



T _____

Partie appelante

E _____

Dom. élu: CAP Protection juridique
Véronique MEICHTRY
Rue Monnier 4
Case postale 306
1211 Genève 12

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 12 septembre 2006

M. Daniel DEVAUD, président

Mmes Rosemarie PASQUIER et Véronique STOFER, juges employeurs

MM. Chadli MASTOURA et Pierre-André REBETEZ, juges salariés

M. Eric VAZEY, greffier d'audience

EN FAIT

A. a) Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 21 décembre 2005, T_____ appelle d'un jugement rendu suite à la délibération du 2 décembre 2005 par le Tribunal des Prud'hommes et notifié aux parties le 5 décembre 2005.

Le dispositif de ce jugement est le suivant :

A la forme :

- déclare recevable la demande formée par T_____ le 25 février 2005;
- déclare irrecevable la demande reconventionnelle formée par E_____ le 12 mai 2005 en tant qu'elle concerne le montant des déductions sociales opérées ;

Au fond :

- condamne E_____ à payer à T_____ la somme brute de fr. 2'155.- (deux mille cent cinquante-cinq francs), sous déduction de fr. 690.- net (six cent nonante francs), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2004 ;
- condamne T_____ à payer à E_____ la somme nette de fr. 403.50 (quatre cent trois francs et cinquante centimes), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 mai 2005 ;
- invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles ;
- déboute les parties de toute autre conclusion.

b) T_____ conclut à l'annulation du jugement. Il conclut également à ce que E_____ soit condamné au paiement de la somme brute de fr. 8'800.- à titre de solde de salaire pour les mois de décembre 2003 à février 2004, de solde de salaire pour le mois de septembre 2004 et de salaire pendant le délai de congé. Il conclut en outre au paiement de fr. 8280.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

c) En réponse, E_____ a déposé un appel incident dans lequel il conclut à l'annulation du jugement en tant qu'il le condamne à verser à T_____ la somme brute de fr. 2'155.- sous déduction de fr. 690.- et à la confirmation du jugement en tant qu'il condamne T_____ à lui verser la somme nette de fr. 403,50.

B. Sur la base du dossier et des pièces produites, la Cour d'appel retient les faits pertinents suivants :

a) E _____ exploite en raison individuelle l'entreprise A _____, E _____, laquelle a pour but l'exploitation d'un garage avec atelier de mécanique automobile.

Par contrat de formation élémentaire approuvé par le Département de l'instruction publique le 16 décembre 2002, il a engagé T _____ en qualité d'apprenti ouvrier de garage du 1^{er} décembre 2002 au 31 août 2004, à raison de quarante-deux heures de travail hebdomadaires.

A teneur du contrat, le salaire brut mensuel de T _____ se montait à fr. 455.- la première année et à fr. 690.- la seconde.

Par ce contrat, le maître de formation, E _____, s'engageait à former T _____ à l'exercice de la profession d'ouvrier de garage (automobiles), conformément au programme de formation qui y était joint. Ce plan de formation indique, à titre liminaire, que *« dès le début, on habituera le stagiaire à être ordonné et soigneux dans l'exercice de son activité professionnelle, on lui apprendra à travailler proprement et avec précision puis, au fur et à mesure du développement de son habileté, avec rapidité et de façon indépendante »*.

Le plan de formation prévoit les tâches suivantes :

- Application des mesures de sécurité et de prévention des accidents lors de l'utilisation de l'outillage, du matériel, des machines et produits d'atelier.
- Initiation au maniement, à l'emploi et l'entretien de l'outillage, du matériel, des machines et produits d'atelier.
- Formation de base dans les travaux généraux et dans les services périodiques (entretien des véhicules).
- Contrôle des niveaux, vidanges, graissages.
- **Contrôle des pneumatiques démontage, montage, réparations, gonflages.**
- Contrôle et connaissance des circuits de freinage.
- Contrôle et réparation de l'échappement.
- Contrôle et réparation du circuit de refroidissement.
- Petits travaux sur circuits électriques, allumage, moteur.
- Phares, changement d'ampoules, réglages.
- Préparation visite.
- Préparation des véhicules avant la livraison aux clients.

- Approche du travail avec des outils établi (lime, scie, perceuse à colonne, etc.), et chalumeau.

Le plan de formation précise encore qu'à l'issue de la formation, le stagiaire doit être capable d'effectuer seul les divers travaux selon les instructions du maître de stage.

b) Une attestation de formation élémentaire a été établie pour T_____ par l'employeur en date du 31 août 2004.

Les parties ont maintenu leurs rapports de travail au-delà du 31 août 2004. Le 15 octobre 2004, un incident s'est produit sur le véhicule d'un client du garage, dont T_____ avait été chargé de changer les pneus.

c) Du 18 au 31 octobre 2004, T_____ s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie. Il a fait parvenir à son employeur deux certificats médicaux successifs.

Le 18 octobre 2004, T_____ a, sous la plume du syndicat SIT, invité E_____ à lui payer :

- fr. 3'450.- à titre de solde de salaire pour le mois de septembre 2004, dès lors qu'à compter du 1^{er} septembre 2004, il devait être considéré comme ouvrier spécialisé ;
- fr. 705.- à titre de solde de salaire pour les mois de décembre 2003 à février 2004, pendant lesquels il avait continué à toucher fr. 455.- au lieu des fr. 690.- auxquels il pouvait prétendre.

d) Par pli du 4 novembre 2004 adressé à E_____, T_____ a fait valoir qu'il s'était valablement présenté sur son lieu de travail à l'issue de son arrêt maladie, le 1^{er} novembre 2003, et que son employeur l'avait sommé de partir sur-le-champ ; que, dès lors, celui-ci lui était redevable d'un mois de salaire à titre de préavis de congé, par fr. 4'140.- ; que, d'autre part, le licenciement verbal étant intervenu suite aux démarches du syndicat, il était abusif, T_____ sollicitait en outre le versement d'un montant de fr. 8'280.- à titre d'indemnité.

Par lettre du 9 novembre 2004, E_____ a confirmé à T_____ la résiliation de son contrat d'apprentissage au 31 octobre 2004 ; il a indiqué que ledit contrat avait été prolongé de deux mois aux mêmes conditions, par accord oral.

e) Par demande du 25 février 2005, T_____ a assigné « A_____ » en paiement de fr. 16'575.-, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2004, montant qui se décompose comme suit :

- fr. 705.- brut à titre de solde de salaire pour les mois de décembre 2003 à février 2004;
- fr. 3'450.- brut à titre de solde de salaire pour le mois de septembre 2004;
- fr. 4' 140.- brut à titre de salaire afférent au délai de congé ;
- fr. 8'280.- net à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

A l'audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes du 13 juin 2005, T_____ a déclaré n'avoir touché que fr. 450.- mensuels pour les mois de décembre 2003 à février 2004, alors même qu'il se trouvait en seconde année d'apprentissage, et n'avoir pas contesté ses fiches de salaire de peur d'être licencié. Il a reconnu que son employeur lui avait prêté fr. 150.- pour partir en vacances.

T_____ a aussi indiqué qu'à la fin de son apprentissage, il avait demandé à son patron de le garder moyennant un salaire raisonnable « *qui lui permette de payer son loyer (pas fr. 4'000.-)* », n'étant plus un apprenti. T_____ a aussi indiqué qu'il avait contesté le montant de fr. 690.- versé pour le mois de septembre. Selon lui, E_____ lui avait répondu qu'il le paierait davantage le mois suivant.

T_____ a également expliqué qu'à aucun moment il n'avait eu l'intention de poursuivre sa formation et qu'il n'avait ni revu B_____ après ses examens, ni ne lui avait reparlé. T_____ a admis avoir changé les quatre roues du véhicule de C_____ comme le lui avait demandé E_____, et que ce n'est qu'un à trois jours plus tard qu'on lui avait rapporté que l'une des roues avait failli se détacher sur l'autoroute, ce qu'il ne s'expliquait pas.

T_____ a encore déclaré qu'il ignorait ne pas avoir le droit de continuer son apprentissage, ce que E_____, en revanche, savait pour sa part. Selon lui, personne ne l'a jamais informé qu'il aurait échoué aux examens.

f) En réponse, E_____ a conclu à l'irrecevabilité de la demande, du fait du défaut de qualité pour défendre de A_____ ; pour le surplus, il a conclu au déboutement de T_____ de l'intégralité de ses conclusions ; il a également formé une demande reconventionnelle, concluant à la condamnation de T_____ au paiement de fr. 403.50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 10 mai 2005, à titre de dommages intérêts.

A l'appui de ses conclusions, E_____ a exposé que T_____ lui avait, aux alentours de la fin du mois d'août 2004, demandé de prolonger son contrat d'apprentissage. Selon lui, il avait été convenu qu'il le conserverait à son service à la condition que celui-ci refasse sa deuxième année d'apprentissage et s'occupe des démarches nécessaires. Toujours selon lui, T_____ lui avait, à plusieurs reprises, faussement assuré que les documents nécessaires à la régularisation de la situation étaient sur le point de lui parvenir. A la fin du mois de septembre 2004, il avait versé à T_____ son salaire d'apprenti, soit fr. 690.-. E_____ a encore expliqué qu'il avait appris que T_____ avait, dans le courant du mois de septembre, contacté son conseiller en formation, B_____, lequel lui avait indiqué qu'il ne bénéficierait pas d'une prolongation de son contrat d'apprentissage.

E_____ a aussi exposé que le 15 octobre 2004 T_____ avait oublié de resserrer les boulons d'une roue qu'il venait de changer sur le véhicule d'un client, C_____, lequel avait failli avoir un accident, ce qui l'avait contraint à se rendre d'urgence sur l'autoroute pour le dépanner. Au retour de T_____ de son arrêt maladie, le 1^{er} novembre 2004, il lui avait fait part des informations délivrées par B_____. Selon lui, T_____ avait confirmé les informations reçues. E_____ avait alors estimé que le rapport de confiance était définitivement rompu et l'avait licencié avec effet immédiat.

Enfin, E_____ a indiqué qu'il avait rémunéré T_____ à concurrence de fr. 690.- par mois dès sa deuxième année d'apprentissage. S'agissant du montant

de fr. 403.50 articulé dans sa demande reconventionnelle, E_____ a expliqué qu'il s'agissait de ses frais d'intervention auprès de C_____, qui n'avaient pu être facturés au vu des circonstances.

Par la suite, E_____ a amplifié sa demande reconventionnelle d'un montant de fr. 1'000.-, au motif que les salaires versés à T_____ l'avaient été en termes nets, et que l'AVS lui réclamait les différences. Il a reconnu avoir, à une occasion, versé à T_____ un salaire de fr. 450.- en lieu et place de fr. 690.-, compensant, en accord avec l'employé, un prêt qu'il lui avait fait.

En comparution personnelle E_____ a affirmé que, T_____ ayant échoué à ses examens finaux, ce dernier lui avait alors demandé, à quelques jours de l'échéance de son contrat, de refaire une année d'apprentissage dans son garage. Selon lui, il n'avait en tout état de cause pas les moyens de payer un ouvrier, et que c'était seulement en qualité d'apprenti qu'il s'était mis d'accord avec T_____ de le garder à son service. Il a ajouté qu'il lui avait demandé de s'occuper des formalités auprès de l'Office de l'orientation professionnelle dans la mesure où, tant que la situation n'était pas régularisée, T_____ n'était pas assuré et ne pouvait dès lors pas travailler. Toujours selon E_____, il avait convenu avec T_____, qu'il lui octroierait quelque fr. 200.- à fr. 300.- de plus par mois s'il faisait bien son travail. T_____ lui avait assuré avoir accompli les démarches nécessaires auprès de l'Office. Il avait lui-même appelé celui-ci après l'incident sur le véhicule de C_____, et avait appris de la bouche de B_____ qu'aucun contrat n'allait lui parvenir.

S'agissant de l'attestation de fin de formation, E_____ a enfin indiqué qu'elle représentait un atout pour son futur professionnel et non une obligation légale. Selon lui, cette attestation n'était destinée qu'à prouver son activité au sein du garage, sans lien avec ses résultats aux examens. Il a ajouté qu'il ignorait que T_____ ne pouvait refaire son apprentissage à son service, à défaut de quoi il aurait mis un terme aux rapports de travail à l'échéance du contrat, le 31 août 2004.

Sur un autre plan, E_____ a expliqué que son comptable l'avait rendu attentif au fait qu'il avait omis de procéder aux retenues légales, du fait qu'il n'avait

auparavant eu que des apprentis âgés de moins de dix-huit ans ; qu'il avait envoyé une attestation pour le chômage à T_____ le 6 août 2005 ; il a modifié sa demande reconventionnelle à concurrence de fr. 847.35 pour les déductions sociales et de fr. 403.50 pour les malfaçons.

g) Deux témoins ont été entendus par les premiers juges :

- B_____, conseiller en formation, a expliqué que la formation suivie par T_____ avait été créée pour les jeunes qui ne sont pas en mesure de faire un apprentissage, car ils n'ont pas de passé scolaire suffisant. Il a aussi expliqué qu'à l'issue de la formation, une visite était organisée avec le formateur et le maître d'apprentissage afin de vérifier si le plan d'apprentissage a été respecté.

S'agissant de T_____, dont il a fait la connaissance en 2001 au début de sa formation élémentaire, il a décidé, après quelques doutes concernant l'autonomie de T_____ pour exécuter certains travaux, et en accord avec E_____ et le commissaire d'apprentissage, de lui délivrer son attestation de formation

B_____ a encore expliqué qu'au mois de septembre T_____ lui avait fait part de son souhait d'entreprendre un apprentissage en mécanique automobile. Il lui avait alors indiqué que E_____ ne pouvait pas former d'apprenti. Il lui a aussi expliqué que ce n'était en aucun cas l'apprenti qui faisait les démarches nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage mais le patron qui présentait une telle demande.

Il avait également avisé E_____ de l'impossibilité d'employer T_____ à son service en tant qu'apprenti au-delà de l'échéance du contrat de formation, le 31 août 2004.

Selon lui, il était clair qu'il n'y aurait ni contrat d'apprentissage, ni prolongation de la formation élémentaire dès lors que l'attestation qui la clôt avait été délivrée à T_____. B_____ a encore expliqué que « E_____ a décidé de garder un moment T_____, quand bien même

je lui ai précisé que s'il ne pouvait pas assumer les salaires adéquats pour un employé non apprenti, il ne pouvait le garder, son contrat prenant fin à fin août ».

- C _____, client du garage de E _____ a expliqué que, le 15 octobre 2004, il avait, de retour de Bâle, constaté que les boulons des roues de son véhicule étaient desserrés, ce qui l'avait fortement mis en colère. E _____ était venu le dépanner. C _____ a indiqué qu'il n'envisageait plus dans l'avenir de recourir à ses services.

C. T _____ conclut à l'annulation du jugement du Tribunal des Prud'hommes du 10 juin 2004 et à ce que E _____ soit condamné à lui payer fr. 8'800.- à titre de solde de salaires pour les mois de décembre 2003 à février 2004, de solde pour le salaire de septembre 2004 et de salaire pendant le délai de congé. Il conclut également à ce que E _____ soit condamné à lui payer fr. 8280.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

T _____ explique qu'il a conclu un contrat de durée indéterminée pour un poste de travailleur non qualifié de garage. Selon l'appelant, les premiers juges ont retenu à tort que le contrat d'apprentissage avait été prolongé après le 31 août 2004. Toujours selon l'appelant, l'intimé n'a pas apporté la preuve d'un accord pour la période du 1^{er} septembre au 15 octobre 2004.

T _____ conclut encore à l'annulation du jugement en tant qu'il le condamne payer fr. 403.50 pour le préjudice subi à la suite de la réparation du véhicule de C _____.

D. E _____ conclut, sur appel principal, au déboutement de T _____ de toutes ses conclusions. Sur appel incident, il conclut à l'annulation du jugement et à la condamnation de T _____ à lui verser fr. 403.50.

En substance, E _____ soutient d'abord que les prétentions de T _____ au paiement du solde de salaire des trois premiers mois de sa deuxième année d'apprentissage ne sont étayées par aucune preuve alors qu'il a versé à la procédure les fiches de salaires signées de ce dernier.

E_____ soutient ensuite que T_____ ne peut prétendre ni au paiement d'un salaire d'un ouvrier qualifié, dès lors qu'il n'est pas titulaire d'un CFC et qu'il a échoué à ses examens de fin d'apprentissage, ni à l'application des usages professionnels auxquels il n'a pas déclaré se soumettre.

E_____ conteste devoir toute indemnité pour licenciement abusif. Pour lui, le licenciement immédiat de T_____ est fondé dès lors que celui-ci l'a sciemment trompé en affirmant avoir effectué les démarches nécessaires auprès de l'Office d'orientation et de formation professionnelle et en raison de son incapacité de travail "pour le moins douteuse". Selon E_____, les prétentions salariales de T_____ ne sauraient fonder un licenciement abusif mais démontrent l'"absolue mauvaise foi" de ce dernier.

S'agissant enfin de sa demande reconventionnelle, E_____ soutient que T_____ répond du dommage qu'il a causé en ne resserrant pas correctement les boulons de la roue qu'il venait de changer. Selon lui, T_____ a contrevenu aux règles de sécurité les plus élémentaires qui devaient être respectées même par une personne non spécialisée.

E. La Cour a procédé à une comparution personnelle des parties.

Lors de cette audience, T_____ a expliqué que, contrairement à ce qu'affirme le jugement entrepris, il n'avait pas échoué aux examens terminant sa formation mais qu'au contraire il les avait réussis et obtenu l'attestation de fin de formation. Il a également contesté avoir mal resserré les boulons des roues de la voiture de C_____. Il a expliqué avoir vissé ces boulons à la main de toutes ses forces et non à l'aide de la clé pneumatique automatique parce que le lift était occupé. Il a précisé avoir utilisé une clé en croix de bonne taille.

De son côté, E_____ a expliqué qu'il avait dû re-tarauder les filets de la roue du véhicule de C_____ parce que les vibrations de la roue mal boulonnée les avaient endommagés. Il a aussi indiqué qu'en deux ans de formation T_____ n'avait jamais commis ce genre de négligences. Selon lui, il en a commis d'autres.

- F. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée dans la partie "en droit" ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel principal est recevable. Il en va de même de l'appel incident (art. 62 al. 1 LJP et 61 al. 1 LJP), et de la réponse à ce dernier (art. 62 al. 2 LJP).

Salaire dû jusqu'au 31 août 2004

2. 2.1 L'appelant principal réclame fr. 555.- à titre de solde de salaire dû pour les trois premiers mois de la deuxième année d'apprentissage. Selon lui, l'intimé principal a continué de lui verser pendant cette période, soit de décembre 2003 à février 2004, le salaire correspondant à la première année d'apprentissage.

2.2 En l'espèce, les premiers juges ont retenus à bon droit qu'il ressortait des fiches de salaires versées à la procédure, fiches signées par l'appelant principal, que l'intimé principal avait versé fr. 690.- de décembre 2003 à février 2004. Ils ont aussi retenu d'une part que l'intimé principal avait commis une erreur à une occasion et, d'autre part, que l'appelant principal avait obtenu un prêt de fr. 150.-. Ils ont retenus que l'intimé principal restait devoir fr. 85.- à l'appelant principal pour la période allant jusqu'au 31 août 2004.

Aucun élément ne revient mettre en cause cette appréciation des faits de sorte que le jugement sera confirmé sur ce point.

Montant du salaire dû dès le 1^{er} septembre 2004

3. Les parties s'accordent pour reconnaître que l'appelant principal est resté au service de l'intimé principal après le 31 août 2004. Elles divergent en revanche sur le montant du salaire dû.

L'appelant principal soutient avoir demandé à l'intimé principal de le garder avec un salaire raisonnable puisqu'il n'était plus apprenti. Il explique également avoir immédiatement contesté le salaire de fr. 690.- que lui avait versé l'intimé principal en septembre. Selon lui, l'intimé principal se serait alors engagé à lui verser davantage en octobre.

L'intimé principal soutient quant à lui qu'il s'était mis d'accord avec l'appelant principal pour prolonger leurs rapports de travail moyennant un salaire mensuel de fr. 690.- auquel devait s'ajouter une prime de fr. 200.- ou fr. 300.- selon la qualité du travail de ce dernier.

3.1. Selon l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni.

Au sens de l'art. 320 al. 1 CO, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale.

Selon l'art. 322 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

L'art. 322 al. 1 CO exprime l'idée qu'en droit suisse, la rémunération du travailleur est soumise, en premier lieu, au principe de la liberté contractuelle, notion faisant appel à l'autonomie de la volonté des parties et donc à leur volonté subjective (ATF 122 III 110 = JdT 1996 I 618 (rés.)). La volonté subjective des parties concernant le montant de la rémunération peut, du fait que le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme particulière, être exprimée, par écrit, oralement ou même tacitement, par actes concluants (REHBINDER, Basler Kommentar, ad art. 320 n° 9 – 11 ; WYLER, op. cit., p. 58).

3.2. Pour tenter de déterminer quel a été le salaire convenu, au sens de l'art. 322 al. 1 CO, il y a lieu de rechercher, tout d'abord et comme le rappelle l'art. 18 al. 1 CO, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par elles. L'art. 18 al. 1 CO a

servi de base au développement, par le Tribunal fédéral, d'une véritable méthode d'interprétation réglant non seulement les cas où les parties sont parvenues à un accord, mais aussi ceux où l'accord n'est pas complet ou fait défaut (WINIGER, Commentaire romand, n° 132, ad art. 18 CO). Conformément au principe de la primauté de la volonté subjective, consacrée par l'art. 18 CO (ATF 121 III 118 ; ATF 123 III 35), le juge doit en premier lieu rechercher la volonté subjective des parties (ATF 125 III 263 ; GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n° 834 ; ZELLER, Basler Kommentar, n° 31 ad art. 18). A cet égard, il peut s'inspirer des circonstances antérieures ou survenues postérieurement à la conclusion du contrat et pouvant constituer des indices de la volonté des parties (ATF 4C. 246/2003 ; ATF 118 II 365 ; SJ 1996, p. 553 ; WINIGER, op. cit., n° 133, ad art. 18 CO).

Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée ou hypothétique des parties en interprétant leurs manifestations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner, même si les parties ne se sont exprimées que par actes concluants (ATF 4C. 246/2003 ; SJ 1996, p. 552 ; ATF 110 II 344 ; ATF 121 III 123; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer.

3.3. En l'espèce, il est constant que les parties n'ont pas conclu de convention écrite, dont les termes devraient permettre de guider l'appréciation du juge, mais que leurs rapports se sont noués oralement. Il est constant aussi que les parties divergent sur ce qui a été convenu comme salaire.

Bien que l'intimé principal soutienne que l'appelant principal a échoué aux examens pour justifier une nouvelle année de sa formation et une rémunération d'apprenti augmentée de fr. 200.- ou fr. 300.-. selon la qualité du travail fourni, il n'a produit aucun élément de preuve à ce sujet. Il ressort au contraire de la procédure que l'appelant principal s'est vu délivré le certificat attestant qu'il a terminé sa formation élémentaire comme ouvrier de garage (automobiles) chez l'intimé principal et ce conformément à la loi fédérale.

Selon le témoignage de B_____, cette attestation de formation élémentaire a été délivrée à l'appelant principal en accord avec l'intimé principal, après quelques doutes concernant son autonomie pour exécuter certains travaux.

Il ressort également du témoignage de B_____ qu'il a avisé l'intimé principal qu'il ne pouvait pas employer l'appelant principal au-delà du contrat de formation après le 31 août 2004 en qualité d'apprenti. Ce témoin a également indiqué que l'appelant principal lui avait fait part, en septembre 2004, de sa volonté d'entreprendre un apprentissage de mécanicien en automobile et qu'il lui avait répondu qu'il ne pouvait pas faire un tel apprentissage chez l'intimé principal.

Toujours selon B_____, c'est en pleine connaissance de la situation que l'intimé principal a décidé de garder l'appelant principal à son service alors qu'il avait été dûment informé qu'il ne pouvait pas conserver ce dernier comme apprenti, la formation élémentaire ayant pris fin le 31 août 2004.

Sur un autre plan, l'intimé principal ne soutient pas qu'il a dispensé une quelconque formation à l'appelant principal entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre 2004. Il n'affirme pas non plus lui avoir confié des tâches différentes de celles pour lesquelles il avait été formé pendant deux ans et qui font l'objet de l'attestation du 31 août 2004.

Il résulte de ce qui précède que si l'appelant principal s'était mis d'accord avec l'intimé principal pour continuer de travailler à son service, ces mêmes parties n'étaient pas parvenues à un accord sur le montant de la rémunération.

Dans ces circonstances, il y a lieu de rechercher le salaire usuel en appliquant, à titre d'usage, les salaires minima découlant de la convention collective pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève. En l'occurrence, le chiffre 2 de la grille des salaires minima à l'embauche pour un réparateur d'automobiles au bénéfice d'un CFC ou tout autre travailleur sans certificat de capacité ou titre reconnu équivalent pendant les six premiers mois après la fin d'apprentissage fixe, dès janvier 2003, à fr. 3'804.- le salaire mensuel. Ce salaire est le plus bas des salaires minima prévu par la convention collective, les manœuvres percevant mensuellement fr. 3'974.-.

3.4 Il résulte de ce qui précède que le salaire mensuel dû à l'appelant principal dès le 1^{er} septembre 2004 était de fr. 3'804.-.

Il a ainsi encore droit au paiement de fr. 3'114.- au titre de salaire pour le mois de septembre 2004 ainsi que fr. 3'804.- pour le mois d'octobre 2004.

Résiliation des rapports de service

4. L'appelant principal réclame 4'140 fr. brut à titre de salaire afférent au délai de congé. L'intimé incident soutient pour sa part que le licenciement immédiat était justifié et conclut, à titre incident, à l'annulation du jugement sur ce point.

4.1.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923).

4.1.2 Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806 ; ATF 116 II 142 c. 5c ; ATF 112 II 41 c. 3a ; ATF 108 II 444 c. 2).

4.1.3 Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a) ; (ATF 111 II 245 c. 3) et le

renvoi immédiat constitue une « ultima ratio » par rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92).

4.1.4 Seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d'exécuter le travail ou son devoir de fidélité (321a CO), justifient la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 21.10.1996, SJ 1997 p. 149 ; ATF 117 II 72 c. 3). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale même si les manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (CAPH du 30.03.1999, JAR 2000 p. 131). La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l'employeur, la longueur du délai de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération (ATF 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF 111 II 245 c. 3 ; ATF 104 II 28 c. 1).

4.1.5 Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur, constituant une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'art. 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF non publié du 3.1.95 N. c/ S. cause n° 4C.327/94). L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs. La personne menacée du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques elle encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56-57; CAPH du 4.7.95 en la cause no VI/402/94).

Ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement

immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que le comportement imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 127 III 153, consid. 1 c).

4.1.6 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (ATF n.p. du 12.12.96, cause 4C.419/1995 ; SJ 1987 p. 559 et réf. citées). La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, week-ends et jours fériés non compris (ATF n.p. du 13.1.97, cause n° 4C.323/1996; ATF du 2.8.93 publié in SJ 1995 p. 806; CAPH du 10.8.93, cause n° VI/39/92; ATF 93 II 19). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (article 8 CC; ATF n.p. du 12.12.96, cause n° 4C.419/1995).

4.2 En l'occurrence, l'intimé principal a justifié le licenciement par le fait que l'appelant principal l'aurait sciemment trompé en affirmant avoir effectué les démarches nécessaires auprès de l'Office d'orientation et de formation professionnelle et en raison de son incapacité de travail "pour le moins douteuse".

Concernant le premier motif, les premiers juges ont considéré à juste titre qu'il ne saurait constituer un juste motif de licenciement dès lors qu'il incombait à l'intimé principal de procéder aux démarches nécessaires. En outre, B_____ a déclaré, sous la foi du serment et sans être contredit par l'intimé principal, que ce dernier avait décidé de garder un moment l'appelant principal quand bien même il lui avait précisé que s'il ne pouvait pas assumer les salaires adéquats pour un employé non apprenti, il ne pouvait le garder, son contrat prenant fin à fin août.

S'agissant du deuxième motif, l'incapacité de travail de l'appelant principal fait l'objet de deux certificats médicaux dont rien dans la procédure n'indique qu'il pourrait être de complaisance.

Le licenciement immédiat étant injustifié, l'appelant principal a droit, en application de l'art. 335c al. 1 CO, à son salaire pour les mois de novembre et décembre 2004, soit 7'608 fr. brut.

Ajouté au solde du salaire dû jusqu'au 31 août 2004 de fr. 85.- et au solde dû pour le mois de septembre 2004 de fr. 3'114.-, l'appelant principal aurait pu prétendre au paiement du salaire d'octobre 2004 (fr. 3'804.-) ainsi que le salaire afférent au délai de congé (fr. 7'608.-), soit au total à fr. 14'611.-.

4.3 Cependant, l'article 154 lettres b et c LPC, applicable à titre supplétif en vertu de l'article 11 LJP, consacre l'interdiction de statuer *extra* et *ultra petita*, ce qui peut être examiné par la voie de l'appel ou de la révision. L'interdiction de statuer «*ultra petita*» garantit un aspect particulier du droit d'être entendu, dans la mesure où elle interdit au tribunal d'inclure dans son jugement des prétentions sur lesquelles les parties n'ont pas eu l'occasion de s'exprimer en fait et en droit (ATF 116 II 80 cons. 3a et 120 II 172). Il est à la fois difficile et vain de distinguer la lettre b («*extra petita*») de la lettre c («*ultra petita*»). On retiendra le principe général que le juge statue «*extra*» ou «*ultra petita*» quand il se prononce, de son propre chef, sur un point qui ne lui était pas soumis et sur lequel il n'avait pas le pouvoir de statuer d'office. Les conclusions prises par les parties délimitent, sous réserve d'une règle contraire de droit fédéral, la mission du juge. Celui-ci ne peut s'en écarter. (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n. 10 ad art. 154 LPC).

Par conséquent, dans la mesure où l'appelant principal n'avait conclu en première instance qu'à l'allocation de fr. 8'800.- à titre de différence de salaire jusqu'au 30 septembre 2004 et pour les salaires afférents au délai de congé, la Cour retiendra ce dernier montant à titre de solde de salaire dû.

5. L'appelant principal réclame aussi la somme nette de fr. 8'280.-, à titre d'indemnité correspondant à deux mois de salaire, pour résiliation injustifiée.

5.1. Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge

peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, et qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur, dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5).

5.2 L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c ; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (116 II 300 consid. 5a).

Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC), en tenant compte de toutes les circonstances, à savoir, entre autres éléments, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, sa réinsertion professionnelle (SJ 1999 280; ATF 123 III 391; SJ 1995 p. 802; ATF non publié du 12 août 1997 en la cause n° 4C.459/1996), ou encore la situation économique respective des parties (FF 1984 II 624, SJ 1999 281; ATF 123 III 391).

5.3 En l'occurrence, les relations contractuelles entre les parties ont duré un peu plus de deux ans si l'on prend en considération la période de formation. Elles ont duré deux mois depuis la conclusion du nouveau contrat de travail. L'appelant

principal est aujourd'hui âgé de 22 ans. Selon ses déclarations, non contredites, il est resté au chômage de novembre 2004 à jusqu'à janvier 2006, soit pendant plus d'un an

Compte tenu de toutes les circonstances, la Cour allouera à l'appelant principal une indemnité correspondant à un mois de salaire soit fr. 3'804.- ; ce montant porte intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2004.

Responsabilité du travailleur

- 6 L'appelant principal se plaint que les premiers juges l'aient condamné au paiement de fr. 403.50 au titre des frais d'intervention sur le véhicule de C_____.

6.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement par négligence. Cette disposition ne fait que reprendre le principe général de la responsabilité contractuelle, énoncé à l'art. 97 al. 1 CO, qui est subordonnée aux quatre conditions usuelles en la matière, soit dans le cadre d'un contrat de travail, l'existence d'un dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles, le rapport de causalité naturelle et adéquate entre cette violation et le dommage ainsi que la faute (ATF du 17.08.1998, Jar 1999, 292 ; ATF 97 II 142 : JT 1972 I 157). C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver les deux premières conditions ainsi que l'existence de rapport de causalité naturelle. S'agissant de la faute, la notion n'est pas différente dans le domaine du droit du travail de celle développée à l'art. 97 al. 1 CO (Rehbinder, Berner Kommentar, p. 193 n. 1, art. 321e CO ; Tercier, Les contrats spéciaux, 2^{ème} édition, 1995, p. 321 n. 2623).

Si, en matière contractuelle, la faute est présumée (art. 97 al. 1 CO), l'art. 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité civile du travailleur puisque, dans l'appréciation de cette dernière, la mesure de la diligence qui lui incombe se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que les aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur

connaissait ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent être également prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO), et le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (Wylter, Droit du travail, 2002, p. 102 et les références citées).

Si l'employeur rapporte la preuve de la violation du contrat par l'employé, il appartient alors à ce dernier d'établir qu'il a commis aucune faute ou une faute de peu d'importance (art. 97 al. 1 CO ; Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, no 13 ad. art 321e CO, p. 95 ; BERNSTEIN, la responsabilité civile du travailleur en droit suisse, p.15, in Rehbinder, Die Haftung des Arbeitnehmers, p. 12-13).

6.2 En l'espèce, l'intimé principal, qui supportait le fardeau de la preuve à cet égard (art. 8 CC), n'a établi ni l'existence d'une violation du devoir de fidélité ni l'existence d'un lien de causalité entre l'incident à une des roues du véhicule de C _____ et une quelconque faute de l'appelant principal.

S'il ressort bien de l'instruction de la cause qu'une des roues du véhicule de C _____ a été endommagée après que ce dernier ait fait changer celles-ci par l'appelant principal et avoir effectué un déplacement à Bâle et une partie du voyage de retour, il n'est en revanche pas établi que le travail de l'appelant principal, qui conteste avoir mal resserré les boulons concernés, ne soit à l'origine de cet incident.

Il découle ainsi de ce qui précède que faute d'avoir prouvé l'existence d'une violation des obligations contractuelles de l'appelant principal, l'intimé principal ne peut prétendre à l'indemnité de fr. 403.50 accordée par les premiers juges.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme

Reçoit l'appel principal déposé T _____ et l'appel incident déposé par E _____

contre le jugement du Tribunal des Prud'hommes rendu suite la délibération du 2 décembre 2005 et notifié aux parties le 5 décembre 2005 en la cause n° C/4134/2005-1.

Au fond

Au fond :

- Annule ledit jugement;

Puis statuant à nouveau :

Sur demande principale

- Condamne E _____ SA à payer à T _____ la somme brute de 8'800 fr. plus intérêts à 5% dès le 1er novembre 2004 ;
- Condamne E _____ à payer à T _____ la somme nette de 3'804 fr. plus intérêts à 5% dès le 1^{er} novembre 2004 ;
- Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

Sur demande reconventionnelle

- Déboute E _____ de sa demande reconventionnelle.
- Déboute les parties de toute autre conclusion.

Le greffier de juridiction

Le président