femme de chambre concernée. Par ailleurs, les femmes de chambre et les portiers lui rapportaient les problèmes qu'ils rencontraient (Témoins K\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_). Ces derniers s'adressaient à l'intimée concernant leurs demandes de vacances ou de modifications de planning (Témoin R\_\_\_\_\_). Nombreux sont ceux qui la considéraient comme leur supérieure hiérarchique bien qu'ils savaient que la décision finale n'appartenait pas à l'intimée (Témoins T\_\_\_\_\_ ; V\_\_\_\_\_). Il ressort des déclarations des femmes de chambre et des portiers que ceux-ci ne différenciaient pas clairement les postes de gouvernante. Qu'elle soit générale, assistante ou d'étage, la gouvernante est leur supérieure. Ils s'en rapportaient à chacune en fonction de leurs disponibilités et indépendamment de leur niveau hiérarchique.
- l) Le contrat de travail de l'intimée a pris fin au 31 août 2005.
- m) Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

### **EN DROIT**

1. Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par E\_\_\_\_\_ SA est recevable.
2. La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (G. Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n°449).
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.
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.
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.
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.
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

travail. Il est la personne de contact pour le collaborateur et le supérieur disciplinaire.

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).
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.
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).
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

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.

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.
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 x 10 + 3'533.30). La

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 1<sup>er</sup> mars 2004 au 31 août 2005, plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

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.

### **PAR CES MOTIFS**

#### **La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5**

##### A la forme :

- Reçoit l'appel formé par E\_\_\_\_\_ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes de Genève, du 31 octobre 2006, rendu dans la cause n° C/23329/2005-5.

##### Au fond :

- Annule ledit jugement.

Statuant à nouveau :

- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme brute de 8'736.40 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2005 ;
- Déboute les parties de toute autre conclusion ;
- Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles.

La Greffière de juridiction

Le Président