



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

Juridiction des prud'hommes
Cause n° C/27621/2003-2

* COUR D'APPEL *
CAPH/106/2005

Monsieur E _____
HOTEL A _____

Madame T _____
c/o B _____

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du mercredi 18 mai 2005

M. Guy STANISLAS, président

MM Paul A PORTA et Daniel CHAPELON, juges employeurs

MM. Jean-Daniel BONNELANCE et Olivier BAGNOUD, juges salariés

M. Philippe GORLA, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par courrier du 23 octobre 2002, T_____ a proposé sa candidature pour une place d'apprentissage en hôtellerie et restauration auprès de l'Hôtel A_____ à Genève.
- B. A la suite de cette candidature, elle fut reçue par C_____, directrice de l'hôtel, pour examiner les modalités de cet apprentissage. Les parties divergent sur la teneur de cet entretien. Dans la mesure où l'apprentissage ne pouvait commencer au plus tôt que le 1^{er} juillet de l'année, la directrice indique avoir proposé à la candidate un pré-stage pour une durée de quelques mois jusqu'au commencement de l'apprentissage effectif (1^{er} juillet). T_____ indique ne pas avoir été informée de la notion de pré-stage et avoir été engagée comme femme de chambre jusqu'au commencement effectif de son apprentissage.
- C. A la suite de cet entretien, les parties ont conclu, sur le formulaire-type de l'Office d'orientation et de formation professionnelle, un contrat intitulé « contrat d'apprentissage » pour la période du 5 février 2003 au 30 juin 2006. La notion de pré-apprentissage était indiquée sur le document rempli par les parties à côté de la date de commencement d'activité. Ce contrat, non daté, a été signé par C_____ en qualité de maître d'apprentissage et T_____ en qualité d'apprentie. Ce document n'a pas reçu l'approbation de l'autorité cantonale de surveillance. Le contrat prévoyait un salaire mensuel de 1'050 fr. pour la première année.
- D. Dès son engagement le 5 février 2003, T_____ a travaillé dans l'hôtel à l'entretien des chambres et au service de brasserie.

Par lettre du 23 mars 2003 envoyée à sa direction, se référant à son « pré-stage », T_____ indiquait que l'expérience faite dans le housekeeping n'avait pas suscité un intérêt particulier pour ce travail mais que, par contre, le mois passé dans le restaurant comme stagiaire l'incitait vivement à continuer dans cette voie.

- E. Les parties ont signé un autre document contractuel, le 24 juin 2003, intitulé « contrat d'apprentissage » par lequel T_____ était engagée comme assistante hôtel et restaurant auprès de l'Hôtel A_____ pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 1^{er} juillet 2006 au salaire mensuel de 1'020 fr. la première année, 1'250 fr. la seconde année et 1'480 fr. la troisième année.

Le contrat d'apprentissage a été approuvé par l'autorité cantonale de surveillance le 24 septembre 2003.

- F.** Le 1^{er} septembre 2003, à son retour de vacances, le contrat d'apprentissage de T_____ fut dénoncé par l'employeur pour justes motifs. Il lui était reproché de ne pas s'être présentée à son travail les 31 juillet et 1^{er} août 2003 avant son départ en vacances. La dénonciation du contrat d'apprentissage fut confirmée par l'Office d'orientation et de formation professionnelle le 20 octobre 2003.
- G.** T_____ a assigné l'Hôtel A_____ par acte du 11 décembre 2003. Elle a notamment réclamé une somme de 10'966 fr. à titre de rémunération pour la période du 5 février au 30 juin 2003. Pour cette période, elle a indiqué avoir été engagée comme femme de chambre et vouloir dès lors bénéficier des salaires minima prévus par la Convention collective nationale pour les hôtels, restaurants et cafés du 1^{er} octobre 1998. T_____ a en outre réclamé la somme de 2'100 fr. à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée de son contrat d'apprentissage.
- H.** Hôtel A_____, par la voix de C_____, a contesté ces réclamations. S'agissant de l'activité précédant le contrat d'apprentissage, la directrice de l'hôtel a indiqué avoir interpellé à ce sujet les services de l'Office d'orientation et de formation professionnelle qui lui ont recommandé de recourir, pour une période limitée, au contrat de pré-apprentissage avant de commencer effectivement un apprentissage.
- I.** Dans le cadre de l'instruction de la cause, T_____ a indiqué ne jamais avoir reçu de formation et avoir toujours travaillé comme femme de chambre, accessoirement comme serveuse à la brasserie. Elle a précisé qu'elle devait travailler parfois le week-end et nettoyer 40 chambres en sus des espaces publics, de la réception, des toilettes du restaurant et de l'hôtel ainsi que du bar. Elle a également indiqué travailler parfois seule ou avec un stagiaire ou un apprenti pour le nettoyage des chambres.

L'employeur a indiqué avoir procédé à la formation de T_____ qui ne travaillait jamais seule mais sous la responsabilité d'un employé. Ainsi, l'entretien des chambres était-il effectué sous la responsabilité de la gouvernante D_____ ou une autre personne lorsque cette dernière était en congé.

Le Tribunal a procédé à l'audition de deux témoins, tous deux maîtres d'hôtel au restaurant, qui ont indiqué que, pendant sa période de formation durant environ un mois et demi au restaurant, T_____ avait appris les bases de son métier sous la direction des deux maîtres d'hôtel qui ont confirmé qu'elle était en pré-apprentissage.

J. Par jugement du 25 mars 2004, le Tribunal des prud'hommes a condamné E_____ à payer à T_____ la somme brute de 11'569 fr. avec intérêts à 5 % dès le 30 septembre 2003. En substance, le Tribunal a retenu que le contrat de pré-apprentissage pour la période du 5 février au 30 juin 2003 était nul et non avenü dès lors qu'il n'avait pas été approuvé par l'Office d'orientation et de formation professionnelle. Le Tribunal a dès lors retenu que l'activité pendant la période précitée relevait d'un contrat de travail soumis à la CCNT et à l'accord salarial genevois dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration. L'art. 10 ch. Ib de l'accord mentionnant un salaire mensuel brut de 3'330 fr. pour les collaborateurs sans apprentissage professionnel mais ayant suivi une formation élémentaire, le Tribunal des prud'hommes a pris en considération ce salaire minima pour arrêter à 10'519 fr. le complément de salaire dû par l'employeur. Le Tribunal a en outre condamné E_____ à payer à T_____ la somme de 1'322 fr. à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée du contrat d'apprentissage. L'employeur fut en outre condamné à délivrer un certificat de travail conforme au sens de l'art. 330 a al. 2 CO.

K. A l'encontre de ce jugement notifié le 6 juillet 2004, E_____ interjette appel par acte expédié au greffe de la juridiction des prud'hommes le 5 août 2004. L'appel est limité à la qualification des rapports juridiques pendant la période du 5 février au 30 juin 2003, les autres éléments du dispositif du jugement entrepris n'étant plus contestés. A l'appui de l'appel, E_____ fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir mal qualifié les rapports contractuels liant les parties pour la période précitée en ne retenant pas la notion de pré-apprentissage ou stage de préparation à une formation professionnelle qui avait pourtant été recommandée par l'Office d'orientation et de formation professionnelle à la direction de l'hôtel A_____.

L'appelant indique que T_____ a suivi pendant cette période une formation professionnelle ainsi que cela a pu être rapporté dans le cadre des enquêtes. L'appelant, qui sollicite l'audition de plusieurs témoins, conclut ainsi à ce que le jugement du 25 mars 2004 soit annulé en tant qu'il condamne E_____ à payer la somme de 10'519 fr. à titre de rattrapage de salaire pour les périodes du 5 février au 30 juin 2003. Il conclut également à la confirmation du jugement en tant qu'il le condamne à payer à T_____ les sommes nettes de 1'322 fr. à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée et brute de 1'050 fr. à titre de salaire pour le mois d'août 2003 ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail conforme. A l'appui de son appel, E_____ produit un document intitulé « Plan de formation pour apprentissage, pré-apprentissage, stagiaire en housekeeping ».

Par acte du 3 septembre 2004, T_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris et au déboulement des conclusions d'appel.

- L. A l'audience de ce jour, E_____ a indiqué que l'idée du pré-apprentissage avait été suggérée par un représentant de l'Office d'orientation et de formation professionnelle et que les formalités d'apprentissage avaient été effectuées par la directrice, C_____. T_____ a indiqué ne pas avoir été informée de la notion de pré-apprentissage et a précisé qu'elle voulait certes faire un apprentissage mais avait été préalablement engagée comme femme de chambre. Elle a relevé avoir travaillé comme tous les employés de l'hôtel et ne pas avoir reçu une formation particulière. Elle a reconnu avoir signé les deux contrats versés à la procédure (pré-apprentissage et apprentissage) et ne pas avoir contesté son salaire pendant son pré-apprentissage.

Le Tribunal a procédé à l'audition de témoins requise par l'appelant. C_____, directrice de l'hôtel, a indiqué avoir procédé à l'engagement de T_____ qui souhaitait effectuer un apprentissage au sein de l'hôtel A_____. Dans la mesure où l'apprentissage commençait au plus tôt au mois de juillet, C_____ a indiqué ne pas savoir si elle pouvait engager un apprenti de façon anticipée dès lors que T_____ était immédiatement disponible. Elle a alors interrogé l'Office d'orientation et de formation professionnelle qui lui a suggéré d'établir un contrat de pré-apprentissage pour une durée maximum de 6 mois et lui a recommandé de remplir le formulaire de contrat d'apprentissage en mentionnant le pré-apprentissage. Le témoin a indiqué que ce document avait été envoyé à l'Office et n'avait jamais été retourné. C_____ a indiqué avoir été le maître d'apprentissage de T_____ et a précisé que les apprentis reçoivent un plan de formation établi pour une période de six mois et renouvelé semestriellement. Le témoin a relevé que l'apprentie n'avait jamais travaillé seule et qu'elle était toujours supervisée, les différentes étapes de ses tâches lui étant successivement expliquées. Pendant les cinq mois de pré-apprentissage, T_____ avait effectué trois mois d'hôtel et deux mois de service.

La gouvernante de l'hôtel, D_____ a précisé s'occuper des apprentis et participer à leur formation en leur apprenant les différentes activités liées au travail de gouvernante. Le témoin a précisé que les apprentis ne travaillaient jamais seuls, contrairement aux femmes de chambre. D_____ a en outre précisé que T_____ avait travaillé dans d'autres services et était alors supervisée par d'autres personnes. Elle a relevé que la direction effectuait des rapports tous les six mois au sujet des apprentis qui recevaient la même formation. Elle a indiqué que T_____ n'avait pas eu un statut différent au sein de l'hôtel.

F_____, responsable de la brasserie, a indiqué s'occuper de la formation des apprentis. Il a confirmé que T_____ avait travaillé comme apprentie dans son service en précisant qu'elle avait effectué une préformation d'apprentie lui permettant de voir tous les services de l'hôtel. Le témoin a précisé que T_____ ne travaillait jamais seule et effectuait les mêmes tâches que les autres apprentis.

G_____, conseiller en formation auprès de l'Office d'orientation et de formation professionnelle, a précisé que l'office avait mis en place un stage de préparation à une formation d'apprentissage. Il s'agit d'un stage d'une durée de trois à neuf mois dont l'objectif est d'acquérir une expérience qui facilite l'orientation professionnelle. Le témoin a précisé que cette structure de stage présente des avantages dans les situations particulières et notamment en cas d'échec scolaire. L'inscription à ce stage de formation s'effectue au moyen d'un formulaire dont le témoin a déposé un exemplaire à la Cour d'appel.

S'agissant du cas particulier, le témoin a reconnu avoir eu un contact avec un responsable de l'Hôtel A_____ en février 2003. Il a précisé que, ne pouvant accepter une formation d'apprentissage commençant avant le 1^{er} juillet, il avait alors conseillé un stage de préparation à une formation d'apprentissage pour une période limitée. Le témoin a également indiqué avoir recommandé au responsable de l'hôtel de contacter « Contacts Entreprises » afin de formaliser cette inscription mais ne pas avoir trouvé trace dans les dossiers de l'Office d'un stage de préparation concernant ce cas. G_____ a indiqué que l'Hôtel A_____ connaissait déjà cette procédure puisqu'il l'avait utilisée en avril 2002 concernant un sommelier. Il a précisé que cette formation s'intitulait auparavant « pré-apprentissage » mais n'a pas pu expliquer les raisons pour lesquelles l'engagement de T_____, pour un stage de préparation, n'avait pas donné lieu à l'établissement des documents idoines.

EN DROIT

1. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de E_____ est recevable (art. 59 LJP).
2. Dans la mesure où l'appelant acquiesce aux autres éléments de dispositif du jugement entrepris, l'appel est circonscrit à la qualification des rapports de service pendant la période du 5 février au 30 juin 2003. L'appelant relève que ces rapports ressortissent d'un contrat de pré-apprentissage ou contrat de préparation à une formation d'apprentissage alors que T_____ y voit un contrat de travail soumis aux clauses normatives de la CCNT.
 - 2.a) Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, le juge doit recourir en premier lieu à l'interprétation dite subjective, c'est-à-dire rechercher la réelle et la commune intention des parties, le cas échéant sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention (art. 18 al. 1 CO). Il s'agit d'une question de fait. Lorsque la volonté intime et concordante des parties

ne peut être établie ou si elle est divergente, le juge doit rechercher leur volonté présumée en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance ; cette interprétation, dite objective, consiste à rechercher le sens que chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre, en tenant compte des termes utilisés ainsi que du contexte de l'ensemble des circonstances dans lesquelles elles ont été émises. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres circonstances du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que son texte ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 127 III 444 consid. 1b). Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a pas de raisons sérieuses de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 128 III 965 consid. 3b).

- b) Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à caractère spécial qui présente des particularités marquées par rapport aux caractéristiques ordinaires d'un contrat de travail. L'acquisition d'une formation professionnelle prend ainsi le pas sur l'échange des prestations de salaire et de travail, bien que le but de l'apprentissage soit atteint sur la base d'un contrat de travail. Le contrat d'apprentissage est le contrat par lequel le maître d'apprentissage s'engage à former l'apprenti pour l'exercice d'une profession déterminée et l'apprenti à travailler au service du maître d'apprentissage pour acquérir cette formation.

Le contrat d'apprentissage est réglementé, non seulement par le code des obligations, mais également par les lois fédérales et cantonales régissant la formation professionnelle. Ainsi, la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr du 19 avril 1978, en vigueur à l'époque des faits et remplacée depuis par la LFPr du 13 décembre 2002, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004) trouve t-elle application.

Le contrat d'apprentissage doit être passé en la forme écrite (art. 344 a al. 1 CO). Il s'agit d'une prescription de caractère absolument impératif qui rend nul le contrat d'apprentissage ne respectant pas la forme requise par la loi. Le contrat d'apprentissage doit être approuvé par l'autorité cantonale de surveillance (art. 20 aLFPr). L'autorité cantonale approuve le contrat si les conditions sont remplies (art. 20 al. 2 aLFPr). Les dispositions de la loi fédérale sont applicables à l'apprentissage même si les parties omettent de conclure un contrat ou si le maître d'apprentissage omet de l'envoyer ou ne le fait que tardivement (art. 20 al. 3 aLFPr). Contrairement à ce qui a été retenu par le Tribunal des prud'hommes, il s'agit de prescriptions dont l'inobservation n'affecte pas la validité du contrat d'apprentissage conclu entre les parties.

3. a) En l'espèce, T_____ a exprimé, le 22 octobre 2002, sa volonté d'effectuer un apprentissage dans le domaine de l'hôtellerie et la restauration. Compte tenu des périodes inhérentes à l'apprentissage, un commencement d'activité au début

février posait une difficulté pour le maître d'apprentissage et l'Office d'orientation et de formation professionnelle de telle sorte que l'autorité de surveillance proposa au maître d'apprentissage de convenir d'un stage en vue d'une formation d'apprentissage d'une durée de quelques mois, échéant le 1^{er} juillet 2003, date à laquelle l'apprentissage pouvait effectivement commencer. Les parties ont ainsi souhaité convenir d'un stage de formation pour une durée déterminée, commençant le 5 février 2003 et échéant le 30 juin 2003.

L'intimée indique ne pas avoir été informée de cette période de pré-apprentissage ou de stage et qu'elle pensait, jusqu'au commencement de son apprentissage, effectuer une relation de travail classique en qualité de femme de chambre. Cette situation est contredite par les pièces du dossier et notamment par la communication de T_____ du 23 avril 2003 se référant à une activité de « pré-stage » ainsi intitulée par l'intimée. Il découle de cette communication que T_____ a bien compris qu'elle effectuait une période de pré-stage qui lui permettait de connaître les domaines de son activité. Dans la communication précitée, elle relève d'ailleurs que cette période de pré-stage a été bénéfique puisqu'elle lui a permis de trouver un intérêt pour le service de restauration pour lequel l'apprentie voulait mettre « son énergie et sa volonté à bien réussir cet apprentissage ». Cette activité, également voulue par l'appelant, correspondait à sa volonté. Il découle de ce qui précède que les parties ont souhaité convenir d'un pré-apprentissage ou pré-stage pour la période du 5 février au 30 juin 2003. Le dossier permet de rechercher et de trouver leur volonté intime et réelle à ce sujet.

- b) Les parties ont formalisé leur accord par la signature d'un contrat intitulé « contrat d'apprentissage » dans lequel il est fait mention d'une activité de pré-apprentissage commençant le 5 février 2003. La procédure n'a pas permis d'établir les raisons pour lesquelles les parties n'avaient pas formalisé leur accord à l'aide des documents idoines remis par l'autorité cantonale de surveillance pour cette activité spécifique de pré-formation alors même que l'appelant connaissait cette documentation. Peut-être une confusion s'est-elle créée dès lors que cette formation s'intitulait auparavant « pré-apprentissage ». Quoiqu'il en soit, cette circonstance ne modifie pas l'accord de volonté des parties qui souhaitaient, pour une durée déterminée, convenir d'une période de stage préalable à l'apprentissage. La documentation contractuelle non conforme pour ce genre de pré-formation ne saurait en affecter la validité dès lors que les parties ont recouru à la forme écrite requise par l'art. 344 a al. 1 CO.
- c) La Cour d'appel ne peut retenir que le contrat de pré-apprentissage présentait un caractère simulé. Il découle des enquêtes recueillies dans la procédure que T_____, en sa qualité d'apprentie, a fait l'objet d'une formation. Dans le cadre de son activité de housekeeping, elle était formée par D_____, gouvernante de l'hôtel, qui lui enseignait, de façon spécifique, les différentes tâches de cette activité ; pour la restauration, T_____ était formée par F_____ qui lui donnait les instructions idoines pour ce type d'activité. Les

témoins entendus dans la procédure ont relevé que T_____ avait un statut d'apprentie similaire à celui des autres apprentis pour les tâches effectuées et la formation dispensée. Sur la base des éléments recueillis dans la procédure, la Cour d'appel ne peut donc retenir que les parties étaient liées par un contrat de travail et les clauses normatives de la CCNT.

4. Les parties étant liées par un contrat de pré-apprentissage ou de stage pendant la période du 5 février au 30 juin 2003, la rémunération contractuellement convenue de T_____ a été arrêtée à 1'050 fr. par mois. Cette rémunération lui ayant été versée, l'intimée ne peut prétendre à un salaire complémentaire et le jugement du Tribunal sera sur ce point réformé.

L'appelant ne conteste pas les autres éléments du dispositif du jugement entrepris en ce qui concerne le paiement du salaire du mois d'août 2003 (1'050 fr.), le paiement de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (1'322 fr.) ainsi que la délivrance du certificat de travail. Pour sa compréhension, le dispositif sera reformulé.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

- déclare recevable l'appel interjeté par E_____ à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes du 25 mars 2004 rendu dans la cause C/271621/2003-2.

Au fond :

- annule ce jugement.

Cela fait et statuant à nouveau :

- rectifie la qualité de la partie défenderesse en E_____,
- condamne E_____ à payer à T_____ la somme brute de 1'050 fr., avec intérêts à 5 % dès le 30 septembre 2003, à titre de salaire du mois d'août 2003,

- condamne E_____ à payer à T_____ la somme nette de 1'322 fr. avec intérêts à 5 % dès le 30 septembre 2003 à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée,
- invite la partie qui en la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles,
- condamne E_____ à délivrer à T_____ un certificat de travail conforme à l'art. 330 al. 2 CO,
- déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

Le président