

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/3609/2012-2

CAPH/198/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 16 DECEMBRE 2014**

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_ Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 février 2014 (JTPH/49/2014), comparant par le Syndicat des travailleurs SIT, rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, dans les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B** \_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Stéphanie HÜSLER, avocate, Fabbro & Partners, place Neuve 4, case postale 5035, 1211 Genève 11, en l'Etude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 17 décembre 2014.

---

**EN FAIT**

- A.** B\_\_\_\_\_ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce genevois, qui a pour but l'achat, la vente, l'exploitation de commerces de boulangerie, pâtisserie, confiserie et de restauration, ainsi que la fabrication et le commerce de produits et articles.

Elle est membre de l'Association des artisans boulangers-pâtisseries du canton de Genève.

- B.** A compter du 7 septembre 2009, A\_\_\_\_\_, ressortissante polonaise, dépourvue de diplômes professionnels, s'est engagée au service de B\_\_\_\_\_ en qualité de vendeuse en boulangerie.

Le salaire horaire convenu était de 18 fr. 75 bruts la semaine, et de 23 fr. 43 bruts le dimanche.

Un treizième salaire était prévu. Le salaire des vacances était versé en sus, portant ainsi le salaire horaire total à 22 fr. en semaine, et 27 fr. 50 le dimanche.

L'horaire était de "35 heures en moyenne par semaine et plus selon disponibilité".

Les parties n'ont pas formalisé leur accord par écrit, n'ayant en particulier pas signé un projet de contrat (prévoyant un début des rapports de travail au 8 septembre 2009), dont A\_\_\_\_\_ détenait un exemplaire - qu'elle a produit à la procédure - lequel spécifiait notamment le salaire horaire et le renvoi à la CCT des Artisans boulangers de Genève.

- C.** Les fiches de salaire remises à l'employée énumèrent régulièrement les heures accomplies en semaine et le dimanche. Il en résulte également que A\_\_\_\_\_ a perçu une rémunération pour les vacances et le treizième salaire.
- D.** Le 25 mai 2010, les parties ont signé un "formulaire individuel de demande pour ressortissant UE/AELE" à l'attention de l'OCP, qui mentionnait les montants de salaire précités, et une durée hebdomadaire de travail de "environ 30 heures".
- E.** Le 14 octobre 2010, les parties ont signé un contrat de travail prévoyant un salaire mensuel de 2'970 fr. versé treize fois l'an, pour "35 heures par semaine, dont 1 dimanche sur deux". Il était, en outre ajouté: "Toutefois jusqu'à concurrence de 182 heures mensuelles, les heures seront payées au tarif de Fr. 19/semaine et Fr. 23,75/dimanche".

Il y était notamment stipulé que la durée du travail dans l'entreprise était de 42 heures par semaine et qu'au-delà "les éventuelles heures supplémentaires, approuvées par le responsable, ser[ai]ent prises en congé pendant les périodes

---

calmes", et que "tous les cas non prévus" dans le contrat étaient soumis à la Convention collective de travail des Artisans boulangers de Genève, y compris le personnel de service du tea-room.

- F.** A\_\_\_\_\_ affirme avoir effectué des heures supplémentaires, soit en sus de 140 (35 x 4) heures par mois.

En première instance, elle a allégué un horaire de travail total de 181,75 heures en octobre 2010, 135,5 heures en novembre 2010, et 185 heures en décembre 2010.

En appel, elle allègue respectivement 171,25 heures, 152 heures et 152 heures pour les mois précités (dont chaque mois 15,50 heures le dimanche).

B\_\_\_\_\_ a, aux termes des fiches de salaire versées à la procédure, rémunéré, en sus de l'horaire conventionnel hebdomadaire de 35 heures, 19 h 25 en octobre 2010, aucune en novembre 2010 et aucune en décembre 2010. Il résulte de ces mêmes fiches que 14 heures travaillées en décembre pendant des jours fériés ont donné lieu à un supplément de salaire de 25%.

Les deux parties ont produit leurs plannings d'horaires.

Celui de l'employeur est relatif à plusieurs collaborateurs, et comporte des corrections.

Les éléments qui en résultent concernant A\_\_\_\_\_ ont été fidèlement reproduits dans les fiches de salaire remises à cette dernière.

- G.** A\_\_\_\_\_ a été incapable de travailler pour cause de maladie du 11 au 18 novembre 2010 (soit 6 jours de travail indemnisés à 90%), en sus d'une journée en avril 2010, ainsi que dès le 5 janvier 2011.

Le planning horaire de l'employeur montre des modifications, les jours d'incapacité de travail ci-dessus ayant été biffés.

- H.** Par lettre du 24 février 2011, A\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail pour le 30 avril 2011.
- I.** Par courrier de son syndicat du 27 septembre 2011, A\_\_\_\_\_ a fait valoir qu'elle devait être soumise à la CCT du commerce de détail, et avait droit dès lors à des différences de salaire. Elle a réclamé en outre le paiement d'"heures manquantes et d'heures supplémentaires".
- J.** Le 6 février 2012, A\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B\_\_\_\_\_.

---

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 22 mars 2012, elle a introduit le 5 juin 2012 sa demande, concluant à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser des différences de salaire, en semaine et du dimanche, de 2'846 fr. 60 pour 2009, 4'826 fr. 45 pour le premier semestre 2010, 2'318 fr. de juillet à août 2010, 35 fr. 45 pour un jour férié, 271 fr. 30 à titre d'indemnité maladie en avril 2010, 1'211 fr. 75 à titre d'indemnité maladie en novembre 2010, et 9'495 fr. 20 à titre d'heures supplémentaires, dont à déduire les montants bruts de 3'887 fr. 35, 100 fr. 50, et 3'296 fr. 05, ainsi que net de 2'193 fr. 95.

Par mémoire-réponse du 5 octobre 2012, B\_\_\_\_\_ a conclu à la forme à l'irrecevabilité de la demande, pour défaut d'allégués, et au fond au déboutement d'A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

A l'audience du Tribunal du 2 mai 2013, A\_\_\_\_\_ a amplifié ses prétentions de 881 fr.

- K.** Par jugement du 12 février 2014, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ le montant brut de 11 fr. 67, l'a invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

En substance, le Tribunal, après avoir admis la recevabilité de la demande, a retenu que les rapports de travail étaient soumis à la CCT de la boulangerie, et non à celle de la CCT cadre dans le commerce de détail, que l'employée avait été rémunérée conformément à celle-ci et au contrat liant les parties tant en semaine que le dimanche et durant un jour férié, qu'elle ne pouvait donc prétendre à des différences de salaire, qu'elle n'avait pas effectué d'heures supplémentaires, qu'elle avait droit à un salaire à 100% et non à 90% comme versé durant un jour de maladie en avril 2010.

- L.** Par acte du 17 mars 2014, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait à la constatation de l'application de la CCT du commerce de détail aux rapports de travail conclus entre les parties, à la condamnation d'B\_\_\_\_\_ à lui verser 13'339 fr. 41 bruts plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2011, à titre de différence de salaire 2009 et 2010 et heures supplémentaires et à lui remettre des fiches de salaire rectifiées.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, elle allègue en avoir accompli 55,25, entre octobre et décembre 2010.

Par mémoire-réponse du 5 mai 2014, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation de la décision déférée.

Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

Par avis du 7 juillet 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

A la requête de la Cour, et en application de l'art. 247 let. b ch. 2 CPC, B\_\_\_\_\_ a été invitée à se prononcer sur les allégués de A\_\_\_\_\_ selon lesquels elle avait accompli, en sus de son horaire contractuel, 31,25 heures de travail en octobre 2010, 12 heures de travail en novembre 2010 et 12 heures de travail en décembre 2010.

Par déterminations respectives des 13 octobre et 3 novembre 2014, les parties ont persisté dans leurs conclusions. A\_\_\_\_\_ s'est référée au décompte d'heures qu'elle avait établi elle-même, B\_\_\_\_\_ à ses plannings d'horaires d'employés et aux fiches de salaire établies en faveur de la précitée.

### **EN DROIT**

1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

L'art. 317 al. 2 prévoit que la demande ne peut être modifiée que si a. les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 sont remplies, b. la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

En l'espèce, l'appelante a formulé ses conclusions de première instance de façon particulièrement peu claire et précise. Elle ne critique, toutefois, pas la compréhension de celles-ci par les premiers juges, qui ont considéré qu'était réclamé, dans la demande du 5 juin 2012, le montant total de 11'527 fr. 90, amplifié de 880 fr. le 2 mai 2013.

En appel, elle réclame le montant total de 13'339 fr. 40, ainsi que la constatation de l'application de la convention collective cadre dans le commerce de détail, et la remise de fiches de salaire.

Elle prend ainsi des conclusions nouvelles s'agissant du montant qui dépasse 11'527 fr. 90, de la constatation de droit et des bulletins de salaire, sans que ces conclusions ne reposent sur des faits nouveaux. Ces conclusions sont donc irrecevables.

Pour le surplus, l'appel, qui respecte les conditions de forme et de délai prévus par la loi, est recevable.

- 
2. L'appelante critique l'application faite par le Tribunal aux rapports de travail ayant lié les parties de la CTT de la boulangerie, en lieu et place de la CTT du commerce de détail.

**2.1** L'art. 356 al. 1 CO prévoit que par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés.

Selon l'art. 356b al. 1 CO, les employeurs, ainsi que les travailleurs au service d'un employeur lié par la convention peuvent se soumettre individuellement à cette dernière avec le consentement des parties; ils sont dès lors considérés comme liés par la convention.

Sauf disposition contraire de la convention, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient.

La décision d'extension permet l'application d'une convention aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention (cf. art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail [LECCT; RS 221.215.311]). Pour savoir si une entreprise appartient à la branche économique ou à la profession visée et entre, de ce fait, dans le champ d'application de la CCT étendue, il faut examiner de manière concrète l'activité généralement déployée par l'entreprise en cause. Les entreprises visées par la déclaration d'extension doivent offrir des biens ou des services de même nature que les entreprises qui sont soumises contractuellement à la CCT; il doit exister un rapport de concurrence directe entre ces entreprises (ATF 134 I 269 consid. 6.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_491/2008 du 4 février 2009, consid. 2).

Chaque convention collective définit son propre champ d'application, notamment personnel. Ainsi, certaines catégories de travailleurs, comme les cadres par exemple, peuvent être exclues du champ d'application de la convention collective ou soumises à des règles différentes (BRUCHEZ, L'art. 356 CO, in ANDERMATT ET AL., Droit collectif du travail, 2010, n° 78 et n° 80, p. 181 s.; ATF 139 III 60, consid. 4.1).

**2.2** A Genève, il existe une Convention collective cadre dans le commerce de détail (ci-après CCT-CD).

Cette CCT-CD a fait l'objet d'arrêtés successifs d'extension du Conseil d'Etat (RS J 1 50 40) pour les rapports de travail entre d'une part toutes les entreprises du commerce de détail du canton de Genève actives dans le commerce de détail en

général et dans le commerce de détail de carburants, ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève, dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à deux, et, d'autre part tout le personnel de vente actif dans les domaines susmentionnés et occupés par une entreprise définie ci-dessus, à savoir le personnel de vente fixe à plein temps, le personnel de vente fixe à temps partiel, les apprentis et le personnel de vente temporaire.

**2.3** Il est constant que l'appelante a travaillé en qualité de vendeuse.

Pour sa part, l'intimée déploie son activité dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie; elle fabrique des produits et articles, dont elle assure ensuite la vente.

Pareille activité ne relève pas directement et au premier chef du commerce de détail, même si à l'évidence elle comporte un secteur de vente qui vient s'ajouter à la fabrication des produits et articles de boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Un parallèle peut être établi à cet égard avec le cafetier-restaurateur, auquel il arrive de vendre une boisson dans la fabrication de laquelle il n'a pris aucune part, alors que son activité principale est de préparer et servir des mets. Dans cette hypothèse, il n'est pas envisagé de soustraire ce professionnel, et les employés qui sont à son service, à l'application de la CCNT de l'hôtellerie-restauration.

Par conséquent, contrairement à l'opinion de l'appelante, l'arrêté d'extension de la CCT-CD ne s'applique pas à l'intimée.

Puisque cette convention n'est pas étendue dans le cas d'espèce, elle ne pourrait trouver application que si les parties en avaient contractuellement décidé ainsi. Or, le contrat de travail liant les parties fait référence à une autre convention collective, à savoir celle de la boulangerie-pâtisserie-confiserie. Dans la mesure où les parties ont décidé de se référer à cette convention pour tous les points qui n'étaient pas réglés dans leur contrat, il est sans portée que ledit texte ne mentionne, selon l'argumentation de l'appelante, que le personnel de vente qualifié. Au demeurant, il n'apparaît pas que l'appelante se serait opposée à cette référence dans son contrat, étant précisé qu'elle a pu prendre connaissance de l'intention de l'intimée à ce propos déjà dans le document non signé de 2009 où elle était également exprimée.

C'est donc à raison que les premiers juges ont retenu que les rapports de travail n'étaient en l'occurrence pas soumis à la CCT-CD.

L'entier des prétentions articulées par l'appelante au titre de différence de salaire se fonde sur l'application de la CCT-CD du commerce de détail, écartée par les premiers juges. Ceux-ci ont, pour le surplus, examiné si les montants versés par l'intimée correspondaient aux montants dus selon la CCT de la boulangerie-pâtisserie, et sont parvenus à la conclusion, non remise en cause par l'appelante et

conforme au dossier, que tel était le cas. Par conséquent, le Tribunal a à juste titre débouté l'appelante de ses conclusions prises en différence de salaire.

Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

3. L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle avait accompli des heures supplémentaires, donnant droit au versement d'une rémunération majorée de 25%. En première instance, elle réclamait à ce titre, à bien la comprendre, le montant de 9'495 fr. 20; en appel, elle demande 1'656 fr. 95 de ce chef, uniquement pour la période d'octobre à décembre 2010.

**3.1** Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail de 42 heures hebdomadaires en principe, mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 18 ch. 1 CCT boulangerie).

Les travailleuses et travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25 % que pour les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées par un congé. L'employeur détermine la date de la compensation (art. 18 ch. 5 CCT boulangerie).

Le supplément de salaire n'est pas dû aux travailleuses et travailleurs à temps partiel et aux auxiliaires jusqu'à la durée normale de travail de l'entreprise (généralement de 42 heures; art 18 ch. 6 CCT boulangerie).

**3.2** En l'occurrence, le contrat de travail liant les parties est conforme aux dispositions conventionnelles ci-dessus. Le travail donnant lieu à un supplément de salaire était celui qui dépassait 42 heures hebdomadaires.

Les deux parties ont produit des plannings qui correspondent, pour l'essentiel, s'agissant des horaires effectués. Ils comportent quelques menues divergences, par exemple pour le mois d'octobre 2010, l'employée indiquant 24 jours de travail, et l'employeur 23 jours.

Les corrections portées sur les plannings produits par l'intimée permettent de retenir qu'il s'agit de documents établis à titre prospectif, mais adaptés ultérieurement en fonction de la situation réelle. Les ratures apportées sur les jours où le travail de l'appelante était prévu, mais n'a pu être accompli pour raison de maladie (cf. le mois de novembre 2010) en sont la démonstration.

Au demeurant, l'appelante n'a pas allégué que ces tableaux n'auraient pas été tenus fidèlement, ni qu'elle aurait protesté, par hypothèse, parce qu'ils ne correspondaient pas à la réalité. Il n'existe donc pas de motif de ne pas s'en tenir auxdites pièces, dont on peut relever qu'elles sont parfois plus favorables à

l'employée que les horaires que celle-ci a noté de son côté, par exemple le 26 décembre 2010.

Les éléments résultant des fiches de salaire correspondent, en ce qui concerne les heures accomplies entre 35 et 42 heures, à ceux reproduits dans les fiches de salaire.

Le Tribunal a donc retenu à raison que les heures effectuées par l'appelante avaient été rémunérées selon les stipulations contractuelles et conventionnelles.

Le jugement déféré sera donc confirmé.

4. Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

**A la forme :**

Déclare recevable, à l'exception des conclusions en constatation et en remise de fiches de salaire, l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/49/2014 rendu le 12 février 2014.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, 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.*