



T _____
Dom. élu: Hôtel et Gastro Union
Avenue des Acacias
1006 Lausanne

E _____ SA
à Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 30 mars 2007

M. Blaise GROSJEAN, président

MM. Daniel CHAPELON ET Jean-Yves GLAUSER, juges employeurs

MM. Max DETURCHE et Marc LABHART, juges salariés

Mme Aurélie SIMONET, greffière d'audience

EN FAIT

- A. Par acte envoyé le 31 juillet 2006 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T_____ appelle d'un jugement du Tribunal des prud'hommes rendu le 19 juillet 2006, dans la cause n° C/25240/2005 – 2, expédié pour notification aux parties par pli recommandé le 21 juillet 2006, dont le dispositif est le suivant :

A la forme :

- déclare recevable la demande formée le 3 novembre 2005 par T_____ contre E_____ SA ;

Au fond :

- déboute T_____ des fins de sa demande.

En substance, le Tribunal a estimé que le cahier des charges de T_____ ne correspondait pas à un poste de cadre ; ses responsabilités étant limitées à la distribution et au contrôle de la propreté des chambres.

Le fait d'avoir remplacé des cadres pendant de courtes périodes et de manière exceptionnelle devait être considéré comme des tâches supplémentaires, pour lesquelles la demanderesse était mieux rémunérée que les salaires prévus par les accords genevois.

Outre la demande d'annulation du jugement attaqué, l'appelante a conclu devant la Cour de céans à ce que E_____ SA soit condamnée à lui payer la somme de 11'850.95 fr. à titre de différence de salaire pour la période du 3 septembre 2001 au 28 février 2004, avec intérêts moratoires à 5% dès le 4 mars 2004.

L'appelante prétend au paiement de la différence entre, d'une part, le salaire perçu et, d'autre part, les rémunérations minimales prévues par l'accord

salarial genevois dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (ci-après : CCNT-HRC 98). Elle estime que son activité correspondait à celle d'un cadre de la catégorie III.

L'intimée, dans un mémoire déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 15 septembre 2006, a conclu au rejet de l'appel sous suite de dépens.

B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

- a) E_____ SA a pour but l'administration et l'exploitation d'hôtels et établissements similaires, de nature exclusivement commerciale ainsi que la prise de participations dans des entreprises exploitant notamment des hôtels.
- b) Un contrat de travail a été conclu entre cette dernière et T_____, engagée en qualité de gouvernante d'étage (département *housekeeping*) au A_____, dès le 3 septembre 2001, pour un salaire mensuel brut de 3'800.- fr. versé treize fois.
- c) L'appelante a obtenu un certificat d'étude. En revanche, elle n'est pas au bénéfice d'un certificat d'apprentissage, ni d'une expérience de plus de cinq ans dans le domaine de l'hôtellerie.
- d) Le département *housekeeping* de l'établissement compte, dans l'ordre hiérarchique un directeur d'hébergement, une gouvernante générale, son assistante, une gouvernante d'étage, des femmes de chambre et des portiers.
- e) A teneur du cahier des charges de T_____, la gouvernante d'étage est subordonnée directement à la gouvernante générale. Elle devait maintenir la qualité et la propreté dans l'hôtel et contrôler les chambres, les studios, les couloirs, les offices et les lieux publics. En particulier, les tâches et responsabilités principales d'une gouvernante d'étage sont les 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.

Les tâches et responsabilités secondaires sont établies 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.
- f) L'appelante avait généralement sous ses ordres entre quatre et neuf femmes de chambre, ainsi que des portiers (Témoins B____, C____, D____). Elle leur assignait le travail en début de journée (Témoins F____, G____, H____), en particulier en organisant la distribution des chambres à nettoyer (Témoins I____).

T____ contrôlait le travail effectué. En cas de problème, elle s'adressait directement à la femme de chambre concernée.

En cas d'absence d'un membre de l'équipe, l'appelante prenait contact directement avec un remplaçant et modifiait le planning en conséquence. A la fin de la journée, elle s'assurait que les collaborateurs signent le planning du jour.

Par ailleurs, les femmes de chambre et les portiers lui rapportaient les problèmes qu'ils rencontraient (Témoins F____, G____, J____,

K_____). Ces derniers s'adressaient à elle concernant leurs demandes de vacances ou de modifications de planning (Témoin D_____). Nombreux sont ceux qui la considéraient comme leur supérieure hiérarchique bien que conscients qu'elle ne prenait pas la décision finale (Témoins G_____ ; H_____). 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.

- g) L'appelante s'est occupée en plus de ses attributions de remplacer la gouvernante générale ou son assistante pendant les périodes suivantes :
- du 1^{er} décembre 2001 au 31 janvier 2002, la gouvernante générale étant absente ;
 - du 1^{er} février 2002 au 30 novembre 2002, le poste d'assistante gouvernante étant resté vacant ;
 - du 1^{er} décembre 2003 au 29 février 2004, le poste de gouvernante générale étant resté vacant.

Durant ces périodes, l'appelante aidait la gouvernante générale ou son assistante dans leurs tâches. Elle assistait aux réunions quotidiennes des chefs de départements relatives au compte rendu de la veille et aux travaux du jour, comme l'a confirmé L_____, directeur financier. En cas d'absence des cadres de son département, T_____ assistait aux réunions hebdomadaires des chefs de service, qui traitaient du compte-rendu opérationnel, mais n'était jamais présente en deuxième partie de réunion, qui portait sur les questions de gestion de l'établissement.

- h) Aux termes du certificat de travail établi par E_____ SA, l'appelante « participait à la supervision du département comptant environ quinze collaborateurs en collaboration avec la gouvernante générale et l'assistante gouvernante. Ses principales tâches consistaient à distribuer et contrôler le

travail des employés, maintenir les lieux publics et les chambres d'hôtel en parfait état de propreté ».

- i) Le contrat de travail entre les parties prit fin le 29 février 2004 par transfert des rapports de travail du personnel d'entretien de E_____ SA à M_____ SA, qui s'occupait jusque-là du nettoyage d'environ 50% des chambres de l'hôtel.

Le salaire versé par la société reprenant à T_____ a également fait l'objet d'une contestation devant la Juridiction des prud'hommes dans la cause n° C/23329/2005-5. L'apport du dossier de cette procédure a été ordonné le 28 novembre 2006 par la Cour de céans.

- j) Un contrôle général de M_____ SA a été effectué par l'Office de contrôle de la Convention collective de travail (ci-après : OCCCNT), qui a constaté notamment que le salaire minimum n'était pas respecté concernant les gouvernantes.

L'inspecteur, C_____, 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 d'employés, elle peut, selon lui, prétendre au salaire minimum prévu pour une gouvernante.

- k) 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 T_____ 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. 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.
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.
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.
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 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'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.

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).
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'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

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.

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).

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

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.

14. L'appelante pouvait donc prétendre au versement d'un salaire mensuel brut minimum de catégorie III.
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.
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.
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 7^e mois de travail, respectivement 50% dès la 2^e 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.
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-

HCR 98, le collaborateur a droit à un treizième salaire, représentant 75% du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail, respectivement 100% dès la 3^e 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.

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.
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.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 2

A la forme :

- Reçoit l'appel formé par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes de Genève, du 19 juillet 2006, rendu dans la cause n° C/25240/2005-2.

Au fond :

- Annule ledit jugement

Statuant à nouveau :

- Condamne E_____ SA à payer à T_____ la somme brute de 8'701.05 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 4 mars 2004 ;
- 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