



Monsieur T _____
Dom. élu : Syndicat SIT
Rue des Chaudronniers 16
Case postale 3287
1211 Genève 3

E _____ SA
Dom. élu : Me Jean-François MARTI
Quai Gustave-Ador 26
Case postale 6253
1211 Genève 6

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du jeudi 11 juillet 2006

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

Mme Jocelyne TAUXE et M. Eric DUFRESNE, juges employeurs

MM. Silvano PIZZA et Pierre André THORIMBERT, juges salariés

M. Thierry GAGLIARDI, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par jugement du 8 février 2006, notifié le 9 février suivant, le Tribunal des Prud'hommes a débouté T _____ des fins de sa demande et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Le Tribunal a considéré que T _____ n'avait pas prouvé qu'il avait été licencié de manière abusive, soit parce qu'il avait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail ou de la convention collective applicable. Il y avait en conséquence lieu de retenir que l'employeur l'avait licencié, comme allégué, pour des raisons liées à la restructuration de l'entreprise. Par ailleurs, T _____ avait perçu toutes les prestations contractuellement convenues.

- B. Par mémoire expédié le 12 mars 2006, T _____ a appelé de ce jugement, dont il demande l'annulation, concluant à la condamnation de E _____ SA au paiement de 31'275 fr.55, avec intérêts au taux de 5 % dès le 13 avril 2005, et que l'employeur soit invité à annoncer à la Caisse nationale d'assurance, pour ses périodes d'incapacité de travail, les salaires conventionnels « corrects ».

Dans son mémoire de réponse du 26 avril 2006, E _____ SA a conclu la confirmation du jugement entrepris.

Devant la Cour d'appel, les deux parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

Leur argumentation juridique sera examinée ci-après, dans la mesure utile.

- C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel :

a. Le 5 mai 2004, E _____ SA, qui s'appelait alors E1 _____ SA, a engagé T _____, avec effet dès le 1er septembre 2004, en qualité de monteur en échafaudage, avec un salaire horaire de 26 fr., correspondant à la classe B, étant précisé qu'il a été annoncé sur cette base à la Caisse de compensation du bâtiment et des travaux publics, de la gypserie-peinture, de l'étanchéité et des toitures. La fiche d'engagement valait soumission à la convention collective de travail de la profession au sens de l'article 356 b CO.

Il n'est pas contesté et par ailleurs prouvé par pièces, que T _____ a été payé conformément aux termes de son engagement.

b. Par courrier du 13 avril 2005, remis en mains propres de l'employé, E _____ SA a mis fin aux relations de travail avec effet au 31 mai 2005. Ce licenciement était justifié par la restructuration de l'entreprise. Ce courrier annulait et remplaçait un précédent du 30 mars 2005, selon lequel le congé aurait dû prendre effet au 30 avril 2005.

c. Le 2 mai 2005, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, en abrégé le SIT, est intervenu auprès de E _____ SA pour demander des précisions concernant ce licenciement, compte tenu des grandes qualités professionnelles de l'employé telles qu'attestées par certificat de travail.

E _____ SA n'a pas répondu à ce courrier.

Le 31 mai 2005, le SIT est revenu à la charge et a informé l'employeur qu'il considérait que le licenciement de T _____ était abusif au sens de l'article 336 CO. Le syndicat a fait valoir que, lors de son engagement, T _____ aurait dû toucher un salaire horaire de 27 fr. 05. Le 28 mars 2005, T _____ avait d'ailleurs demandé au responsable des échafaudages une augmentation de son salaire - porté à 26 fr. 55/heure dès le 1^{er} mars 2005 -, soit 27 fr. 50/heure. Deux jours plus tard, T _____ avait été convoqué par son supérieur qui lui avait remis la lettre de licenciement. Il était donc évident que le licenciement avait été prononcé en raison des prétentions salariales ainsi formulées par T _____. Cette hypothèse était d'autant plus vraisemblable que E _____ SA venait d'engager trois nouveaux monteuses, dont les salaires étaient inférieurs aux minima conventionnels.

d. Par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes de 25 juillet 2005, T _____ a réclamé à E _____ SA les sommes de 367 fr. 90 à titre de différence de salaire 2004, 33 fr. 80 à titre de différence de 13e salaire 2004, 39 fr. à titre d'indemnité de vacances 2004, 1'194 fr.85 à titre de différence de salaire, différence de 13e salaire et indemnité de vacances pour 2005, et 29'640 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Devant le Tribunal des prud'hommes, T _____ a maintenu ses conclusions totalisant 31'275 fr. 55, plus les intérêts. Il a précisé que c'était à sa demande que E _____ SA avait reporté les effets du licenciement au 31 mai 2005. Il considérait qu'il avait droit au salaire d'un travailleur qualifié de la classe A, étant données ses qualifications professionnelles. Il en voulait pour preuve qu'il figurait, sur de nombreux relevés de chantier, comme chef d'équipe.

E _____ SA, par la bouche de son administrateur, a expliqué qu'il avait décidé de restructurer l'entreprise, soit faire des équipes de deux collaborateurs et non pas de trois comme par le passé. T _____ n'avait pas de diplômes et n'avait jamais fonctionné comme chef monteur dans son entreprise ; il ne pouvait dès lors travailler sur des échafaudages qui étaient

contrôlés par le service de sécurité des chantiers. Toutes les équipes travaillaient avec un plan de constructions et T _____ ne correspondait plus à l'esprit de l'entreprise.

Devant la Cour d'appel, E _____ SA, toujours représentée par son administrateur, a encore expliqué que son entreprise comptait environ 65 salariés et que la restructuration n'était encore terminée. L'actionnaire minoritaire (40 %) s'était retiré il y a un an et demi. Il avait alors repris les rênes de la société. Il avait constaté qu'ailleurs en Suisse, notamment en Suisse alémanique, les entreprises comme la sienne travaillaient avec des équipes de deux hommes, soit un monteur et un aide-monteur, et se servaient de camionnettes de 3,5 tonnes en lieu et place de gros camions. Ce type de structures, qu'il comptait adopter, simplifiait globalement le travail et évitait toutes sortes de sources de retards et de conflits. Il avait ainsi dû se séparer d'un certain nombre d'employés, aussi bien de monteurs que de manoeuvres.

Il n'avait jamais eu connaissance de revendications salariales de la part de T _____, avant que ce dernier ne soit licencié. Des augmentations de salaires étaient discutées et décidées par lui-même et le contremaître compétent. Il pouvait en revanche dire que T _____ n'avait pas les qualifications pour assumer la responsabilité d'un chef d'équipe. Contrairement à ce que ce dernier prétendait, il n'avait pas profité de la restructuration pour baisser les salaires de ses employés.

e. Plusieurs témoins, qui ont travaillé avec T _____, à un titre ou un autre, soit en équipe ou ayant été son interlocuteur pour un autre corps de métier, ont indiqué qu'ils l'avaient perçu comme chef d'équipe. Sur un certain nombre de relevés de chantier, couvrant un ou plusieurs jours d'activité, le nom de T _____ figure sous la rubrique « chef d'équipe ». Il n'est toutefois pas contesté que T _____ n'a pas de certificat de capacité de monteur en échafaudages.

Le témoin A _____, directeur technique de E _____ SA, a qualifié T _____ de "monteur standard", qui n'avait pas de certificat de capacité ou d'autre diplôme et qui n'était pas apte, à ses yeux, à diriger une équipe. Il n'avait aucun souvenir que T _____ aurait demandé, en mars 2005 ou plus généralement pendant la durée des relations contractuelles, une augmentation de salaire. T _____ avait été licencié dans le cadre de la restructuration de l'entreprise.

f. A la demande du Tribunal des prud'hommes, la Caisse de compensation bâtiment – gypserie-peinture -- étanchéité et toitures a indiqué, par courrier du 15 novembre 2005, la liste des personnes engagées dès le 1er juin 2005 par E _____ SA.

Cette liste se présente ainsi :

-- 1er octobre 2005	monteur charpente tubulaire	classe de salaire B	22 fr. 75
-- 1er juillet 2005	monteur charpente tubulaire	classe de salaire B	25 fr. 75
-- 5 septembre 2005	monteur charpente tubulaire	classe de salaire B	25 fr. 75
-- 18 juillet 2005	manœuvre	classe de salaire C	22 fr. 75
-- 14 septembre 2005	manœuvre	classe de salaire C	22 fr. 75
-- 1er juillet 2005	manoeuvre	classe de salaire B	26 fr. 75
-- 20 juin 2005	manœuvre	classe de salaire C	22 fr. 75
-- 1er juillet 2005	manœuvre	classe de salaire C	22 fr. 75
-- 13 juin 2005	maçon	classe de salaire C	25 fr. 75
-- 13 juin 2005	maçon	classe de salaire C	25 fr. 75.

EN DROIT

1. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

2. **2.1.** La Cour d'appel fait siens les développements du Tribunal des prud'hommes relatifs aux fondements contractuels applicables à la relation entre les parties. Celles-ci ne contestent d'ailleurs pas que ces relations étaient régies par les articles 356 et suivants CO, la Convention collective nationale de travail (CN) du secteur principal de la construction et ses modifications et prolongations successives.

2.2. Selon l'article 42 CN, est un ouvrier qualifié de la construction et en conséquence payé en fonction de la classe de salaire A le travailleur en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPPS ou reconnu expressément comme tel par l'employeur.

S'agissant de l'appelant, il n'est pas démontré qu'il est en possession d'une attestation reconnue et il a été engagé, à teneur du contrat du 5 mai 2004, selon la classe de salaire B. Les déductions sociales ont été opérées en conséquence. C'est dire que l'appelant ne peut prétendre à un salaire supérieur à celui qui lui a été versé et qui a au demeurant été augmenté légèrement en cours de contrat. Ses prétentions en paiement d'un quelconque supplément doivent dès lors être rejetées.

3. **3.1.** La Cour d'appel fait également siens les développements du Tribunal des prud'hommes relatifs aux conditions dans lesquelles un contrat de travail peut être résilié. C'est à juste titre que le Tribunal a retenu que la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombait à l'appelant, avec les nuances admises par la jurisprudence.

3.2. En l'espèce, la Cour d'appel constate que l'appelant a été licencié dans les délais contractuels. Il a même reconnu qu'à sa demande, la fin du contrat a été reportée d'un mois.

Dès lors que l'appelant ne pouvait pas légitimement prétendre à être payé selon la classe de salaire correspondant à un ouvrier qualifié, il n'avait pas pu faire valoir des prétentions salariales fondées, de nature à faire apparaître son licenciement comme abusif. D'autre part, aucun témoin n'est venu dire que l'appelant se serait plaint de ne pas être payé en rapport avec ses qualifications. Son supérieur hiérarchique n'a pas confirmé que l'appelant aurait sollicité, le 28 mars 2005, étant observé qu'il s'agissait du lundi de Pâques, une augmentation de salaire. Enfin, dans son premier courrier du 2 mai 2005, le SIT, représentant l'appelant, n'a pas fait état de cette prétendue demande, ce qu'il n'aurait pas manqué de faire si l'intéressé avait fait une démarche dans ce sens.

Les explications de l'intimée concernant la restructuration de l'entreprise sont cohérentes et constantes, étant observé que l'entreprise a changé de raison sociale, ce qui est en général le signe d'un changement sur le plan directorial et/ou de l'actionnariat. Les explications supplémentaires fournies en appel relatives à cette restructuration emportent la conviction de la Cour d'appel.

Enfin, les informations obtenues par le Tribunal des prud'hommes de la part de la Caisse de compensation concernée montrent que les salaires annoncés pour les personnes engagées dès le 1er juin 2005 correspondent aux classes de salaire de la convention collective, de sorte que l'argumentation de l'appelant, selon lequel E _____ SA aurait licencié du personnel pour engager d'autres personnes à des salaires inférieurs s'avère infondée.

Il s'ensuit que l'intimée a valablement licencié l'appelant lequel ne peut en conséquence bénéficier d'aucune indemnité en raison de cette résiliation.

Le jugement entrepris sera dès lors confirmé intégralement.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1

A la forme :

- Déclare recevable l'appel interjeté par T _____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 8 février 2006 dans la cause C/17476/2005.

Au fond :

- Confirme ce jugement.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente