



E_____ SA
Dom. élu : Me Julien WAEBER
Rue de Jargonnant 2
Case postale 6045
1211 Genève 6

Monsieur T_____

Partie appelante

Partie intimée

CAISSE PUBLIQUE CANTONALE
VAUDOISE DE CHÔMAGE
Agence de Morges
Chemin de la Gottaz 32
1110 Morges

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 5 octobre 2010

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

MM. Pierre-Jean BOSSON et Alphonse SURDEZ, juges employeurs

MM. Bernard CANCEDDA et Philippe VACCARO, juges salariés

M. Damien OPPLIGER, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 4 janvier 2010, E_____ SA appelle du jugement rendu par le Tribunal de ladite juridiction le 24 novembre 2009 et expédié pour notification par courrier recommandé du 30 novembre 2009.

Selon le dispositif de ce jugement, le Tribunal a déclaré recevable la demande formée par T_____ contre E_____ SA (ch. 1), a déclaré recevable la demande reconventionnelle formée par E_____ SA contre T_____ (ch. 2), a condamné celle-là à payer à T_____ la somme brute de 28'322 fr. 25, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 4 avril 2008, sous déduction de la somme nette de 15'222 fr. 95 due à la Caisse publique cantonale vaudoise de chômage (ch. 3), a invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 4), a condamné T_____ à payer à E_____ SA la somme nette de 5'694 fr. 75, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 3 mai 2008 (ch. 5), a condamné E_____ SA à payer à la Caisse publique cantonale vaudoise de chômage la somme nette de 15'222 fr. 95 (ch. 6) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

E_____ SA conclut à l'annulation de ce jugement dans les chiffres 3, 4 et 6 de son dispositif. Préalablement, elle sollicite la réouverture des enquêtes et l'audition, à titre d'expert, de A_____.

T_____ n'a pas répondu à l'appel.

- B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. T_____ a été engagé par E_____ SA en qualité de « *Commandant sur C525* » du 1^{er} juin 2007 au 31 juillet 2007, puis dès le 1^{er} septembre 2007, et ce pour une durée indéterminée, le mois d'août 2007 étant pris en congé non payé.

Le contrat de travail prévoyait un taux d'activité de 75% et un salaire mensuel brut de 6'900 fr. plus 600 fr. par journée supplémentaire, versé douze fois l'an. Dès le 1^{er} janvier 2008, le salaire mensuel brut est passé à 7'500 fr.

L'employé devait se soumettre régulièrement aux divers examens afin de maintenir ses licences à jour. Les « *check* » et « *in route check* » étaient notamment à la charge de l'employeur.

Le contrat de travail pouvait être résilié, après la période d'essai de 3 mois, par lettre recommandée, avec un préavis de « *trois mois nets* ».

b. Par courrier remis en mains propres le 3 avril 2008, E_____ SA a résilié avec effet immédiat les rapports de travail la liant à T_____.

Dans ce courrier, E_____ SA a signifié avoir appris « *le résultat marginal* » de T_____ au test « *Operator Proficiency Check* » (ci-après OPC) du 1^{er} avril 2008, celui-ci ayant par ailleurs « *déjà échoué à cet examen en date du 13 mars 2008* ». E_____ SA a affirmé qu'il n'était plus question de « *laisser aux commandes d'un avion un commandant n'ayant pas réussi sans réserve son OPC* ». E_____ SA a constaté que T_____ ne remplissait plus un élément essentiel du contrat de travail.

Par courrier du 10 avril 2008 envoyé à E_____ SA, T_____ a contesté son licenciement au motif que son contrat de travail ne prévoyait pas que l'échec ou la réussite marginale à l'OPC était une cause de résiliation avec effet immédiat. Il n'avait par ailleurs commis aucune faute lors des vols qu'il avait effectués pour E_____ SA depuis son engagement. Il réclamait trois mois de salaire conformément au délai de congé prévu dans son contrat.

c. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 14 novembre 2008, T_____ a assigné E_____ SA en paiement de la somme de 25'623 fr. 20 net, correspondant à son salaire mensuel de 6'405 fr. 80 des mois d'avril, mai, juin et juillet 2008, et de 6'400 fr brut, correspondant à son solde de vacances (30 jours).

Il a indiqué n'avoir commis aucune faute grave durant son activité auprès de E_____ SA, veillant toujours à combiner sécurité, ponctualité, confort pour les passagers ainsi qu'économies pour la compagnie. Partant, son licenciement avec effet immédiat était injustifié.

d. Par courrier reçu au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 1^{er} décembre 2008, la Caisse cantonale de chômage (ci-après CCVD) est intervenue dans la procédure en vertu de son droit à se subroger aux droits de T_____ à concurrence de la somme nette de 16'793 fr. 65 versée à titre d'indemnités de chômage pour la période du 10 avril au 31 juillet 2008.

La CCVD a versé à T_____ des indemnités chômage de 2'709 fr. 65 net (avril 2008), 5'961 fr. 30 net (mai 2008), 3'790 fr. 40 net (juin 2008) et 4'332 fr. 30 net (juillet 2008).

e. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle du 16 janvier 2009, E_____ SA a conclu au déboutement de T_____. Reconventionnellement, E_____ SA a conclu à ce que T_____ soit condamné à lui verser la somme de 8'240 fr. 50, à titre de dépenses injustifiées effectuées au moyen de la carte de crédit qui lui avait été remise.

Elle a exposé que le premier OPC du 13 mars 2008 auquel T_____ avait échoué mentionnait que ce dernier n'avait aucune connaissance des « *Standard Operators Procedures* » et qu'il avait à plusieurs reprises maintenu l'avion à une vitesse trop basse, ce qui est d'autant plus grave qu'une vitesse de vol suffisante est indispensable au maintien de l'avion en vol. Le résultat du test précisait que la vitesse d'approche avait été de « - 10 *nœuds* » alors que la vitesse lors de la phase d'atterrissage ne doit en principe pas être inférieure à « + 10 *nœuds* ». Le test faisait par ailleurs état du déclenchement de l'alarme de décrochage de l'avion durant l'approche, ce qui confirmait la vitesse nettement insuffisante de l'appareil. Enfin, il était fait état d'une mauvaise maîtrise lorsqu'un moteur n'était pas opérationnel, maîtrise faisant partie des compétences de base de tout pilote.

Au lieu de se séparer de T_____, ce dernier ne pouvant pas piloter sans un résultat positif à l'OPC, elle avait préféré lui proposer de suivre un entraînement adéquat afin de se représenter une nouvelle fois à l'examen. T_____ avait réussi le second test en date du 1^{er} avril 2008. Sa réussite avait toutefois été assortie d'une réserve, à savoir qu'il lui était recommandé de suivre une formation additionnelle ponctuée par un « *line check* », test de routine effectué par chaque pilote de E_____ SA une fois par an et consistant en un vol avec transport de passagers sous la supervision d'un capitaine entraîneur. T_____ avait refusé cette formation. Elle lui avait alors proposé d'exercer provisoirement en qualité de copilote afin d'acquérir plus d'expérience, ce qu'il avait également refusé. Son échec à l'OPC ainsi que ses refus tant de suivre une formation continue que d'exercer en qualité de copilote avaient conduit E_____ SA à le licencier avec effet immédiat.

Enfin, elle a réclamé à son employé le montant de 8'240 fr. 50 suite à des dépenses non justifiées opérées au moyen de la carte de crédit qui lui avait été délivrée dans le cadre de ses fonctions.

f. A l'audience du 6 avril 2009, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

T_____ a déclaré avoir échoué une première fois à l'OPC mais avoir réussi le test lors de sa deuxième tentative, le 1^{er} avril 2008. L'OPC est un test annuel devant être réalisé à deux et sa réussite est une condition impérative pour être autorisé à

voler. Lors du premier test, il avait échoué par la faute de l'inexpérience du copilote ayant passé l'examen avec lui et du mauvais jugement de l'examineur. Il avait refusé de suivre la formation complémentaire proposée par son employeur suite au deuxième test ainsi que d'être rétrogradé au poste de copilote. Les deux OPC avaient été effectués à chaque fois avec le même copilote qui n'avait pas le niveau requis. Il n'avait pas pu voir le rapport de l'examineur relatif au deuxième test avant d'être licencié. Il n'avait pas pensé que ses refus lui porteraient préjudice et il aurait accepté de suivre une formation s'il l'avait su. Il n'avait pas pris de vacances pendant la durée de son engagement. Il a enfin déclaré qu'il avait remis les justificatifs de ses dépenses à son employeur. Il contestait devoir les sommes qui lui étaient réclamées.

E_____ SA a expliqué que l'Office fédéral de l'aviation civile (ci-après OFAC) exige deux examens par an pour valider la licence de navigant. Il était tout à fait possible qu'un copilote échoue à l'OPC sans provoquer l'échec du commandant de bord, et inversement. Par ailleurs, l'échec à un OPC se produisait de temps en temps ; l'échec donnait notamment lieu à des formations complémentaires. L'employé avait eu connaissance des réserves de l'examineur accompagnant sa réussite au deuxième OPC, car il avait signé le compte-rendu de l'examen. Il avait refusé tant de suivre une formation additionnelle que de fonctionner en qualité de copilote. Son licenciement avait été provoqué par son échec à l'OPC ainsi que par son rejet des solutions proposées. Elle a toutefois précisé que la réserve dont était assortie la réussite de son employé au deuxième examen consistait à ce que ce dernier effectue des vols, soit en qualité de copilote, soit en qualité de commandant de bord, mais toujours sous la surveillance d'un commandant de bord instructeur. Cette dernière solution n'était pas réalisable, d'une part, en raison du manque de place dans les cockpits des appareils de la compagnie et, d'autre part, en raison des surcoûts engendrés.

B_____, pilote, ancien employé de E_____ SA, se déclarant créancier de cette dernière, avait engagé T_____ pour la compagnie. Celui-ci avait subi un premier échec à l'OPC, avant de le réussir lors d'un second passage. Il avait toutefois été conseillé à l'employé de suivre une formation complémentaire en tant que copilote pendant six mois, voire une année. Il devait donc voler avec un commandant instructeur. Cela représentait toutefois une charge salariale trop importante pour la société, qui aurait ainsi dû rémunérer deux commandants, le commandant instructeur bénéficiant en outre de primes de vol par journée d'entraînement ou par mois. Il n'y avait donc pas d'autre alternative que de demander à T_____ de voler en tant que copilote pendant six mois. L'échec d'un des deux participants au test n'entraînait pas nécessairement l'échec de l'autre, sauf si la faute commise par le

premier était grave. Les relations avec l'employé s'étaient tendues après le premier échec. Les tensions s'étaient encore accentuées après que celui-ci eut refusé de suivre la formation complémentaire en tant que copilote. L'employé ne voulait pas de diminution de salaire ni être rétrogradé au rang de copilote. Ce refus avait conduit au licenciement avec effet immédiat. Le témoin lui avait par ailleurs signifié que s'il n'acceptait pas d'être rétrogradé à la fonction de copilote, il serait licencié. C'est enfin lui qui avait établi le courrier demandant le remboursement de la somme totale de 8'240 fr. 50.

g. T_____ ne s'est pas présenté, sans être valablement excusé, à l'audience du 8 juin 2009.

C_____, ancienne employée de E_____ SA, a déclaré avoir occupé la position d'assistante de direction ainsi que d'administratrice au sein de la société. La compagnie avait proposé à son employé de suivre une formation de copilote après le deuxième résultat à l'OPC, ce que ce dernier avait refusé, prétendant être un bon pilote. Le salaire de copilote était moins élevé que celui de commandant de bord. Elle avait assisté au licenciement de T_____. Ce dernier avait prétendu que ses résultats aux OPC étaient de la faute de son copilote, ce qui n'était pas vrai. La compagnie avait informé son employé que, en cas de refus de voler en qualité de copilote, il serait licencié. Son refus avait détérioré un peu plus le lien de confiance. L'employé avait pris des vacances pendant la durée de son engagement. Concernant les sommes dépensées par l'employé, elle n'avait jamais reçu de justificatifs de sa part, malgré ses réclamations.

h. Le 29 juin 2009, E_____ SA a corrigé à la baisse le montant de sa demande reconventionnelle, celle-ci s'élevant désormais à 6'249 fr. 50. Elle a produit un chargé de pièces complémentaires comprenant notamment les fiches de salaire du mois de janvier 2008 faisant état d'un solde de 13 jours de vacances pour l'année 2007 et de deux plannings internes indiquant 17 jours de vacances pris pour l'année 2008 (en ne comptant pas le 1^{er} janvier, jour férié).

i. T_____ ne s'est à nouveau pas présenté, sans être excusé, à l'audience du 21 juillet 2009. E_____ SA n'était également pas représentée mais était assistée de son conseil.

Par l'intermédiaire de son conseil, E_____ SA a déclaré que le certificat de son employé pour le mois de janvier 2008 faisait état du fait que celui-ci avait pris 13 jours de vacances en 2007. Son contrat de travail ne mentionnait pas une baisse automatique de salaire en cas de changement de fonction au sein de la compagnie.

D_____, ancien employé de E_____ SA, a déclaré avoir occupé la fonction de chef pilote et de directeur des opérations pour la société. Il était chargé de contrôler l'application des règles édictées par l'OFAC. Il avait auparavant œuvré en qualité de commandant de bord et d'instructeur pour une autre compagnie. Lors d'un OPC, l'échec d'un membre d'une équipe était possible sans entraîner l'échec de l'autre. Le premier échec de l'employé pouvait s'expliquer par sa fatigue, la compagnie étant en sous-effectif de pilotes. Un autre commandant de bord ayant également échoué au premier OPC avait été rétrogradé au poste de copilote pour six mois mais avec maintien de son salaire original. Il avait assisté au second examen réussi de façon marginale par l'employé et avait reçu des consignes afin que ce dernier suive une formation en ligne au vu de son faible niveau. Il avait alors décidé de le rétrograder au poste de copilote pour six mois, ce que celui-ci avait refusé. Il avait ensuite informé l'équipe des plannings du fait que l'employé volerait désormais en tant que copilote et avait avisé B_____ de sa décision. Ce dernier lui avait répondu qu'il allait convoquer l'employé pour discuter avec lui. B_____ l'avait ensuite averti du licenciement de l'employé. Il l'avait alors mis en garde concernant les risques juridiques car l'employé n'avait pas commis de faute.

- C. Par jugement du 24 novembre 2009, le Tribunal a tout d'abord retenu que E_____ SA s'était prévalu de l'échec de T_____ au second OPC comme motif de licenciement immédiat. Or, ce motif n'était pas justifié car les témoins entendus s'accordaient à dire que l'examen avait été réussi. Le changement de position de E_____ SA dans son mémoire réponse, à savoir que le second OPC avait été réussi par son employé mais que ce dernier avait détruit le rapport de confiance par ses refus de suivre une formation complémentaire ou d'être rétrogradé au grade de copilote, n'était pas non plus suffisant pour justifier un renvoi immédiat. L'invocation de nouveaux motifs de licenciement en cours de procédure n'était pas admissible. L'employeur avait par ailleurs admis que la réserve contenue dans le compte-rendu du second examen permettait à son employé de continuer à voler en qualité de commandant et ne nécessitait donc pas une affectation en tant que copilote. Le Tribunal a en conséquence qualifié le congé immédiat d'injustifié et condamné la société à verser à son employé le salaire que ce dernier aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin au délai de congé ordinaire, sous déduction des indemnités journalières qu'il avait perçues de la part de la CCVD. Le montant de ces indemnités devait être remboursé par la société à la CCVD.

Le Tribunal a également accordé à T_____ une somme correspondant à son solde de vacances pour 2008 qui se montait à 13.87 jours.

En ce qui concernait les montants dépensés par T_____ au moyen de la carte de crédit en sa possession, le Tribunal a alloué à E_____ SA la somme de 5'694 fr. 75.

- D. Devant la Cour d'appel, E_____ SA fait valoir que c'est à tort que le Tribunal a retenu que le motif de licenciement, infondé en l'espèce, de T_____ était son second échec à l'OPC. En effet, ce dernier avait bien réussi l'examen lors d'un deuxième passage. Son mémoire de réponse ne contenait pas, contrairement à ce qu'avait considéré le Tribunal, de nouveaux motifs de licenciement, mais des précisions. En effet, elle avait informé par oral son employé lors de son licenciement que son refus de suivre une formation et de passer copilote allait entraîner un licenciement. Elle avait dû licencier son employé suite à un enchaînement de circonstances ayant conduit à la rupture du rapport de confiance, à savoir, son premier échec à l'OPC puis sa réussite assortie de réserve, son refus de suivre les instructions qui lui avaient été données suite aux recommandations de l'examineur et son refus de travailler temporairement en qualité de copilote. Les refus de l'employé constituaient des faits graves puisque allant à l'encontre de la réglementation applicable et de son contrat de travail. Le fait pour un employé occupant le poste important de commandant de bord de ne pas se soumettre aux directives de l'OFAC risquait de nuire à la compagnie en la privant de son « *Air Operator Certificate* ». Partant, le licenciement avec effet immédiat était justifié. L'employé ne pouvait ainsi prétendre au salaire qu'il aurait perçu si le contrat de travail avait été résilié dans le délai ordinaire. Le calcul du salaire afférent aux vacances devait être modifié en conséquence.

T_____ n'a pas répondu à l'appel.

Par courrier reçu au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 16 septembre 2010, la CCVD a indiqué avoir versé à son assuré la somme de 8'122 fr. 70 pour la période du 10 avril au 31 juillet 2008. Elle ne comptait pas assister à l'audience d'appel.

- E. Lors de l'audience, qui s'est tenue le 21 septembre 2010 devant la Cour d'appel, E_____ SA (ci-après: l'appelante) a persisté dans ses conclusions. Elle a précisé que A_____, dont elle demandait l'audition, était un expert TRE et pouvait renseigner la Cour sur le fait que les recommandations faites à T_____ avaient force contraignante. Ce dernier (ci-après: l'intimé) a conclu au rejet de l'appel.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par l'art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 LJP).
2. Selon l'art. 29 al. 2 LACI, la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un chômeur est subrogée dans les droits de celui-ci, à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. A Genève, la Juridiction des prud'hommes est compétente pour statuer sur cette prétention (art. 6 de la Loi en matière de chômage ; art. 1 al.1 let. d LJP).
3. Il ne sera pas donné suite à la requête de l'appelante d'auditionner A_____, "à titre d'expert". Le Cour s'estime en effet suffisamment renseignée sur les faits de la cause pour se prononcer sur les points litigieux en appel.
4. L'appelante conteste devoir payer à l'intimé la somme brute de 28'322 fr. 25 correspondant au salaire que ce dernier aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin au terme du délai de congé ordinaire, sous déduction de la somme nette de 15'222 fr. 95 due à la CCVD en raison des indemnités de chômage versées par elle.

4.1 L'art. 337 al. 1 CO permet à l'employeur et au travailleur de résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Au sens de l'al. 2 de cette disposition, sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 351 consid. 4).

Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1 ; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a ; 121 III 467 consid. 4).

Le non-respect répété par le travailleur des instructions légitimes de l'employeur est un juste motif de résiliation (ATF 4C.119/2006 du 29 août 2006 consid. 3 ; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, n. 5 ad art. 337 CO).

Selon l'al. 3 de la règle, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Pour ce faire, il tiendra compte notamment de la position et de la responsabilité du travailleur, de son autonomie, du type et de la durée des rapports contractuels, ainsi que de la nature et de l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1).

Selon l'art. 8 CC, c'est à la partie qui se prévaut des justes motifs de résiliation de les prouver (ATF 121 III 60 consid. 3b).

4.2 En l'espèce, il est établi que l'intimé a réussi son OPC lors de sa deuxième tentative, le 1^{er} avril 2008. Sa réussite a toutefois été assortie des réserves de l'examineur portant sur le fait qu'il lui était recommandé d'effectuer un entraînement supplémentaire ponctué par un « *line check* ». L'intimé a eu connaissance de ces réserves puisqu'il a signé le compte-rendu d'examen. Il ne ressort pas des déclarations des témoins que le copilote avec qui l'intimé avait passé le deuxième test présentait des carences techniques de nature à pénaliser l'intimé (témoins B____, D____). Le témoin D____ a même déclaré que « *lors du deuxième examen, le copilote avait énormément travaillé et était devenu meilleur que T____ [l'intimé]* ».

C'est pour se conformer aux réserves de l'expert que l'appelante a instruit l'intimé de suivre une formation complémentaire. Cette exigence était parfaitement justifiée. Elle était dictée par un souci de sécurité légitime. En effet, il est manifeste que l'appelante ne pouvait courir le risque de ne pas se soumettre aux consignes reçues, qui avaient trait aux conditions de sécurité dans lesquelles elle transportait ses passagers. Qui plus est, il n'est pas exclu qu'elle risquait d'engager sa responsabilité civile en cas de sinistre si elle ne veillait pas à ce que la formation complémentaire recommandée pour son pilote soit mise en place.

Il est vrai que les consignes émises par l'instructeur permettaient à l'intimé de suivre la formation complémentaire en qualité de commandant de bord. L'appelante a toutefois établi qu'il ne lui était pas possible d'assumer le surcoût occasionné par la présence de deux commandants de bord et d'un copilote sur le même vol (témoin B____). Il n'est, par ailleurs, pas établi que l'intimé aurait subi une baisse de salaire s'il avait accepté de voler en qualité de copilote pendant six mois. Au demeurant, même si tel avait été le cas, une telle baisse aurait pu lui être imposée, compte tenu de la durée limitée de la formation complémentaire de six mois, rendue nécessaire par la prestation médiocre de l'employé lors du test OPC. L'employé a expliqué son refus par le fait qu'il n'entendait pas être dégradé au rang de copilote. Or, la formation complémentaire recommandée par l'expert OPC ne pouvait être accomplie dans la société qu'en étant copilote pendant la période de

formation complémentaire. Il ne s'agissait pas d'une exigence chicanière ou humiliante à l'encontre de l'intimé, mais de la seule mise en œuvre possible de la recommandation. Le coût d'une autre solution, à savoir la présence d'un commandant instructeur, de l'intimé et d'un copilote sur le même vol, était, en effet, trop important pour l'appelante. L'intimé n'était donc pas légitimé à refuser de suivre les instructions de l'appelante. En raison de sa fonction et de la responsabilité qui l'accompagne, il connaissait d'ailleurs l'importance du respect des consignes émises par l'instructeur.

En conclusion, il convient de retenir que l'instruction donnée par l'appelante à l'intimé de voler pendant six mois en qualité de copilote, à titre de formation complémentaire, répondait à un intérêt primordial et légitime de celle-ci, à savoir la sécurité des passagers et des autres usagers des voies aériennes. L'intimé n'était donc pas fondé à refuser de se conformer à l'instruction reçue. Il avait été averti des conséquences d'un tel refus, à savoir son licenciement (témoins B_____ et C_____). La compagnie aérienne ne pouvait garder à son service un pilote, qui refusait de se soumettre à des instructions légitimes, dictées par un souci de sécurité. Un tel refus était de nature à rompre le lien de confiance avec l'employé, qui occupait une fonction élevée lorsqu'il était à bord d'un avion de la compagnie qui l'employait. Il ne pouvait être exigé de l'appelante qu'elle continue à employer l'intimé, en qualité de commandant, pendant le délai de congé ordinaire. Le congé prononcé avec effet immédiat était ainsi justifié.

L'appel est donc admis et l'intimé débouté de ses conclusions.

5. La CCVD, en tant qu'intervenante aux côtés de l'intimée qui succombe, sera également déboutée de toutes ses conclusions.
6. Compte tenu de la fin des rapports de travail au 3 avril 2008, il convient de déterminer le solde de vacances de l'intimé pour 2008 et la part de salaire y afférent.

6.1 Selon l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. L'art 329d al. 1 CO prévoit que l'employeur lui versera le salaire total y afférent.

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent tant que durent les rapports de travail.

Le droit aux vacances se prescrit par cinq ans à compter de la fin de chaque année de service (Streiff/von Kaenel, *op. cit.*, n. 4 ad art 329c CO).

6.2 En l'espèce, le contrat de travail prévoyait 35 jours de vacances annuels. Le salaire mensuel brut de l'intimé est passé à 7'500 fr. au 1^{er} janvier 2008. Les rapports de travail s'étant éteints le 3 avril 2008, la durée de l'engagement pour l'année 2008 était de 93 jours. Selon les pièces fournies par l'appelante, l'intimé était au bénéfice d'un solde de vacances non prescrit de 13 jours pour l'année 2007 et avait pris 17 jours de vacances en 2008. Le solde de vacance pour 2008 s'élève donc à 4.9 jours ($[35 \text{ jours}/365 \text{ jours} \times 93 \text{ jours}] - 17 \text{ jours} + 13 \text{ jours}$). L'intimé aura donc droit au paiement d'un montant brut de 1'689 fr. 65.- ($[7'500 \text{ fr.}/21.75 \text{ jours}] \times 4.9 \text{ jours}$) au titre de vacances non prises.

Partant, l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 1'689 fr. 65, avec intérêt moratoire au taux de 5% l'an dès le 4 avril 2008 et le jugement querellé sera modifié dans ce sens.

7. La procédure prud'homale étant gratuite et ne prévoyant pas l'allocation de dépens, il n'y a pas lieu d'en allouer (art 76 al. 1 LJP ; art. 343 al. 3 CO).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

- Déclare recevable l'appel formé par E_____ SA contre le jugement TRPH/754/2009 rendu le 24 novembre 2009 par le Tribunal de la Juridiction des prud'hommes dans la cause C/26312/2008 - 3 ;

Au fond :

- Annule les chiffres 3 et 6 du dispositif dudit jugement ;

Cela fait et statuant à nouveau :

- Condamne E_____ SA à payer à T_____ la somme brute de 1'689 fr. 65 (mille six cent quatre-vingt neuf francs et soixante-cinq centimes) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 avril 2008;
- Confirme le jugement attaqué pour le surplus ;
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente