



E_____ SA
Dom. élu : Me Daniel UDRY
Rue du Rhône 65
Case postale 3199
1211 Genève 3

T_____ **Dom. élu** : Syndicat UNIA
Chemin Surinam 5
Case postale 288
1211 Genève 13

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 31 octobre 2007

M. Richard BARBEY, président

Mme Jocelyne TAUXE et M. Olivier VAUCHER, juges employeurs

MM. Silvano PIZZA et Pierre André THORIMBERT, juges salariés

M. Thierry GAGLIARDI, greffier

EN FAIT

- A. Par lettre du 1^{er} juillet 2004, E_____ SA, représentée par son administrateur A_____ et qui exploite une carrosserie à Plan-les-Ouates, a engagé à partir de la même date T_____, domicilié à Gex (France), titulaire d'un CAP depuis 2002, comme peintre en automobiles moyennant un "salaire qui s'élèvera à 4'500 fr brut et vous sera versé en douze mensualités". Les conditions de travail devaient être celles appliquées pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, "à savoir la semaine de cinq jours et 20 jours ouvrables de vacances par année civile" (pièce 1 dem; pv du 17.10.2006 p. 4).

Le salaire mensuel a été porté à 4'559 fr. en février 2005 et à 4'618 fr. en janvier 2006 (pièce 2 déf. du 6.9.2006).

- B. Dans un courrier du 14 février 2006, E_____ SA a fait savoir à T_____ qu'il n'était plus possible de poursuivre leur collaboration et qu'elle résiliait son contrat de travail pour le 30 avril 2006. Le jeudi 20 avril, alors qu'il devait cesser ses activités le 24 du même mois compte tenu d'un solde de vacances à prendre, elle l'a libéré de son obligation de travailler à partir du lendemain en raison de ses provocations incessantes et de sa passivité dans l'exécution des tâches qui lui incombait (pièces 2-3 dem.).

T_____ retrouvera un emploi, toujours comme peintre en automobile, le 1^{er} septembre 2006 (pv du 5.7.2007 p. 3).

- C/a. Après une mise en demeure du syndicat UNIA pour le compte de l'employé en date du 5 mai 2006, rejetée par l'employeur deux semaines plus tard, T_____ a ouvert action le 13 juillet 2006 devant le Tribunal des prud'hommes contre E_____ SA, en paiement de 8'250 fr. correspondant à des arriérés de treizième salaire selon la CCNT du secteur de la carrosserie, chiffrés à 2'250 fr. pour 2004, à 4'500 fr. pour 2005 et à 1'500 fr. pour 2006 (pièces 6-7 dem).

Le demandeur a encore réclamé ultérieurement 829 fr. 50 équivalant à un solde de 4 jours de vacances au tarif quotidien de 207 fr. 37 (mém. du 22.9.2007).

La défenderesse s'est opposée à ces prétentions. S'agissant du treizième salaire, elle a expliqué avoir décidé pour des raisons de trésorerie de le répartir sur l'ensemble de l'année, en versant à ses collaborateurs des salaires payables douze fois l'an, mais plus élevés que les tarifs minima prévus par la CCNT des métiers de la carrosserie et les accords de la branche valables pour le canton de Genève. L'ensemble de son personnel était conscient du système prévu, comme le démontraient les lettres qu'elle avait adressées en mai 1995, au moment où il avait été mis en place, à deux employés, B_____ et C_____ (pièces 3-4 déf.) Pour 2004, le demandeur pouvait ainsi prétendre à un salaire annuel de 24'738 fr., tandis qu'il avait reçu 27'000 fr. soit 2'261 fr. 85 de plus; pour 2005, il avait droit à 53'768 fr. et avait reçu 54'259 fr. 65 ou 461 fr. 65 en plus du minimum conventionnel; pour 2006 enfin, il avait droit à 18'200 fr. alors qu'il avait encaissé 18'320 fr. 25, d'où un supplément de 120 fr. 25 (mém. du 11.4.2007 p. 7-8).

S'agissant des vacances, le demandeur avait été invité à les prendre durant le préavis de congé en application de l'art. 329d al. 2 CO et 28.8 CCNT.

- b. Par jugement du 9 mars 2007 rendu à la suite d'une audience de comparution personnelle et d'échanges d'écritures, le Tribunal des prud'hommes a admis dans l'ensemble les prétentions du demandeur, en considérant en particulier que l'employeur n'avait pas attiré son attention, selon les décomptes de salaires, sur le fait que la gratification annuelle prévue par la CCNT était répartie sur les douze mensualités payées. Après rectification des calculs, qui ne sont plus mathématiquement contestés, E_____ SA restait ainsi redevable de 7'051 fr. 85 brut pour le treizième mois et de 852 fr. 40 pour les vacances, plus intérêts.
- D. E_____ SA appelle de ce jugement et persiste dans son argumentation de première instance.

T_____ conclut à la confirmation de la décision attaquée.

- E. Le dossier fait ressortir pour le surplus ce qui suit :

- a. L'intimé s'est vu présenter son contrat de travail soit sa lettre d'engagement au cours de l'entretien qu'il a eu avec A_____ ou peu de temps après. A l'entendre, il ne lui a jamais été indiqué que le treizième salaire était mensualisé. On lui avait en revanche affirmé que la CCNT n'octroyait pas de treizième salaire, Ce n'était qu'après son licenciement qu'il s'était renseigné et qu'il avait saisi le Tribunal des prud'hommes.

L'appelante n'a pas démontré avoir prévenu son employé que la gratification annuelle était incluse dans les rémunérations mensuelles. Les relevés de salaire le concernant ne contiennent aucune information sur le sujet. Ce n'est que par la suite, que les décomptes de rémunération des autres collaborateurs de l'entreprise ont été complétés par une mention particulière traitant du sujet (pv du 17.10.2006 p. 4-5; pièce 16 déf.).

- b. Selon les registres de l'entreprise, T_____ avait droit à quatre jours de vacances lorsqu'il a quitté E_____ SA (pv du 17.10.2006 p. 5).
- c. Y compris au stade de l'appel, la présente procédure a été instruite parallèlement à une autre cause (no C/17496/2006-1) opposant E_____ SA à un employé également licencié, D_____.

EN DROIT

1. L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).
- 2.1. Comme l'ont rappelé les premiers juges, les rapports de travail liant les parties se trouvaient soumis à la CCNT des métiers de la carrosserie, dans sa version du 1^{er} janvier 2003. En son art. 38, ce texte prévoyait l'allocation d'une indemnité annuelle équivalente à 90% d'un salaire mensuel moyen pour 2004 et de 100% dès 2005, payable au plus tard en décembre, alternativement *prorata temporis* dans l'éventualité d'une résiliation en cours d'exercice.

- 2.2. Dans un arrêt rendu le 16 novembre 2001 (ATF 4C.269/2001 consid. 4), le Tribunal fédéral a été amené à se préoccuper du droit d'un employé à une allocation de fin d'année prévue par la CCT vaudoise sur la serrurerie et la construction métallique. Analysant ce texte, les Juges fédéraux ont notamment relevé que le droit à une allocation de fin d'année figurait dans un chapitre de la CCT distinct de celui contenant les dispositions relatives au salaire. Un employeur ne pouvait donc refuser de verser l'allocation de fin d'année, au motif que les salaires mensuels octroyés à son collaborateur excédaient les rémunérations minimales de la branche.

L'indemnité de fin d'année prévue par la CCNT des métiers de la carrosserie - applicable au cas d'espèce - figure, quant à elle, dans le chapitre des art. 34 à 39 relatif aux "salaires" et aux "indemnités" des employés. L'indemnité de fin d'année constitue donc l'une des composantes de la rémunération de l'intimé.

La lettre d'engagement établie le 1^{er} juillet 2004 arrêtaient toutefois le salaire mensuel brut de l'intimé à 4'500 fr. Le courrier spécifiait certes que le salaire était versé en douze mensualités, mais ne contenait aucune précision permettant d'en déduire qu'il comprenait l'indemnité de fin d'année. Dans le même ordre d'idée, la Cour d'appel relèvera qu'en vertu de l'art. 34.2 CCNT, "*le salaire ... mensuel résulte de la division du salaire annuel (sans indemnité de fin d'année)*".

En fonction des remarques qui précèdent et en l'absence de tout élément convaincant permettant de considérer que les parties sont conjointement convenues, selon la théorie de la confiance, d'intégrer les indemnités annuelles dans les salaires mensuels, force est de conclure que l'employé a droit à ces allocations, dont la quotité n'a pas été contestée. Cette considération justifie qu'une réponse différente soit apportée au présent litige de celle retenue dans la cause parallèle C/17496/2006-1 opposant l'employeur à D_____. Le jugement attaqué sera ainsi confirmé sur ce premier point.

3. Selon l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations

en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut toutefois être dérogé à ce principe selon les circonstances, en particulier si des vacances ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 = JdT 2003 I 606; ATF 4C.193/2005 du 30.9.2005 consid 3).

L'appelant a seulement été libéré de son obligation de travailler le vendredi 21 avril 2006 et n'a pu retrouver un emploi que le 1^{er} septembre de la même année. Même si la résiliation lui a été signifiée au milieu de février 2006, la Cour d'appel retiendra, à l'instar du Tribunal, que la possibilité ne lui a pas été concrètement offerte d'organiser et de prendre des vacances en temps utile, parallèlement aux recherches tout d'abord infructueuses qu'il a dû entreprendre pour retrouver une occupation professionnelle. Durant la première période de son préavis, l'employeur l'a en effet invité à continuer d'assumer son poste de carrossier-peintre sur voitures et rien ne démontre qu'il ait alors concrètement disposé du temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi.

Le jugement sera en conséquence confirmé sur ce second point, la quotité de la compensation pécuniaire des vacances n'étant pas contestée.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Reçoit l'appel du jugement rendu le 9 mars 2007 par le Tribunal des prud'hommes dans la présente cause.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président