



POUVOIR JUDICIAIRE

* COUR D'APPEL*

(CAPH/109/2007)

E1 _____ SARL

Dom. élu : Me Pascal RYTZ
Rue Pierre-Fatio 12
1204 Genève

E2 _____ SARL

Dom. élu : Me Pascal RYTZ
Rue Pierre-Fatio 12
1204 Genève

T _____

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

Parties appelantes

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 6 juillet 2007

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Jean RIVOLLET et M. Tito VILA, juges employeurs

Mme Yasmine MENETREY et M. Victor TODESCHI, juges salariés

M. Thierry GAE2 _____ SARLIARDI, greffier d'audience

EN FAIT

Par jugement TRPH/694/2006, rendu le 13 septembre 2006 et notifié par plis du 14 septembre 2006, le Tribunal des prud'hommes, groupe 3, a condamné E1____SARL et E2____SARL à payer à T____ fr. 23'435.10 brut et fr. 1'352.25 net, ces deux sommes portant intérêts à 5% l'an dès le 2 septembre 2005, a invité et E2____SARL à opérer les déductions sociales, légales et usuelles, enfin a débouté les parties de toute autre conclusion.

Par la voie de l'appel principal, E2____SARL et E1____SARL réclament l'annulation de ce jugement et la condamnation de T____, auquel elles reprochent un abandon d'emploi, à leur payer fr. 1'102.-, soit le quart d'un salaire mensuel moyen.

Par la voie de l'appel incident, T____ réclame, en sus des montants qui lui ont été alloués, fr. 16'000.- net à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et 1'072.90 net au titre de déductions injustifiées.

Les éléments suivants résultent du dossier:

A. E1____SARL, société à responsabilité limitée dont le siège se trouve à Meyrin, a pour but des prestations de services dans le domaine du transport de personnes en autocar. Elle a pour gérant A____. E2____SARL, société à responsabilité limitée au capital de fr. 30'000.- ayant son siège à Meyrin, a pour but la fourniture de prestations de services dans les domaines du transport de personnes. E2____SARL est associée de E1____SARL, pour une part de fr. 15'000.-. Elle a pour associé gérant A____. Ces deux sociétés travaillent en étroite collaboration, l'une assurant les transports en autocar et l'autre en limousine.

Dès le 1^{er} janvier 2005 en tous cas, E2____SARL s'est occupée de toute la gestion administrative des deux sociétés; en particulier, les contrats de travail des employés de E1____SARL lui ont été transférés, pour des motifs de "logistique". Depuis, tout le personnel travaillant pour les deux sociétés est formellement employé par E2____SARL.

B. Le 1^{er} mars 2004, T____, de nationalité française et domicilié à Ferney Voltaire (F), a été engagé par E1____SARL en qualité de chauffeur de car.

T_____ est titulaire d'un permis de chauffeur professionnel pour autocars et camions depuis 1988 et admet avoir, précédemment à son engagement chez E1_____SARL, travaillé une dizaine d'années en une telle qualité.

Un contrat de travail écrit a alors été établi et signé par les parties le 25 février 2004.

Ledit contrat prévoit un salaire mensuel brut de fr. 4'000.- versé douze fois l'an et comprenant la rémunération de neuf jours fériés. La liste des charges légales et sociales et précisée, l'employé devant au surplus s'assurer personnellement contre le risque de maladie. Le préavis de résiliation, après le temps d'essai, est d'un mois pour la fin d'un mois la première année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois entre la deuxième et la neuvième année de service, enfin de trois mois pour la fin d'un mois dès la dixième année de service. L'employé a droit à deux jours de repos hebdomadaires et quatre semaines de vacances par année, qui doivent en principe être prises durant l'année de service correspondante, à des dates arrêtées avec l'employeur et tenant compte des besoins de l'entreprise. Les devoirs de fidélité et de non-concurrence de l'employé sont soulignés. Enfin, en cas de dommage imputable à une faute légère du chauffeur, ce dernier répond de la réparation du préjudice à concurrence de fr. 1'000.- (fr. 500.- à titre de franchise RC; fr. 500.- à titre de franchise casco), ces montants pouvant être retenus sur son salaire; en cas de faute grave, à savoir manifestement inconciliable avec l'expérience requise ou les devoirs de prudence attendus de la part d'un chauffeur professionnel, l'employé répond de la totalité du dommage; la preuve d'un fait destiné à établir l'atténuation ou l'absence de faute, de négligence ou d'imprudence incombe à l'employé.

Selon la comptable de l'entreprise, il s'agissait d'un "contrat-type servant de support à la demande d'autorisation" (tém. B_____).

La demande de permis pour frontalier déposée par E1_____SARL le 5 février 2004 mentionne un horaire de 45 heures par semaine et un salaire mensuel brut de fr. 4'000.-. Selon les explications fournies par la comptable de l'entreprise, il était indispensable de mentionner dans la demande d'autorisation un salaire fixe, sinon l'autorisation aurait été refusée (tém. B_____).

La demande de renouvellement de ce permis formée par E2_____SARL le 27 décembre 2004 et contresignée par l'intimé mentionne quant à elle une durée hebdomadaire de travail variable et un salaire mensuel brut de fr. 4'000.-. A côté de ce dernier montant figure l'indication manuscrite "variable". Ce formulaire a été rempli par la comptable, qui pense avoir apposé cette mention avant de faire contresigner le formulaire à

T____, mais ne s'explique pas pour quel motif cette mention est manuscrite, alors que le formulaire et pour le surplus dactylographié, hormis la mention de la date (tém. B____).

Un permis frontalier (G) a été délivré à T____ par les autorités administratives compétentes, valable jusqu'au 17 mars 2009, les autorités administratives mentionnant toutefois, le 15 mars 2004, que l'horaire ne pouvait excéder 44 heures par semaine. Ce permis mentionne comme employeur E1____SARL en 2004 et E2____SARL en 2005.

Les appelantes soutiennent que le contrat de travail du 25 février 2004 n'a été établi qu'aux fins de l'obtention du permis frontalier. En réalité, les parties auraient convenu oralement, dès le départ, d'employer l'intimé non au mois, mais comme chauffeur auxiliaire. Le contrat écrit aurait ultérieurement été modifié oralement, sans que des précisions soient apportées au sujet des circonstances dans lesquelles ces modifications seraient intervenues. Sur le sujet, la comptable (tém. B____) a déclaré, sans toutefois se souvenir des renseignements exacts donnés à T____, qu'elle "avait dû" indiquer à ce dernier, en tous cas au moment du versement de son premier salaire, que son salaire serait en réalité variable. T____ admet avoir été informé "qu'il y aurait des modifications", mais conteste tout accord oral sur le sujet.

Les appelantes employaient à l'époque un ou deux autres chauffeurs fixes et un certain nombre de chauffeurs auxiliaires. Un chauffeur fixe, entendu comme témoin, a déclaré être au bénéfice d'un contrat de travail écrit prévoyant un salaire au mois et des périodes de vacances payées (tém. C____); un chauffeur auxiliaire a quant à lui déclaré être au bénéfice d'un contrat écrit mentionnant sa qualité d'auxiliaire et prévoyant une rémunération à la journée et à la course (tém. D____).

C. A teneur des fiches de salaire produites, le salaire brut versé à T____ a en réalité varié selon les mois et a été calculé en fonction des jours travaillés, rémunérés fr. 75.- brut par jour, montant auquel s'ajoute une rémunération par course. De mars 2004 à août 2005, le salaire brut a ainsi représenté respectivement fr. 2'690.-, 6'891.-, 4'418.50, 5'161.-, 3'558.-, 2'192.-, 5'144.-, 5'049.-, 4'063.-, 4'563.50, 4'812.50, 4'689.-, 5'788.50, 5'597.50, 3'769.50, 4'082.-, 4'536.- et 2'353.-.

Les fiches de salaire distinguent, tant en 2004 qu'en 2005, les jours travaillés pour E1____SARL et ceux travaillés pour E2____SARL. Elle mentionnent enfin, sous la rubrique "vacances": "*indemnités incluses*", sans indication de montant ou de pourcentage.

Les récapitulatifs de salaire établis pour les années 2004 et 2005 ne font pas de distinction entre l'activité déployée pour E1____SARL et celle déployée pour E2____SARL; elles mentionnent le salaire brut reçu et les montants retenus au titre des charges légales et sociales et de l'impôt à la source; aucune précision n'est donnée sur la quotité d'éventuelles indemnités-vacances.

D. Les déductions suivantes ont en outre été opérées sur le salaire: mai 2004 (fr. 500.-); décembre 2004 (fr. 180.-); janvier 2005 (fr. 1'100.-, y compris une avance de fr. 100.-); février 2005 (fr. 852,25); mai 2005 (fr. 72,90) et août 2005 (fr. 1'536,20). Ces déductions correspondent à des frais consécutifs à des accidents que les appelantes ont mis à la charge de l'employé. Dans sa demande en justice, l'intimé conteste uniquement les retenues opérées en 2005, mais non celles opérées en 2004.

A teneur des pièces produites et des explications fournies:

- en janvier 2005, T_____ admet avoir accroché un camion mal parké en conduisant un autocar sur le site d'un garage à Meyrin; selon son dire, le camion n'a subi aucun dégât, alors que l'autocar a été rayé sur le côté droit; il admet dès lors la déduction de 500 fr. sur son salaire correspondant à la franchise casco, étant précisé qu'à teneur des pièces produites, les frais de réparation du véhicule ont représenté fr. 1'056.92 TC, montant auquel s'ajoute fr. 780.- pour la dépose de la vitre latérale et fr. 163,50 pour du mastic de collage (annexes à pce 16 app.); l'intimé conteste en revanche la déduction de fr. 500.- opérée pour une franchise RC; aucune pièce n'est produite en relation avec les dégâts occasionnés au véhicule tiers.

- en février 2005, un montant de fr. 852,25 a été déduit du salaire, au titre de "50% des frais HT de remise en état". Aucune explication n'a été fournie au sujet de l'accident concerné, étant précisé qu'en première instance, l'intimé semble s'être référé à une facture attestant du remplacement d'une vitre latérale, d'un feu arrière et d'un feu arrière clignotant, totalisant fr. 1'722,55 HT (pce 13 int.), pour la mettre toutefois en relation avec l'accident de janvier 2005, alors qu'en appel, il s'est contenté de contester avoir eu un second accident.

- en mai 2005, un montant de fr. 72,90 a été déduit, correspondant à la moitié des frais de remplacement d'un enjoliveur, frais justifiés par pièces. En première instance, l'intimé n'a pas contesté avoir perdu un enjoliveur, mais a contesté le principe de la réparation, n'ayant commis qu'une faute légère; en appel, il fait valoir que sa responsabilité pour cette perte n'est pas établie.

- en août 2005, a tout d'abord été déduit du salaire un montant de fr. 36,20 pour le remplacement d'un feu intermittent, facturé aux appelantes le 24 août 2005. T_____ admet par ailleurs avoir, le 23 (ou 26) août 2006, rayé le côté de son véhicule en sortant d'un tunnel de lavage; une déduction de fr. 500.- a été opérée en relation avec cet évènement, au titre de la franchise casco, étant précisé que les frais de réparation du véhicule, à teneur des pièces produites, représentent fr. 1'290.20 TC. T_____ a en outre, le 28 août 2006, manœuvré à la Rue Plantamour, manœuvre durant laquelle il dit avoir été guidé par la police. A teneur du croquis établi par ses soins, le véhicule qu'il conduisait n'a subi aucun dégât, alors qu'un véhicule tiers a eu l'aile arrière et le pare-choc abîmé. En relation avec cet accident, une retenue de fr. 500.- correspondant à une provision pour la franchise RC a été effectuée, étant précisé que le paiement d'une telle franchise ou de frais de réparation à un véhicule tiers n'est pas établi par pièces. Enfin, une déduction de fr. 500.- est opérée (franchise casco) en relation avec un accident survenu à Mègève. L'intimé ne conteste pas avoir alors en reculant abîmé l'arrière de son véhicule, vitre arrière incluse, accident qui a de plus rendu nécessaire la location d'un véhicule de remplacement; à teneur des pièces produites, les frais de réparation de l'autocar ont représenté fr. 3'410.90 TC et les frais de location du véhicule de remplacement euros 274.- TC.

E. Par courrier du 31 août 2005, E2_____SARL a résilié le contrat de travail de l'employé avec effet immédiat, invoquant des incidents survenus les 27, 29 et 31 août 2005.

En première instance, les appelantes ont affirmé que le licenciement était postérieur à l'accident de Megève, qui avait eu lieu le 30 août, et qu'il avait été notifié le lendemain, jour du nettoyage de l'autocar. Devant la Cour, les appelantes soutiennent en revanche que le courrier de licenciement fait référence aux accidents survenus dans le tunnel de lavage et à la rue Plantamour, celui du 31 août 2005 devant concerner le bris du feu intermittent, et expliquent que c'est l'accident de la rue Plantamour qui les a décidées à résilier le contrat de travail.

Les appelantes ont en outre tour à tour affirmé avoir licencié oralement l'intimé le 31 août 2005, licenciement confirmé par écrit le 1er septembre 2005, et lui avoir remis la lettre de licenciement le 31 août 2005 déjà. L'intimé conteste avoir reçu la lettre de licenciement le 31 août 2005 et affirme qu'elle lui a été remise le 2 septembre 2005, qui a été son dernier jour de travail.

Il est établi par pièces et témoignages que la course à Megève a eu lieu de 1^{er} septembre 2005 (fiche de travail pour septembre 2005 déposée par l'intimé à

l'audience du 30 mai 2005; pce 22 app; tém. F____). En revenant, l'intimé a eu une discussion avec l'operating manager des appelantes, à laquelle il a indiqué qu'il ne voulait pas conduire le lendemain et qu'il viendrait nettoyer son véhicule, sans faire état d'un licenciement qui serait intervenu antérieurement (tém. F____). Le lendemain, soit le

2 septembre 2005 au matin, il a nettoyé l'autocar accidenté (tém. D____, F____). Le même jour, l'intimé a eu une discussion avec A____ (tém. D____, G____), lors de laquelle il soutient avoir reçu sa lettre de licenciement avec effet immédiat; A____ allègue quant à lui avoir alors indiqué au travailleur qu'il disposait d'un délai à la fin du mois pour retrouver un travail, ce que T____ conteste.

Il est établi que lors de cette discussion du 2 septembre 2005, l'intimé a rendu à A____ les clefs du garage puis a quitté définitivement les lieux (tém. D____; G____).

L'intimé a été rémunéré jusqu'au 31 août 2005. Le 1^{er} septembre 2005, jour où il a effectué la course à Megève, ne lui a pas été payé, sur instructions de A____ (tém. B____).

Les appelantes, dans l'attestation adressée à l'assurance chômage à la suite du licenciement, ont indiqué que le licenciement était le fait de l'employeur, et qu'il était intervenu le 31 août 2005 avec effet au même jour. La comptable des appelantes a expliqué qu'elle avait procédé ainsi pour permettre à T____ de percevoir ses prestations chômage (tém. B____).

F. Par courrier du 17 septembre 2005 adressé à E2____SARL, T____ s'est opposé à son licenciement, faisant valoir que le risque d'accident était inhérent à son activité de chauffeur. E2____SARL a alors déclaré maintenir sa position.

Le 19 janvier 2006, l'employé, agissant par l'entremise de son syndicat, a réclamé à E1____SARL le paiement de son salaire contractuel – pour les mois où celui-ci n'avait pas été versé en totalité – ainsi que celui du solde des vacances. Il a en outre contesté que le licenciement immédiat du 31 août 2005 soit justifié et a réclamé le remboursement des déductions opérées sur son salaire en 2005, en fr. 3'388.20. E1____SARL a alors fait valoir que depuis le 1^{er} janvier 2005, l'employeur était E2____SARL et que T____ devait dès lors s'adresser à cette dernière société.

S'en est suivi un échange de correspondance, puis l'introduction de la présente procédure.

G. Ainsi, par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 21 février 2006, T_____ a assigné E1_____SARL et E2_____SARL, conjointement et solidairement, en paiement de fr. 42'439.85, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 août 2005, montant se décomposant comme suit :

- fr. 12'000.- brut (salaire pendant le délai de congé) ;
- fr. 16'000.- net (indemnité pour licenciement immédiat injustifié) ;
- fr. 5'437.50 brut (différence de salaire entre mars 2004 et août 2005) ;
- fr. 3'461.35 net (remboursement de déductions injustifiées) ;
- fr. 5'541.- brut (solde d'indemnité-vacances).

E2_____SARL et E1_____SARL se sont opposées à la demande, faisant en particulier valoir que seule E2_____SARL avait la qualité d'employeur, en tous cas pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2005, que les parties avaient oralement convenu d'un horaire et d'un salaire variable, enfin qu'un délai de départ au 30 septembre 2005 avait été accordé au travailleur, qui avait toutefois alors lui-même préféré mettre fin aux rapports de travail avec effet immédiat.

H. En substance, le jugement attaqué retient que la qualité d'employeur doit être reconnue aux deux sociétés défenderesses; en effet, nonobstant leur indépendance juridique formelle, E2_____SARL est associée dans E1_____SARL, l'activité déployée l'a été pour l'une comme pour l'autre, les lettres adressées à l'employé émanant de l'une comme de l'autre sont signées du même associé-gérant, qui les a toutes les deux représentées dans la procédure. L'invocation de la dualité juridique des deux sociétés relève ainsi de l'abus de droit et la légitimation passive d'UT doit être admise au même titre que celle de E2_____SARL.

Le jugement retient par ailleurs que le licenciement immédiat est le fait des appelantes, sans être justifié par des motifs suffisants. L'employé, payé jusqu'au 31 août 2005, pouvait ainsi prétendre recevoir son salaire pour le délai de congé (soit jusqu'à fin novembre 2005), soit fr. 12'000.- brut. Vu la courte durée des rapports de travail, l'âge relativement jeune de l'employé et les accidents qui pouvaient lui être reprochés, il ne pouvait en revanche prétendre à aucune indemnité au sens de l'art. 337 c al. 3 CO. A teneur du contrat de travail signé le 25 février 2004, le salaire convenu était de fr. 4'000.- brut par mois, alors que la rémunération effective du travailleur avait été variable. La preuve d'une modification conventionnelle du mode de rémunération prévu n'avait pas été apportée. Il devait dès lors être retenu que le salaire mensuel brut de l'employé devait représenter au moins fr. 4'000.- brut chaque mois. Le travailleur

pouvait ainsi prétendre à la différence entre le salaire convenu et le salaire réellement versé, soit à fr. 5'437.50 brut. Enfin, le travailleur ne contestait pas être l'auteur des accidents ayant conduit à des retenues sur salaire, à l'exception de celui du 28 août 2005. La limitation contractuelle de la responsabilité de l'employé au montant de la franchise casco et RC était conforme à l'art. 321e CO; toutefois au vu des pièces produites, en janvier 2005, seule une déduction de fr. 500.- pour la franchise casco était admissible; en février, le montant dépassant la franchise casco avait été déduit à tort (fr. 352.25); la retenue opérée en mai 2005 était proportionnelle au dommage causé; enfin, en août 2005, la retenue de fr. 36.20 était justifiée; celles de fr. 500.- chacune concernant l'accident du tunnel de lavage, d'une part, de Megève d'autre part, l'étaient également au vu des factures produites; l'employeur ne justifiait en revanche pas avoir subi un dommage en relation avec l'accident de la rue Plantamour. Au total, c'était ainsi une somme de fr. 1'352.25 qui avait été retenue en trop sur le salaire de T____ et qui devait lui être remboursée. Les prétentions en paiement d'une indemnité-vacances étaient enfin fondées, le travailleur n'en ayant pas pris et n'ayant pas été indemnisé de ce chef.

Les arguments des parties devant la Cour seront repris ci-après dans la mesure utile.

EN DROIT

1. Tant l'appel principal que l'appel incident ont été formés dans le délai et suivant la forme prescrite. Ils sont dès lors recevables.

La Cour dispose d'une cognition complète.

2. Les appelantes contestent la légitimation passive de E1____SARL, faisant valoir que seul E2____SARL avait, dès le 1^{er} janvier 2005, la qualité d'employeur. Elles exposent qu'ayant fait une nouvelle "demande d'affiliation" et de permis G. il n'y a pas eu transfert des rapports de travail de E1____SARL à E2____SARL en application de l'art. 333 CO.

2.1 Le contrat de travail – lequel peut être conclu expressément ou par actes concluants - présuppose l'obligation pour le travailleur de fournir une prestation de travail dans un temps mis à disposition de l'employeur, moyennant paiement d'un salaire (art. 319 CO).

Lorsque les parties n'ont conclu ni expressément ni tacitement de contrat de travail, la cause doit être examinée la lumière de l'article 320 al. 2 CO. A teneur de cette disposition légale, le contrat est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. L'acceptation d'un travail aux conditions posées ci-dessus entraîne la présomption irréfragable de l'existence d'un contrat de travail. Dès que les conditions de l'art. 320 al. 2 CO sont objectivement réunies, la cause du travail fourni est présumée être le contrat de travail et non un autre rapport de droit. Ainsi entendu, l'art. 320 al. 2 CO permet d'apporter, en équité, un tempérament à la rigueur de la situation de celui qui n'a pas réclamé de salaire parce qu'il comptait être rétribué ultérieurement d'une autre manière et qui voit déçue cette attente légitime à la suite d'un évènement imprévu (ATF 95 I 131; 90 II 443; OSER/SCHÖNENBERGER, Comm. N° 3 à 6 ad art. 320; BRÜHWILER, Comm. N° 12 ad art. 320 CO; BRUNNER/BUHLER/WAEBER, Comm. N° 14 ad art. 320 CO).

Le contrat de travail, outre l'obligation de fournir un travail et le paiement d'un salaire, un rapport de subordination de l'employé à l'égard de son employeur. La liberté d'organiser son travail et corrélativement, de disposer de son temps à sa guise, est un élément qui permet d'exclure une relation basée sur un contrat de travail. L'absence de cette liberté en revanche implique une subordination qui permet de conclure à l'existence d'un contrat de travail. Ce lien de subordination se manifeste également dans l'existence de directives et d'instructions données par l'employeur. L'obligation d'adresser des rapports périodiques est également un élément permettant de conclure à l'existence d'un contrat de travail (ATF 99 II 313). Le mode de rémunération à lui seul n'est pas déterminant, pas plus que le mode de paiement des charges sociales (SJ 1960 p. 157). Les relations contractuelles doivent en effet être examinées dans leur ensemble (AUBERT, La compétence des Tribunaux genevois de prud'hommes à la lumière de la jurisprudence récente, in SJ 1982 p. 199. not. 201; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag 1992, ad art. 319 no 2).

2.2 En l'espèce, il est constant que le contrat de travail du 25 février 2004 lie l'intimé à E1____SARL. Il est également constant que dès le 1^{er} janvier 2005, c'est E2____SARL qui est apparue officiellement en qualité d'employeur de l'intimé dans les rapports avec les administrations publiques et les assurances sociales. C'est ainsi E2____SARL qui a procédé au renouvellement du permis G de l'intimé à la fin de l'année 2004 et qui a procédé à une modification d'affiliation de l'intimé auprès des assurances telles que l'AVS ou la Caisse de chômage. C'est encore E2____SARL qui a formellement établi les fiches de salaire de l'intimé et la lettre de licenciement du 31 août 2005 est établie sur son papier à en tête. Ces éléments, s'ils sont propres à prouver la qualité d'employeur de E2____SARL, ne permettent toutefois pas à eux seuls de

retenir que E1____SARL aurait pour autant perdu sa propre qualité d'employeur de l'intimé.

Il résulte en effet des fiches de salaire produites à la procédure que l'intimé a, tant en 2004 qu'en 2005, fourni son activité tant pour E1____SARL que pour E2____SARL, le travail fourni pour l'une ou l'autre de ces sociétés étant clairement distingué sur les fiches de salaire mensuelles. Les appelantes ont par ailleurs expliqué que c'était uniquement pour des motifs de pure logistique que E2____SARL était intervenue dans les rapports de travail depuis le 1^{er} janvier 2005. A cela s'ajoute que les deux sociétés ne sont pas économiquement indépendantes, puisque E2____SARL détient une part de fr. 15'000.- dans E1____SARL, ce qui ne saurait être qualifié de négligeable, que la gestion de ces deux entités est commune, puisque A____ gère les deux sociétés et que F____, operating manager, planifie les courses des chauffeurs et l'attribution des véhicules pour les deux sociétés. Dans ces circonstances, l'intimé apparaît avoir eu un lien de subordination tant à l'égard de E1____SARL que de E2____SARL jusqu'à l'extinction des rapports de travail et E1____SARL ne peut se prévaloir du fait que, formellement et pour des motifs de pure "logistique", c'est E2____SARL qui est apparue dès le 1^{er} janvier 2005 aux yeux des administrations et des assurances sociales comme revêtant la qualité d'employeur.

Les premiers juges ont ainsi avec raison admis la légitimation passive des deux appelantes pour l'ensemble des prétentions litigieuses.

3. Les appelantes contestent leur condamnation à verser à l'intimé la différence entre le salaire réellement perçu et le salaire convenu aux termes du contrat du 25 février 2004. Devant la Cour, elles font valoir que ledit contrat était simulé, l'intimé étant en réalité employé comme chauffeur auxiliaire, avec un horaire variable et une rémunération calculée en fonction des jours travaillés et des courses effectuées.

3.1 Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat – en particulier l'identité des cocontractants - , il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 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 des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectivé du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des

circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, du but poursuivi par les parties et des usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72= JdT 1972 I 531; GAUCH, SCHLUEP, TERCIER, *Partie générale du droit des obligations*, n° 835 et ss).

D'une manière générale, il est exclu d'interpréter de manière isolée les divers éléments du contrat. Chaque clause contractuelle doit être interprétée à partir du contrat dans son ensemble, lequel comprend bien entendu aussi les conventions par lesquelles les parties se sont entendues sur le sens à donner aux termes par elles employés (TF in SJ 1996 p. 623 et réf. citées).

Lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a en principe pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96, 101 II 329 ; 99 II 282 consid. I/1). Le Tribunal fédéral a toutefois récemment nuancé ce principe : ainsi, en présence d'un texte clair, on ne doit pas exclure d'emblée le recours à d'autres moyens d'interprétation (WIEGAND, *Commentaire bâlois*, 2e éd. 1996, n. 25 ad art. 18 CO; KRAMER, *Commentaire bernois*, 1986, n. 47 ad art. 18 CO; JÄGGI/GAUCH, *Commentaire zurichois*, 1980, n. 368 ad art. 18 CO). Le sens d'un texte, même clair, n'est par conséquent pas forcément déterminant et l'art. 18 al. 1 CO prohibe l'interprétation purement littérale (WIEGAND, *op. cit.*, n. 37 ad art. 18 CO; JÄGGI/GAUCH, *op. cit.*, n. 427 ss ad art. 18 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 127 III 444 consid. 1b, SJ 2002 I p. 149, ATF in SJ 2002 I p. 574 consid. 2.2).

Lorsque les parties n'ont pas exprimé clairement leur volonté, celle-ci doit être dégagée non seulement des termes utilisés, mais du contexte des déclarations ainsi que sur l'ensemble des circonstances dans lesquelles elle ont été faites. Il peut notamment être tenu compte de l'attitude des parties postérieurement à la conclusion d'un contrat (ATF 101 II 277). Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation "contra stipulatorem"; ATF 87 II 234).

3.2 Un acte juridique est simulé lorsque les parties conviennent d'émettre des déclarations de volonté qui ne concordent pas avec leur volonté véritable. Les contractants déclarent qu'ils veulent conclure un acte apparent (simulé), mais ils passent en outre un accord interne manifestant leur intention de ne pas accepter les effets essentiels de cet acte dans leurs relations réciproques et, le cas échéant, dans leurs relations avec les tiers autres que ceux qu'ils veulent tromper. Leur volonté véritable

tend soit à ne produire aucun effet juridique, soit à produire un autre effet que celui prévu dans l'acte apparent. Dans ce dernier cas, les parties entendent en réalité conclure un second acte dissimulé (ATF in SJ 1988 p. 117 consid. 6b; ATF 112 II 337 consid. 4a, JdT 1987 I 170; ATF 97 II 201 consid. 5).

En vertu de l'art. 18 CO, le contrat simulé est nul et n'oblige pas les parties, ce qu'il y a lieu de constater d'office. Le contrat dissimulé, mais sincère, est valable, exprimant la volonté réelle des parties, s'il remplit toutes les conditions de forme et de fond que la loi prescrit (ATF in SJ 1996 p. 554 ss consid. 7; ACJ in SJ 1982 p. 232).

La simulation n'est pas exclue en matière de contrat de travail, sous réserve, s'agissant du montant du salaire, du cas où celui-ci a été fixé par décision administrative en application de l'art. 9 OLE, la liberté contractuelle en la matière étant limitée (ATF 129 III 618 et réf. citées). Il est en effet maintenant admis par la jurisprudence que le juge civil est lié par les conditions de rémunération fixées concrètement dans l'autorisation administrative délivrée pour un emploi donné ; il ne lui appartient pas sur ce point de se substituer à l'autorité administrative (ATF 122 III 111 consid. 4d p. 115).

Ainsi, lorsque l'employeur a sollicité une autorisation de travail, il appartient à l'autorité administrative de fixer définitivement le salaire en application de l'art. 9 de l'ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE ; RS 823.21) qui a trait aux conditions de rémunération d'un travailleur étranger en Suisse. En revanche, s'il n'a pas été demandé d'autorisation ou que les tâches exercées effectivement par le travailleur ne correspondent pas en tout ou en partie à l'activité autorisée, le juge civil doit déterminer le salaire usuel de manière préjudicielle lorsque, se fondant sur l'art. 342 al. 2 CO, le travailleur fait valoir une prétention de droit privé déduite de l'obligation de droit public consacrée par l'art. 9 OLE (ATF 122 III 110 consid. 4^e p. 117).

3.3 En l'espèce, le texte du contrat de travail du 25 février 2005 est clair et ne prête pas à confusion: l'intimé est engagé comme chauffeur, moyennant une rémunération fixe de fr. 4'000.- brut par mois, pour un horaire de 45 heures hebdomadaires. Les appelantes admettent par d'ailleurs que ce contrat a servi de base à la demande de permis frontalier déposée auprès des autorités administratives. Celles-ci en ont approuvé les termes, sous réserve du temps hebdomadaire de travail, qu'elles ont limité à 44 heures par semaine. Conformément à la jurisprudence rendue en relation avec l'art. OLE (ATF 129 III 618 et réf. citées), ces conditions s'imposent dès lors aux parties et les appelantes ne peuvent se prévaloir d'une éventuelle simulation.

Au demeurant, l'existence d'un accord contraire des parties au sujet d'un horaire et d'une rémunération variable n'a pas été établie. L'intimé a contesté l'existence d'un tel accord et les appelantes n'ont pas indiqué de manière précise (ni d'ailleurs établi) dans quelles circonstances et quand un tel accord contraire serait intervenu. La teneur des négociations entre l'intimé et A_____ ne résulte pas du dossier et la simple affirmation du témoin B_____, qui a déclaré "avoir dû" dire à l'intimé, en tous les cas lors du paiement de son premier salaire, qu'il n'était en réalité engagé que comme chauffeur auxiliaire, sans toutefois se souvenir exactement des renseignements fournis à cette occasion, n'est pas propre à en établir l'existence. A cela s'ajoute que, contrairement à ce qu'elles affirment, les appelantes ont bien précisé dans le contrat d'un autre chauffeur auxiliaire tant un horaire qu'un mode de rémunération variable (tém. D_____)

Certes, en décembre 2004, l'intimé a contresigné la demande de renouvellement de son permis de frontalier G, établie par E2_____SARL, à teneur de laquelle son horaire était variable. Toutefois, s'agissant de la rémunération du travailleur, cette demande indique que le salaire convenu est de fr. 4'000.- brut mensuellement et, sur le sujet, il n'a pas été établi que la mention "variable" apposée de manière manuscrite à côté de ce montant l'ait été avant signature; l'intimé le conteste et la déclaration du témoin B_____ n'emporte pas conviction, au vu des hésitations de ce témoin sur ce qui s'est réellement passé et l'absence d'explication crédible au sujet de la nécessité d'apposer cette mention de manière manuscrite, alors que le reste du texte (à l'exception de la date) est dactylographié. Il ne peut dès lors être retenu qu'en décembre 2004, l'intimé se soit déclaré d'accord avec une modification de ses conditions de travail.

Les premiers juges ont ainsi à juste titre retenu que l'appelant pouvait prétendre à une rémunération contractuelle brute de fr. 4'000.- chaque mois, pour un horaire de dépassant pas 44 heures hebdomadaires et cela pour toute la durée de son engagement. A cela s'ajoute la rémunération pour d'éventuelles heures supplémentaires, au sens de l'art. 321 c al. 3 CO.

Le fait que l'intimé ne justifie pas s'être plaint auprès des appelantes au sujet du fait que certains mois, son salaire n'atteignait pas les fr. 4'000.- brut convenus, ne l'empêche enfin pas de réclamer son dû dans la présente procédure, ses prétentions à cet égard n'étant pas touchées par la prescription. Les montants versés certains mois en sus d'un salaire brut de base de fr. 4'000.- ne viennent enfin pas compenser le manco constaté certains autres mois; en effet, il résulte de la teneur des fiches de travail que cette rémunération supplémentaire correspondant à du travail supplémentaire au sens de l'art. 321 CO, l'intimé ayant alors travaillé plus de 21,5 jours ouvrables par mois.

Le calcul auquel ont procédé les premiers juges n'a enfin pas été spécifiquement discuté en appel et la condamnation des appelantes à verser à l'intimé la différence de salaire de fr. 5'437.50 brut doit, partant, être confirmée.

4. Les appelantes contestent en appel avoir licencié l'intimé avec effet immédiat; elles soutiennent lui avoir, le 31 août 2005, donné un mois pour trouver du travail et lui reprochent d'avoir, sans justes motifs, abandonné son emploi le lendemain de l'accident de Megève.

4.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit pour des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 CO).

La résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO constitue un acte formateur, en principe irrévocable et soumis à réception ; il présuppose de justes motifs, soit des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail.

Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail, à un point tel, qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée; elle doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28; 116 II 145; 112 II 50). 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 ; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate; 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 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 153, consid. 1 ; ATF 124 III 25, consid. 3).

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge, qui dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, se prononce à la lumière de toutes les circonstances.

Constituent des critères d'appréciation la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie le licenciement, mais le fait que l'acte 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 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 ; ATF 116 II 145, consid. 6).

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 (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 364 ; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, *in* Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, pp. 56 et 57 ; CAPH du 4 juillet 1995 en la cause VI/402/94).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

4.2 L'abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO présuppose pour sa part un refus conscient, intentionnel et définitif de l'employé de poursuivre l'exécution des obligations découlant du contrat de travail, de telle sorte qu'il puisse être indubitablement interprété comme une résiliation (ATF 112 II 41 = JdT 1986 I 253; JAR 1991 p. 263).

4.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que le courrier daté du 31 août 2005, aux termes duquel les appelantes expriment leur volonté de licencier l'intimé avec effet immédiat, a été remis à l'intimé en mains propres par le gérant des appelantes. Les termes de ce courrier ne peuvent être interprétés, selon le principe de la confiance, que comme la manifestation de la volonté de l'employeur de mettre un terme immédiat au rapport de travail. La communication d'une autre volonté, en particulier de celle d'accorder à l'employé un délai de départ, n'a en revanche pas été établie. En annonçant le départ de l'intimé à la Caisse de compensation AVS, l'employeur a en outre expressément confirmé qu'il avait mis fin au contrat de travail avec effet immédiat, en se référant à son courrier du 31 août 2005.

Les parties ont divergé d'opinion au sujet de la date à laquelle la résiliation par l'employeur serait intervenue. Les appelantes n'ont apporté la preuve ni d'une dénonciation orale des rapports de travail en date du 31 août 2005, ni d'une remise de la lettre de licenciement ce jour-là. Par ailleurs, le courrier de résiliation fait état des

accidents survenus dans le tunnel de lavage et à la rue Plantamour, ainsi que d'un accident qui serait survenu le 31 août 2005; or, il n'a pas été établi que l'intimé ait provoqué un accident ce jour-là et l'affirmation des appelantes, à teneur de laquelle cette date correspondrait à la perte d'un feu intermittent n'est pas crédible, le remplacement de ce feu étant intervenu plusieurs jours auparavant, à teneur de la facture produite au dossier. Il n'est par ailleurs pas vraisemblable que l'employeur, après avoir motivé le licenciement par l'impossibilité dans laquelle il était d'envisager de lui confier à nouveau des véhicules en raison de la répétition d'accidents survenue, ait encore confié à l'intimé la course de Megève, dont il est établi par pièces et par témoins qu'elle a eu lieu le 1^{er} septembre. Il doit dès lors être retenu qu'en réalité, l'accident du 31 août 2005 auquel l'employeur se réfère est en réalité celui s'étant produit le lendemain 1^{er} septembre 2005 à Megève.

L'intimé admet avoir reçu la lettre de licenciement le 2 septembre 2005. Dès lors, à défaut de preuve d'une communication antérieure, la Cour retient, à l'instar des premiers juges, que le licenciement immédiat est intervenu le 2 septembre 2005.

Les appelantes reprochent à l'intimé d'avoir, le 2 septembre 2005, quitté son poste de travail et remis ses clés. Cette attitude ne saurait toutefois constituer un abandon d'emploi, mais constitue la conséquence logique du licenciement immédiat dont l'intimé a ce jour-là fait l'objet.

La Cour tient dès lors pour acquis que ce sont les appelantes qui ont mis fin aux relations de travail, avec effet immédiat, en date du 2 septembre 2005.

4.5. Les appelantes ne contestent pas spécifiquement le raisonnement des premiers juges, à teneur duquel le licenciement immédiat était injustifié.

Sur le sujet, la Cour relève, à l'instar des premiers juges, que le licenciement immédiat est motivé par les accidents répétés survenus aux véhicules confiés à l'intimé. Ce dernier reconnaît avoir abîmé son véhicule en janvier 2005 sur un parking à Meyrin, puis à nouveau à la fin du mois d'août dans un tunnel de lavage, enfin le 1^{er} septembre à Megève; à teneur du croquis qu'il a lui-même établi, il doit en outre être retenu qu'à fin août également, l'intimé a provoqué des dégâts à un véhicule tiers en manœuvrant dans la rue Plantamour. A cela s'ajouteraient, selon l'employeur, des dégâts mineurs, comme la perte d'un enjoliveur ou d'un feu intermittent.

La commission répétée d'accident en un laps de temps relativement court ne constitue pas, contrairement à ce que soutient l'intimé, nécessairement un risque inhérent à son emploi de chauffeur professionnel; elle constitue une violation de son devoir de fidélité,

qui comprend celui d'utiliser avec soin l'outil de travail propriété de l'employeur qui lui est confié. Les accidents qui lui sont reprochés sont toutefois la conséquence d'actes d'inattention et la violation des devoirs du travailleur en découlant, si elle n'est pas toujours dépourvue d'une certaine gravité, ne constitue pas aux yeux de la Cour un motif de renvoi avec effet immédiat, en l'absence d'avertissement préalable dont l'existence n'a été ni alléguée, ni démontrée.

Les premiers juges ont ainsi retenu avec raison que le licenciement immédiat notifié le 2 septembre 2005 était injustifié au regard de l'art. 337 CO.

5. Il s'ensuit que l'intimé peut prétendre, comme l'ont retenu les premiers juges, au paiement de son salaire pendant le délai de congé.

En effet, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, la partie demanderesse a droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). L'art. 337c al. 1 CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245; ATF 117 II 272 et les références citées).

In casu, le contrat de travail écrit liant les parties prévoit un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois la première année de service, et de deux mois pour la fin d'un mois la deuxième année de service. L'appelant étant dans sa deuxième année de service et le licenciement ayant été notifié le 2 septembre 2005, les premiers juges ont retenu avec raison que le délai de résiliation venait à échéance à fin novembre 2005. L'appelant a été payé jusqu'au 31 août 2005, les deux jours travaillés en septembre 2005 n'ayant pas été pris en compte. La condamnation des appelantes à verser à l'intimé fr. 12'000.- brut (soit trois mois de salaire mensuel à fr. 4'000.-) en application de l'art. 337c al. 1 et 2 CO est, partant, justifiée et sera confirmée.

6. L'intimé reprend devant la Cour ses conclusions tendant à l'octroi d'une indemnité de fr. 16'000.- net à titre d'indemnité au sens de l'art. 337 c al. 3 CO.

6.1 En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut en outre condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en

tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

L'indemnité prévue à l'article 337c al. 3 CO a une double finalité, punitive et réparatrice contrairement à ce qui avait été posé dans l'ATF 119 II 157. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité); elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'Etat, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, entre autres éléments, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, sa réinsertion professionnelle (ATF 123 III 391; SJ 1995 p. 802; ATF non publié du 12 août 1997 en la cause n° 4C.459/1996).

6.2 En l'espèce, les rapports de travail ont duré 17 mois; l'intimé est âgé de 38 ans et il ne soutient pas être de mauvaise santé; il dispose d'un permis de chauffeur professionnel, soit d'une formation complète, ainsi que d'une expérience professionnelle de plus de dix ans, ce qui lui facilite la recherche d'un nouvel emploi. La faute qui lui est reprochée résulte de néE2____SARLigences, dont certaines sont légères, alors que d'autres peuvent être qualifiées de moyennes. Ainsi, contrairement aux premiers juges,, la Cour considère que l'indemnisation, qui doit demeurer la règle (ATF 121 III 64; ATF 120 II 243; ATF 116 II 300) ne revêt pas un caractère choquant.

Compte tenu de la courte durée des rapports de travail, de l'âge de l'employé et de sa formation professionnelle, favorisant sa réinsertion, enfin de la relative gravité des fautes commises, une indemnité correspondant à deux mois de salaire est justifiée.

Les appelantes seront dès lors condamnées à verser à l'intimé fr. 8'000 net à ce titre.

7. Les appelantes contestent leur obligation de verser à l'intimé une indemnité pour vacances non prises, faisant valoir que l'appelant travaillait sur appel et que le salaire versé comprenait déjà l'indemnité vacances.

7.1 En règle générale, les vacances doivent être accordées en nature pendant l'année de service correspondante (art. 329 c al. 1 CO). L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances (art. 329 d al. 1 CO).

Selon la jurisprudence, cette disposition prohibe en particulier les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises mais qu'il est compris dans le salaire global. Un tel accord est nul et, partant, le travailleur conserve le droit de faire valoir une prétention en paiement de ses vacances (ATF 129 III 493 et réf. citées) L'inclusion du salaire afférent aux vacances dans le salaire global est toutefois admissible dans des situations très particulières: tel sera par exemple le cas d'un travailleur à temps partiel dont le taux d'activité varie fortement ou encore d'un travailleur intérimaire (ATF 118 II 136, consid. 3b ; ATF 116 II 515, consid. 4a ; Arrêt du Tribunal fédéral 4C.18/1992, publié in SJ 1993 355, consid. 2a ; ATF 107 II 430, consid. 3a). Encore faut-il que le contrat de travail et les décomptes de salaire mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances. Le juge doit en effet être en mesure de contrôler si la part convenue du salaire afférent aux vacances garantit l'entier du salaire dû pour cette période (ATF 129 III 493; ATF 118 II 136, consid. 3b ; ATF 116 II 515, consid. 4a ; SJ 1993, p. 355).

7.2 En l'espèce, le contrat de travail signé le 25 février 2004 prévoit expressément que le travailleur a droit à quatre semaines de vacances par année. Aucune clause ne mentionne que le salaire brut de base convenu comprendrait l'indemnisation des vacances, alors qu'il est explicitement prévu qu'il comprend l'indemnisation des jours fériés. Les fiches de salaire remises à l'employé indiquent certes, sous la rubrique "vacances", que l'indemnisation est incluse. Le montant ou le pourcentage versé à ce titre n'est toutefois pas indiqué. Ainsi que l'ont relevé les premiers juges, un tel procédé est inadmissible au regard des principes rappelés ci-dessus.

Dans la mesure où l'employeur ne justifie pas avoir accordé à l'intimé des vacances en nature, la demande d'indemnisation est justifiée. A teneur des calculs auxquels ont procédé les premiers juges, et qui ne sont pas spécifiquement contestés, le montant dû à ce titre représente fr. 5'997.60 (18 mois x fr. 4000 x 8.33 %).

La condamnation des appelantes à verser ce montant à l'intimé sera en conséquence confirmée.

8. Les deux parties contestent la décision des premiers juges relative aux déductions opérées sur le salaire de l'intimé et dont ce dernier sollicite le remboursement: les appelantes estiment ces déductions justifiées, alors que l'intimé sollicite fr. 1'072,90 à ce titre, en sus du montant alloué par les premiers juges.

8.1 Le salarié, comme tout débiteur, répond du dommage causé par la mauvaise exécution de son travail. Ainsi, selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du

dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En vertu de l'art. 321e al. 2 CO, la mesure de la diligence incombant au travailleur 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 des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent aussi être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO). Selon la jurisprudence, le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 97 II 151).

Le système légal tient en particulier compte du fait que, dans certaines activités, le salarié ne peut éviter de commettre des fautes, même s'il applique la diligence normalement due (AUBERT, in Commentaire romand, no. 3 ad art. 321e CO). Ainsi, lorsque l'activité exercée présente un risque accru, il se justifie de le faire supporter en tout ou en partie à l'employeur, surtout lorsque celui-ci a la faculté de s'en prémunir par la conclusion d'une assurance. Cela conduit dans la règle à exempter totalement ou partiellement le travailleur de responsabilité en cas de négligence légère ou de "dommage bagatelle"; il est également possible de ne faire alors intervenir la responsabilité du travailleur qu'en cas de récidive (STAEHELIN, Commentaire zurichois V2 C, no 23 ad art. 321 e CO). En revanche, un risque accru ne diminue pas le devoir de diligence en tant que tel (STAEHELIN, ibidem, no. 24 ad art. 321 e CO).

Un risque accru doit notamment être admis lorsque le travailleur se voit confier une machine chère et dangereuse, en cas de conduite dans un trafic dense, ou encore lorsque le rythme de travail est soutenu et le travail fatiguant (STAEHELIN, op. cit, loc. cit. et les références). Plus spécifiquement, la conduite d'un véhicule de service comporte un risque inhérent, en raison des risques découlant du trafic. Le conducteur sera ainsi en règle générale être exempté de responsabilité en cas de négligence légère et, en cas de faute moyenne, son obligation de dédommager devra être fortement réduite. En présence d'un premier accident, l'étendue de la responsabilité sera moins étendue qu'en cas de récidive (STREIFF, Besondere Fälle der Haftung des Arbeitnehmers, in AJP/PJA 1997 p. 801 et 802).

La preuve du manquement à la diligence due incombe à l'employeur, qui doit en particulier démontrer que les bornes du risque professionnel sont dépassées, alors qu'il incombe au travailleur d'établir les circonstances qui excluent sa faute (AUBERT, op. cit. no 4 ad art. 321e CO).

L'art. 321e CO est une disposition relativement impérative, à laquelle il ne peut être dérogé en défaveur du travailleur (art. 362 I CO). En d'autres termes, les parties ne peuvent déroger au système légal de la responsabilité du travailleur en élargissant les

conditions de sa responsabilité, par exemple en prévoyant une responsabilité causale, ou convenir en cas de manquement dommageable du versement d'une peine conventionnelle supérieure au préjudice que le travailleur serait tenu de réparer selon le régime légal.

8.2 En l'espèce, les parties ont dérogé au système légal en prévoyant que le travailleur répondait de tous les dommages causés au véhicule, à concurrence de fr. 1'000.- (fr. 500.- pour la franchise casco et fr. 500.- pour la franchise RC) en cas de faute légère et de la totalité du montant de la réparation en cas de faute grave, à savoir manifestement inconciliable avec l'expérience requise ou les devoirs de prudence attendus de la part d'un chauffeur professionnel. Enfin, le fardeau de la preuve "destinée à établir l'atténuation ou l'absence de faute, de négligence ou d'imprudence" a été mise à la charge du chauffeur.

Ces dispositions, en tant qu'elles modifient le régime légal en défaveur du travailleur, en particulier en prévoyant un dédommagement systématique pour faute légère, et en écartant en particulier des circonstances à prendre en considération le risque inhérent au métier, est incompatible avec le caractère relativement impératif de l'art. 321e CO.

Il s'impose ainsi d'examiner les circonstances dans lesquelles chaque déduction contestée a été opérée sur le salaire de l'intimé de janvier à août 2005 (étant rappelé que les déductions opérées en 2004 ne font pas l'objet de contestation) à la lumière de cette disposition légale.

8.2.1 En janvier 2005, fr. 1'000.- ont été déduit du salaire de l'intimé, représentant fr. 500.- pour une franchise casco et fr. 500.- pour une franchise RC. L'intimé admet avoir accroché un camion mal parké en conduisant un autocar sur le site d'un garage à Meyrin; il ne conteste pas la déduction correspondant à la franchise RC, admettant que l'autocar qu'il conduisait a été rayé sur le côté droit. Il conteste en revanche la déduction opérée en relation avec la franchise RC, faisant valoir que le camion qu'il a accroché ne présentait aucun dégât. Les appelantes n'ont produit, en relation avec cet accident, que la facture de réparation de l'autocar que l'intimé admet avoir conduit. Elles n'ont en revanche produit aucun document propre à établir qu'elles ont exposé des frais en relation avec la réparation d'un véhicule tiers (facture ou décompte d'assurance). En l'absence de preuve du dommage, la déduction de fr. 500.- pour la franchise RC n'est pas justifiée et la décision des premiers juges sur ce point doit être confirmée.

8.2.3 En février 2005, un montant de fr. 852.25 a été déduit du salaire, au titre de "50% des frais HT de remise en état". Les appelantes ont fait valoir que l'intimé a causé un second accident, dont il avait accepté de prendre les frais en charge à concurrence de

50%. L'existence d'un tel accord du travailleur, contesté par ce dernier, n'est toutefois pas établie. Aucune explication n'a été fournie au sujet des circonstances de ce second accident, dont l'existence est contestée. Certes, l'intimé a produit une pce 13, attestant de réparations à hauteur de fr. 1'853.45 TC; il semble toutefois mettre cette facture en relation avec l'accident de janvier 2005; cette facture ne mentionne en outre pas sur quel véhicule la réparation aurait été opérée. Les appelantes échouent ainsi à démontrer la base sur laquelle elles ont procédé à la déduction contestée. Celle-ci est injustifiée en totalité, et non seulement à hauteur de fr. 325.25, comme l'ont retenu les premiers juges.

8.3.2 En mai 2005, l'employeur a retenu fr. 72.90, somme correspondant à la moitié des frais de remplacement d'un enjoliveur. Ces frais sont justifiés par pièce. Toutefois, la perte d'un enjoliveur ne dépasse pas les bornes du risque inhérent à une conduite adaptée et prudente sur la voie publique. S'agissant d'un "dommage bagatelle", la responsabilité de l'intimé pour une telle perte - fut-elle avérée alors que le travailleur conteste l'avoir provoquée - doit, partant, être exclue. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, cette déduction est ainsi infondée, en l'absence de violation du devoir de diligence du chauffeur.

8.3.4 En août 2005, l'employeur a tout d'abord déduit du salaire un montant de fr. 36.20 pour le remplacement d'un feu intermittent, frais établis par la production d'une facture du 24 août 2005. Toutefois, la pièce produite ne permet pas de déterminer s'il s'est agi du remplacement d'un feu intermittent qui aurait été brisé, ou du simple remplacement de l'ampoule. En tout état, il doit être considéré que le bris d'un feu intermittent latéral, qui constitue un "dommage bagatelle", n'excède pas les bornes du risque inhérent à une conduite adaptée et prudente sur la voie publique. Les appelantes n'ont ainsi pas démontré la violation d'un devoir de diligence en relation avec ce dommage, et, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la déduction n'est pas justifiée.

8.3.5 En août 2005 également, l'employeur a déduit fr. 500.- correspondant à une franchise casco, en relation avec un accident survenu dans un tunnel de lavage. L'intimé admet avoir effectivement rayé un côté de son véhicule en sortant d'un tunnel de lavage et les frais de réparation en relation avec cet accident ont représenté fr. 1'291 TC. Cet accident excède les bornes du risque inhérent à une conduite prudente et adaptée aux circonstances. Compte tenu des qualifications, de l'expérience professionnelle de l'intimé et de l'attention qui pouvait être exigée de lui, une violation du devoir de diligence doit être admise. Une participation au dommage de fr. 500.-, correspondant à la franchise casco, est adaptée aux circonstances; elle est en particulier en adéquation avec le montant du dommage et le salaire de l'intimé et tient compte qu'il ne s'agissait

pas du premier accident provoqué par l'intimé. La déduction est ainsi justifiée, comme l'ont retenu les premiers juges.

8.3.6 En août 2005 encore, l'employeur a déduit fr. 500.- représentant une franchise RC en relation avec un accident survenu à la rue Plantamour. L'intimé ne conteste plus, en appel, avoir alors en manœuvrant touché un autre véhicule; cette circonstance résulte d'ailleurs du rapport avec croquis qu'il a établi immédiatement après les faits. Les appelantes n'ont toutefois produit aucune pièce justifiant des frais qu'elles auraient assumés en relation avec la réparation d'un véhicule tiers à la suite de cet évènement. En particulier, aucun décompte d'assurance RC ou facture n'a été produit. Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, cette déduction, effectuée d'ailleurs à titre de "provision", est dès lors injustifiée.

8.3.7 En août 2005 toujours, l'employeur a déduit fr. 500.- au titre d'une franchise casco en relation avec l'accident survenu à Megève. L'intimé admet avoir alors, en reculant, abimé l'arrière de son véhicule. Le dommage subi par l'employeur représente, à teneur des pièces produites, les frais de réparation de l'autocar, soit fr. 3'410.90 TC et les frais de location du véhicule de remplacement, soit euros 274.- TC. Cet accident excède les bornes du risque inhérent à une conduite prudente et adaptée aux circonstances. Compte tenu des qualifications, de l'expérience professionnelle de l'intimé et de l'attention qui pouvait être exigée de lui, une violation du devoir de diligence doit être admise et une participation au dommage de fr. 500.-, correspondant à la franchise casco, est adaptée aux circonstances, en particulier au montant du dommage, au salaire de l'intimé et au fait qu'il ne s'agissait pas du premier accident de l'intimé. La déduction est ainsi justifiée, comme l'ont retenu les premiers juges.

8.3.8 En définitive, le montant qui doit être versé à l'intimé en remboursement de déductions injustifiées représente fr. 1'961.35.

9. Il résulte de ce qui précède que les montants suivants sont dus à T_____ :

- fr. 12'000.- brut au titre de salaire pendant le délai de congé
- fr. 5'437.50 brut à titre de différence de salaire
- fr. 5'997.60 brut au titre d'indemnité-vacances

soit en totalité fr. 23'435.10 brut

- fr. 8'000.- net à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié
- fr. 1'961.35 net au titre de remboursement pour déductions injustifiées

soit en totalité fr. 9'961.35 net.

Ces montants portent tous intérêts à 5% l'an dès la cessation des rapports de travail, soit dès le 2 septembre 2006, ainsi que l'ont à juste titre retenu les premiers juges.

Ce qui précède conduit à la modification partielle du jugement entrepris. Pour des motifs de clarté, le dispositif sera toutefois entièrement reformulé.

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure demeure gratuite.

Aucune des parties n'a conclu à l'allocation de dépens. Il n'en sera point alloué, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Déclare recevables tant l'appel principal interjeté par E2_____SARL et E1_____SARL que l'appel incident interjeté par T_____ contre le jugement TRPH/694/2006 rendu le 13 septembre 2006 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5021/2006 - 3.

Au fond :

Annule ce jugement et, statuant à nouveau:

Condamne E2_____SARL et E1_____SARL, prises conjointement et solidairement, à verser à T_____ fr. 23'435.10 (vingt trois mille quatre cent trente cinq francs et dix centimes) brut avec intérêts à 5% l'an dès le 2 septembre 2005.

Invite E2_____SARL et E1_____SARL à effectuer les déductions légales et sociales.

Condamne E2 _____ SARL et E1 _____ SARL, prises conjointement et solidairement, à verser à T _____ fr. 9'961.35 net (neuf mille neuf cent soixante et un francs et trente cinq centimes) avec intérêts à 5% l'an dès le 2 septembre 2005.

Dit que la procédure reste gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente