

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6946/2012-2

CAPH/144/2014

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 1^{ER} OCTOBRE 2014

Entre

A_____SA, ayant son siège _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 février 2014 (JTPH/60/2014), comparant par M^e Eric BEAUMONT, avocat, rue de Candolle 16, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par le Syndicat C_____, rue _____, auprès duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 octobre 2014.

EN FAIT

- A. a.** A_____SA a pour but la gestion, sous forme de franchise, de commerce de détails dans le domaine de la boulangerie et de l'alimentaire ainsi que de la vente à l'emporter et le développement de la gestion de concepts commerciaux ainsi que de l'image des enseignes.

Elle exploite notamment l'établissement "D_____" sis à E_____, dont les locaux comprennent un espace de vente de plats et de boissons qui peuvent être consommés sur place et un commerce de boulangerie-pâtisserie. Ces deux activités sont exercées selon des horaires identiques.

A_____SA est membre depuis plus de 20 ans de l'Association Suisse des Patrons Boulangers-Pâtisseries (ASPBP), laquelle est partie à la Convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse.

- b.** Par contrat de travail du 25 juin 2010, A_____SA a engagé B_____ en qualité de serveur-vendeur auxiliaire à compter du 10 juin 2010 pour travailler au sein de l'établissement "D_____" sis à E_____, moyennant un salaire horaire brut de 23 fr., vacances, treizième salaire et jours fériés inclus.

La durée hebdomadaire de travail dépendait des besoins du service et de la disponibilité de l'employé.

Le contrat mentionnait que l'employé était soumis à la convention collective cadre de l'Association suisse des patrons boulangers confiseurs (ASPBP) et qu'il avait droit à quatre semaines de vacances.

La tenue vestimentaire consistait en un t-shirt "D_____" et un tablier, tous deux fournis par l'employeur, ainsi qu'en des jeans et des chaussures noires fermées, provenant des affaires personnelles de l'employé. Le nettoyage des vêtements était à la charge de ce dernier, lequel devait se présenter à son poste avec son t-shirt et son tablier propres et repassés.

- c.** Par avenant audit contrat de travail daté du 5 janvier 2011, B_____ a été promu serveur-vendeur à plein temps, correspondant à 42 heures par semaine, à partir du 1^{er} novembre 2010.

Le salaire mensuel brut convenu s'élevait à 4'000 fr., treizième salaire inclus. Dès le 1^{er} janvier 2011, il a été porté à 4'040 fr.

Le règlement interne de la société, qui faisait partie intégrante de l'avenant au contrat de travail, prévoyait que l'employé devait informer immédiatement et personnellement son responsable par téléphone en cas d'absences pour cause de

maladie ou d'accident. Un certificat médical devait être fourni pour toute absence supérieure à trois jours ou, sur requête, dès le premier jour d'absence.

En décembre 2010, un montant de 294 fr. 50 a été déduit du salaire mensuel brut de B_____ avec la mention "*Montant divers*".

A_____SA a expliqué que cette retenue correspondait à trois jours d'absence, dont deux suivis, non justifiés par un certificat médical.

d. Le 10 mai 2011, A_____SA a écrit à l'office de contrôle de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (cité ci-après: office de contrôle de la CCNT) en réponse à des courriers dudit office l'informant qu'il considérait que la CCNT était applicable au personnel de l'établissement "D_____" de E_____. La société estimait que tel n'était pas le cas, faisant valoir que cet établissement tombait sous le coup de l'exclusion prévue à l'art. 2 al. 2 paragraphe 2 de l'arrêté d'extension du Conseil fédéral.

e. Par décision du 23 mai 2011, l'office de contrôle de la CCNT a retenu que l'établissement "D_____" de E_____ était soumis à la CCNT, décision contre laquelle A_____SA a interjeté recours. Le 22 juillet 2011, la Commission paritaire de surveillance de la CCNT a confirmé cette décision.

f. Au mois d'août 2011, plusieurs employés de la société, dont B_____, se sont adressés au Syndicat C_____.

Par courrier du 8 août 2011, ce syndicat a informé A_____SA du mécontentement d'une partie des salariés travaillant au sein de l'établissement "D_____" en ce qui concernait leurs conditions de travail et l'ambiance au sein dudit établissement. Il a exposé qu'il semblait que ces faits étaient imputables au responsable, F_____, lequel entretenait des clans, interdisait à certains employés de se parler et contraignait une partie d'entre eux à travailler "*comme des esclaves*" tandis que d'autres, faisant partie du "*clan dirigeant*", donnaient des ordres, émettaient des remarques racistes à l'encontre des clients et imposaient des changements dans les manières de travailler. Par ailleurs, F_____ retenait certains collaborateurs après leur temps de travail pour des entretiens pouvant durer de 45 minutes à une heure. Le personnel était harcelé et menacé de licenciement, de sorte que la pression était devenue insupportable. Enfin, les conditions de travail instaurées par la CCNT n'étaient pas appliquées alors qu'il était incontestable que l'établissement "D_____" était soumis à cette convention. Au vu de ces éléments, le syndicat sollicitait la fixation d'une réunion avec les salariés dans un proche délai.

G_____, ancienne employée de l'établissement "D_____" et entendue en qualité de témoin, a indiqué qu'après l'arrivée de F_____, l'ambiance avait changé car il y avait eu beaucoup de changements, comme il y en avait dans toute entreprise

lors de l'arrivée d'un nouveau chef. Certains collaborateurs étaient contre lesdits changements. Il y avait deux clans au sein du personnel et, en cas de désaccord, F_____ était toujours du côté du même clan.

H_____, ancien employé de l'établissement "D_____" et entendu en qualité de témoin, a exposé que des problèmes étaient survenus à la suite de l'arrivée du nouveau responsable, F_____, lequel favorisait certains employés en ne leur attribuant pas les mêmes tâches qu'à d'autres, donnait toujours des réponses négatives en cas de réclamations, était arrogant et proférait des menaces de licenciement. Il avait donné sa démission au vu des conditions de travail. B_____ travaillait bien et davantage que les autres de sorte qu'il s'interrogeait sur les raisons pour lesquelles des reproches lui étaient faits.

g. Une réunion a eu lieu le 10 août 2011 dans la soirée au sein de l'établissement "D_____" de E_____ en présence d'un représentant du Syndicat C_____. A cette occasion, le responsable des ressources humaines, I_____, a lu un document indiquant que le but de la réunion n'était pas de régler les difficultés existantes, lesquelles feraient l'objet d'entretiens ultérieurs. Il a rappelé que les collaborateurs devaient pouvoir travailler dans des conditions de respect, d'éthique et de diligence, conditions dont le non-respect entraînerait des sanctions. Il était nécessaire de retrouver une authenticité dans les rapports de travail, basée sur le respect et l'acceptation de l'autre. Il était dès lors demandé à chacun d'appliquer ces directives immédiatement. Enfin, il a précisé que l'établissement "D_____" était sous l'autorité de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse.

Entendu en qualité de témoin, I_____, qui a travaillé comme directeur des ressources humaines auprès de A_____ SA du 1^{er} janvier 2011 au 31 août 2013, a exposé qu'il y avait eu quelques collaborateurs qui n'étaient pas satisfaits du management à une époque et qui avaient demandé qu'une séance soit organisée. Il n'avait appris l'existence des tensions qu'avec la lettre du syndicat du 8 août 2011. Lors de la réunion du 10 août 2011, l'ensemble du personnel était présent. Certains employés ne se plaignaient pas tandis que d'autres avaient des griefs. Il n'avait toutefois pas voulu en débattre à cette occasion car il n'estimait pas opportun que les collaborateurs mécontents exposent leurs doléances devant ceux qui étaient satisfaits de leurs conditions de travail.

Selon le témoin G_____, il n'y avait eu aucun changement particulier à la suite de la réunion du 10 août 2011.

h. B_____ a indiqué avoir, à la suite de la réunion du 10 août 2011, écrit directement à J_____. Il l'avait ensuite rencontré et lui avait décrit les conditions et l'ambiance de travail. Ce dernier lui avait dit qu'il l'informerait des suites éventuelles après s'être entretenu avec les autres collègues individuellement.

i. Dans une lettre du 11 août 2011 adressé au Syndicat C_____ en réponse à son courrier du 8 août 2011, A_____SA a attiré l'attention de cet organisme sur la possibilité, inscrite dans le règlement interne, pour les collaborateurs de demander un rendez-vous à la direction en tout temps en cas de problème, possibilité dont les employés concernés n'avaient pas fait usage. S'agissant de l'adhésion éventuelle de l'établissement "D_____" à la CCNT, une procédure était actuellement en cours, de sorte qu'il y avait lieu d'attendre la fin de cette procédure avant toute discussion à ce sujet.

j. Par courrier du 11 août 2011 également, le Syndicat C_____ s'est plaint du fait que I_____ avait, lors de la réunion susmentionnée, volontairement "*fait avorter toutes les tentatives de débats*".

k. Le 24 août 2011, un document a été transmis au personnel de l'établissement "D_____" invitant les employés qui souhaitaient faire part de leur ressenti à prendre rendez-vous avec I_____, après avoir transmis par écrit la liste de leurs questions, le but de cette démarche étant de faciliter le dialogue et d'apporter rapidement des réponses concrètes. Il était prévu, afin de garantir une communication libre et sans contrainte, que les personnes concernées soient entendues individuellement.

Le témoin I_____ a indiqué ne pas avoir reçu de doléances de la part des personnes insatisfaites mais des témoignages d'autres employés qui se plaignaient de l'ambiance pesante causée par lesdites personnes, dont faisait partie B_____.

l. Au mois de septembre 2011, quatre employés de l'établissement "D_____" se sont plaints, dans des courriers adressés de manière séparée à I_____, du comportement de B_____. Trois d'entre eux ont exposé qu'en date du 6 septembre 2011 le précité avait bousculé une de ses collègues, lui avait crié dessus et l'avait menacée. Le quatrième a indiqué avoir constaté que B_____ avait un comportement déplacé et tenait des propos tendancieux à l'égard de la clientèle féminine, ce qui nuisait à la réputation de l'établissement.

m. Par courrier remis en mains propres et daté du 29 septembre 2011, A_____SA a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 30 novembre 2011 et a indiqué qu'une procédure de départ anticipé serait acceptée en cas de souhait de sa part de mettre un terme au contrat avant la fin du délai contractuel.

Le témoin I_____ a indiqué que les rapports de travail avec B_____ n'avaient pas pu être poursuivis en raison de divergences d'opinion et de plaintes de collaborateurs au sujet de comportements virulents qu'il avait eus à leur égard.

n. B_____ a été en incapacité de travail totale pour cause de maladie dès le 30 septembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2011.

o. Le 31 octobre 2011, B_____ a écrit à son employeur pour s'opposer à son licenciement qu'il considérait comme abusif dans la mesure où il était intervenu pendant le processus de discussion mis en place à la suite de la réunion du 10 août 2011. De plus, le délai de congé se trouvait suspendu en raison de sa maladie.

A_____SA a répondu le lendemain indiquant regretter que B_____ puisse penser que la résiliation de son contrat de travail constituait une mesure de représailles. Après avoir donné la possibilité à chaque collaborateur de s'exprimer, elle avait dû constater que toute action entreprise avait malheureusement été considérée comme insuffisante. Elle contestait ainsi le bien-fondé de la démarche de son employé.

p. Le 30 novembre 2011, B_____ a rencontré I_____.

Lors de cette rencontre, il a remis à ce dernier un document daté du 30 novembre 2011 mentionnant qu'il souhaitait mettre un terme immédiat à son contrat de travail. Le document a été contresigné le même jour par I_____ avec la mention "Nous acceptons la demande de B_____".

q. Par courrier et télécopie du 15 décembre 2011, B_____ a demandé un entretien à A_____SA en vue de la reprise de son activité. Il a évoqué la conversation qu'il avait eue le 30 novembre 2011 avec I_____ afin de convenir des modalités de son retour à son poste de travail à la suite de son arrêt de travail. Il a exposé que lors de cette entrevue, celui-ci l'avait informé que, durant la période de son délai de congé, il ne pourrait plus avoir de contact avec ses collègues et son cahier des charges serait limité au rangement de la salle et à la vaisselle. Comme il avait refusé de modifier son cahier des charges, I_____ l'avait contraint à signer la lettre du 30 novembre 2011.

r. Par courrier du 19 décembre 2011, A_____SA a contesté la version des faits de son employé et a refusé l'entretien sollicité.

Selon le témoin I_____, lorsqu'il avait rencontré B_____ le 30 novembre 2011 pour discuter de la reprise de son activité, celui-ci lui avait dit qu'il ne voulait pas continuer à travailler au sein de l'établissement "D_____" parce qu'il avait été planifié à la plonge alors qu'il voulait s'occuper de la caisse et a demandé à changer de site. Il lui avait répondu que cela n'était pas possible, les plannings étant faits à l'avance. B_____ avait alors affirmé qu'il ne voulait pas retourner travailler et qu'il préférerait arrêter. Il avait persisté dans sa décision malgré qu'il l'ait averti des conséquences, notamment en cas d'abandon de poste. La lettre de résiliation du 30 novembre 2011 avait été établie par B_____ et lui-même lors de leur entretien et il n'avait pas contraint ce dernier à la signer.

s. A teneur du décompte de vacances de B_____ pour l'année 2011 produit par A_____SA, l'intéressé présentait un solde de vacances de 3,34 jours à la fin de

l'année 2010. A la fin du mois d'octobre 2011, son solde de vacances s'élevait à 10,04 jours et il avait un solde de congé de 2,4 jours. Une annotation manuscrite datée du 6 décembre 2011 figurant sur ce décompte indique qu'une indemnité pour 14,06 jours de vacances non pris devait lui être payée.

Cette indemnité, correspondant à un montant de 1'506 fr. nets, a été versée à B_____ le 28 décembre 2011.

t. Le 8 décembre 2011 a été publiée dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) la demande de modification de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la CCNT, modification qui prévoyait notamment que ledit arrêté ne s'appliquait pas aux établissements de restauration dont les locaux étaient reliés à des magasins de vente de commerce de détail, qui constituaient une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui avaient les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent, à la condition qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la CCNT s'applique aux employés. L'extension devait porter effet jusqu'au 31 décembre 2013.

A_____ SA y a fait opposition auprès du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), lequel a indiqué, dans un courrier du 14 février 2012, qu'il prendrait une décision après analyse de la situation et des prises de positions des intéressés.

A teneur du dossier, aucune décision n'a encore été rendue à ce jour.

B. a. Par demande simplifiée déposée le 30 mars 2012 auprès de l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes, déclarée non conciliée le 4 mai 2012 et introduite devant ledit Tribunal le 30 juillet 2012, B_____ a sollicité la condamnation de A_____ SA à lui verser les sommes de 15'011 fr. 35 bruts et de 13'314 fr. 50 nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011, sous déduction d'un montant de 1'506 fr. reçu le 28 décembre 2011, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail. Lesdites sommes se décomposaient comme suit:

- 8'080 fr. bruts à titre de salaire pour les mois de décembre 2011 et janvier 2012;
- 12'120 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif équivalent à trois mois de salaire;
- 294 fr. 50 nets à titre de remboursement de la retenue opérée sur son salaire du mois de décembre 2010;
- 201 fr. 25 bruts à titre de paiement des heures supplémentaires effectuées;
- 6'730 fr. 10 bruts à titre d'indemnité pour les jours de vacances non pris entre le 1^{er} juin 2010 et le 30 novembre 2011 et entre le 31 décembre 2011 et le 31 janvier 2012;

- 900 fr. nets à titre d'indemnité pour l'entretien des vêtements de travail.

b. A_____SA a conclu au rejet de la demande, contestant devoir une quelconque somme à B_____ fondée sur leurs rapports de travail.

Elle a notamment exposé que l'enquête interne qui avait suivi la séance du 10 août 2011 avait révélé que les actions entreprises par les responsables de l'établissement "D_____" ne plaisaient pas à cinq collaborateurs. Après avoir entendu ces derniers et vu la persistance de B_____ à ne pas vouloir travailler harmonieusement avec ses collègues, elle avait décidé de le licencier. Les responsables avaient en effet découvert que l'intéressé avait un comportement inapproprié avec ses collègues et les clients par la lecture de plusieurs courriers d'employés qui leur avaient été adressés au mois de septembre 2011.

c. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience de débats du 11 novembre 2013.

d. Par jugement JTPH/60/2014 du 19 février 2014, notifié à l'employeur le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____SA à verser à B_____ la somme brute de 1'481 fr. 30 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011 à titre d'indemnité pour les jours de vacances non pris en nature (ch. 2), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), a condamné A_____SA à verser à B_____ la somme nette totale de 1'094 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011, soit 294 fr. 50 nets à titre de remboursement de la retenue opérée sur le salaire du mois de décembre 2010 et 800 fr. à titre d'indemnité pour l'entretien des vêtements de travail (ch. 4), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail (ch. 5), a dit que la procédure était gratuite (ch. 6) et a débouté B_____ de toutes ses autres prétentions, notamment de celle en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif de 12'120 fr. nets (ch. 7).

En substance, le Tribunal des prud'hommes a retenu que l'établissement "D_____", dont les employés travaillaient tant à la confection qu'au service et à la caisse, était soumis à la CCNT. Il ne pouvait en effet être ignoré que l'office du contrôle de la CCNT, puis la commission paritaire de surveillance de la CCNT, avaient décidé que cette convention s'appliquait au personnel employé dans l'établissement concerné et cette solution allait dans le sens voulu par la modification de l'arrêté d'extension de la CCNT entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Comme à teneur des dispositions de ladite convention B_____ avait droit à cinq semaines de vacances par année, soit à une semaine de plus que ce que prévoyait son contrat de travail, une somme de 1'481 fr. 30, correspondant à la différence entre les vacances dues et celles effectivement accordées, devait lui être allouée. De même, dans la mesure où l'indemnité mensuelle de 50 fr. prévue dans la CCNT pour le nettoyage et le repassage des vêtements de travail ne lui avait

pas été versée, une somme de 800 fr. devait lui être accordée à ce titre. B _____ était également en droit de réclamer le remboursement de la retenue de 294 fr. 50 opérée sur son salaire du mois de décembre 2010 dès lors que le contrat de travail prévoyait que la remise d'un certificat médical n'était obligatoire que pour une absence supérieure à trois jours. En revanche, les autres prétentions formulées par l'intéressé n'étaient pas fondées. En particulier, il ne pouvait prétendre au versement d'une indemnité pour licenciement abusif puisqu'il avait, à la suite de la décision de A _____ SA de le licencier, décidé de mettre un terme à son contrat de travail avant la fin du délai légal de congé.

C. a. Par acte expédié le 24 mars 2014 au greffe de la Cour de justice, A _____ SA a formé appel contre ce jugement, concluant à l'annulation des chiffres 2, 3 et 4 de son dispositif, à sa confirmation pour le surplus et au déboutement de B _____ de toutes ses conclusions.

b. Dans son mémoire de réponse du 8 mai 2014, B _____ a conclu au rejet de l'appel.

Il a également, dans le même acte, formé un appel joint en concluant à la modification du jugement querellé en ce sens que A _____ SA soit condamnée à lui verser, en sus des sommes déjà retenues par l'autorité précédente, une indemnité pour licenciement abusif de 12'120 fr.

c. Dans son mémoire de réponse à l'appel joint et de réplique du 2 juin 2014, A _____ SA a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité du mémoire déposé par sa partie adverse, subsidiairement à ce que les allégués de la partie en fait pour lesquels aucun moyen de preuve n'était indiqué et/ou qui ne comportaient pas un seul fait par allégué soient écartés et a, sur le fond, persisté dans les conclusions de son appel.

d. Par plis séparés du 4 juillet 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

D. L'argumentation des parties devant la Cour sera au surplus examinée ci-après, dans la mesure utile à la solution du litige.

Par souci de simplification et de clarté, A _____ SA sera ci-après dénommée l'appelante et B _____ l'intimé.

EN DROIT

1. 1.1 L'appel formé par l'employeur est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC) à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire

patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions émises en première instance par le travailleur, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC).

1.2 La partie intimée dispose de la possibilité de répondre par écrit à l'appel dans un délai de 30 jours suivant la réception dudit acte (art. 312 CPC). Elle peut également, dans sa réponse, former un appel joint (art. 313 al. 1 CPC). Tant le mémoire de réponse que l'appel joint doivent remplir les mêmes conditions de forme que l'appel principal (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 3 ad art. 313 CPC; arrêt du Tribunal 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être écrit et motivé. Cette disposition ne régit pas expressément le contenu de l'acte. Il faut cependant admettre qu'il s'agit d'une forme de demande adressée au juge et qu'il faut donc, lorsque le litige est comme en l'espèce soumis à la procédure simplifiée (cf. art. 243 al. 1 CPC), appliquer par analogie l'art. 244 CPC réglementant la forme de la demande simplifiée (ATF 138 III 213 consid. 2.3). L'acte d'appel doit ainsi contenir des conclusions (art. 244 al. 1 let. b CPC) libellées de façon à ce que l'autorité de recours puisse, s'il y a lieu, les incorporer sans modification au dispositif de sa décision (ATF 137 III 617 consid. 4.3 et 4.5; arrêt du Tribunal fédéral 5A_713/2012 du 15 février 2013 consid. 4.1). Cette autorité ne peut toutefois pas, en application du principe de l'interdiction du formalisme excessif, refuser d'entrer en matière sur des conclusions imprécises lorsque ce qui est réclamé ressort de la motivation de l'appel, cas échéant mis en relation avec le dispositif de la décision attaquée (ATF 137 III 617 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_380/2012 du 27 août 2012 consid. 3.2.3). Il n'est en revanche pas nécessaire que l'acte d'appel indique, pour chaque allégation, les moyens de preuve proposés ni que les faits allégués soient présentés de manière distincte (art. 244 CPC *a contrario*; arrêt du Tribunal fédéral 4D_57/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.2).

En l'espèce, l'intimé a, dans son acte du 8 mai 2014, à la fois répondu à l'appel principal interjeté par sa partie adverse et formé un appel joint. Cet acte, déposé par écrit, expose de manière compréhensible les raisons pour lesquelles l'appel principal doit être rejeté et les griefs émis à l'encontre du jugement querellé. Par ailleurs, bien que les conclusions prises aux termes dudit acte manquent de précision, la lecture des motifs de celui-ci permet aisément de comprendre que l'intimé conclut au rejet de l'appel formé par l'appelante et à la modification du jugement attaqué en ce sens que cette dernière soit condamnée à lui verser une indemnité pour licenciement abusif de 12'120 fr. Enfin, le fait que l'acte concerné n'indique pas, pour chaque allégation, les moyens de preuve proposés et que les faits ne soient pas présentés en allégués distincts est sans pertinence, le respect d'une telle formalité n'étant, à teneur des principes sus-exposés, pas exigé.

Respectant pour le surplus les autres exigences de forme prévues par le CPC et le délai légal de 30 jours, la réponse à l'appel principal et l'appel joint déposés par l'intimé sont partant recevables.

1.3 Le mémoire de réponse à l'appel joint et de réplique, déposé par l'appelante dans les formes et délai prescrits (art. 312 et 316 al. 2 CPC), est également recevable.

1.4 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

- 2.** **2.1** L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que la CCNT était applicable aux rapports de travail noués entre les parties. Elle leur reproche d'avoir ignoré la teneur de l'art. 2 al. 2 par. 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998 étendant le champ d'application de la CCNT, lequel exclut expressément de l'extension les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail et qui ont les mêmes horaires et conditions de travail que ces dernières. Comme l'établissement "D_____" remplit ces conditions, l'application de ladite convention aurait dû être niée. Par ailleurs, la modification de l'arrêté intervenue au mois de juin 2013 n'est pas applicable puisque les rapports de travail ont pris fin en 2011. La relation contractuelle la liant à l'intimé est ainsi régie par la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse à l'exclusion de la CCNT.

2.2.1 A teneur des art. 356 ss CO, les clauses d'une convention collective n'ont en principe d'effets qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'art. 356b CO.

Toutefois, en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT), la convention peut être étendue aux parties non contractantes par une décision d'extension qui doit notamment fixer le champ d'application de l'extension quant à la profession et aux entreprises. Les clauses étendues de la convention s'appliquent alors non seulement aux employeurs et travailleurs liés mais également à ceux auxquels celle-ci est étendue (art. 1 al. 1, 4 al. 1 et 12 al. 2 LECCT; ATF 123 III 129 consid. 3a). En dehors de ces cas, les rapports entre parties sont régies par le contrat individuel et la loi, éventuellement un contrat-

type mais non par la convention collective (ATF 102 Ia 18 = JdT 1977 I 256 ; ATF 98 Ia 563 = JdT 1974 I 654 ; FF 1954 I 156).

2.2.2 La Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT) a été conclue entre des associations de travailleurs et d'employeurs auxquelles les parties ne sont pas membres. Selon la version au 1^{er} janvier 2010, elle s'applique, à teneur de son art. 1 ch. 1, à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration accessible à tout un chacun contre rémunération.

Le champ d'application de cette convention a été étendu par le Conseil fédéral par arrêté du 19 novembre 1998, dont la durée de validité a par la suite régulièrement été prorogée, la dernière prorogation datant du 1^{er} janvier 2014.

Jusqu'au mois de juin 2013, cet arrêté, qui reprenait la teneur de l'art. 1 ch. 1 de la CCNT, précisait toutefois, à son art. 2 ch. 2 par. 2, que l'extension ne s'appliquait pas aux établissements de restauration dont les locaux étaient en relation avec des entreprises de vente au détail et qui avaient, en règle générale, les mêmes horaires et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Ce dernier article a été modifié par arrêté du Conseil fédéral du 12 juin 2013, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013, soit ultérieurement à la fin des rapports contractuels liant les parties (30 novembre 2011). La nouvelle teneur prévoit que seuls sont exceptés du champ d'application de l'extension les établissements de restauration dont les locaux sont reliés à des magasins de vente du commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent à la condition qu'ils comptent jusqu'à 50 places assises ou, s'ils en compte plus, qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la CCNT s'applique impérativement à tous les collaborateurs de l'entreprise.

2.2.3 La CCNT institue à son art. 35, partiellement étendu par l'arrêté du Conseil fédéral, un office de contrôle et une commission paritaire de surveillance qui contrôlent le respect de la convention.

La décision d'une commission paritaire ne revêt pas un caractère exécutoire. Ainsi, si une décision prise par cette autorité n'est pas exécutée, le litige devra être tranché par les tribunaux civils (BRUCHEZ, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON[éd.], 2013, n. 7 et 44 ad art. 357b CO).

2.3 En l'espèce, il est constant que les parties n'ont pas convenu contractuellement de se soumettre à la CCNT et qu'elles ne sont membres d'aucune association contractante à cette convention, de sorte que la CCNT, dans sa version non étendue, ne s'applique pas à leurs rapports contractuels.

Ainsi, seule la CCNT étendue est susceptible de régir les relations de travail nouées entre les parties. Le champ d'application de cette convention est défini à l'art. 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998. Cet article, dans sa teneur en vigueur durant la période où les parties étaient liées par un contrat de travail, prévoit un champ d'application plus restreint que celui fixé dans la CCNT elle-même. En effet, contrairement à cette dernière convention, il exclut de son champ d'application les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail et qui ont, en règle générale, les mêmes horaires et conditions de travail que ces dernières.

Or, l'établissement "D_____" exploité par l'appelante, au sein duquel l'intimé travaillait, remplit ces conditions. En effet, si les locaux sont occupés par un espace de vente de plats et de boissons qui peuvent être consommés sur place, prestations caractéristiques d'un établissement de restauration, cet espace est toutefois en relation avec un commerce de boulangerie-pâtisserie, soit un magasin de vente au détail. De plus, les deux commerces appliquent des horaires et des conditions de travail identiques.

Le fait que le champ d'application de la CCNT étendue ait été modifié au 1^{er} juillet 2013 est sans pertinence puisque les rapports de travail avaient, à cette époque, déjà pris fin. De même, il est sans pertinence que l'office de contrôle de la CCNT puis la Commission paritaire de surveillance de la CCNT aient considéré que l'établissement "D_____" était soumis à ladite convention puisque, à teneur des principes sus-exposés, les autorités judiciaires ne sont pas liées par les décisions prises par ces organismes.

Partant, c'est à tort que l'autorité précédente a retenu que la CCNT était applicable au présent contentieux.

Les relations de travail nouées entre les parties sont donc uniquement régies par les clauses du contrat de travail ainsi que celles de la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse du 1^{er} janvier 2009 (CCT NAT), auxquelles ledit contrat renvoie, et par la loi.

Il s'ensuit que la décision de l'autorité précédente d'allouer à l'intimé une indemnité pour jours de vacances non pris de 1'481 fr. 30, correspondant à la différence entre les quatre semaines annuelles de vacances effectivement accordées et les cinq semaines prévues par la CCNT étendue, sera annulée, dès lors que la CCT NAT n'octroie au travailleur que quatre semaine de vacances par année (art. 22 al. 1 let. b).

De même, la décision de l'autorité précédente d'accorder à l'intimé une indemnité de 800 fr. pour l'entretien des vêtements de travail sera également annulée, le versement d'une telle indemnité n'étant prévue ni par le contrat de travail ni par la CCT NAT ni par la loi.

En revanche, la décision de l'autorité précédente de condamner l'appelante à rembourser à l'intimé la retenue de 294 fr. 50 opérée sur le salaire du mois de décembre 2010 sera confirmée. En effet, cette décision n'est pas fondée sur une clause de la CCNT mais sur le règlement interne de l'appelante, lequel faisait partie intégrante du contrat de travail, et le raisonnement qui a conduit à cette solution n'est pas critiqué par l'appelante.

Au vu de ce qui précède, les chiffres 2, 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué seront annulés et modifiés en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme nette de 294 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011.

- 3. 3.1** L'intimé fait grief aux premiers juges d'avoir refusé d'entrer en matière sur sa demande d'indemnité pour licenciement abusif de 12'120 fr., faisant valoir que la décision de résilier le contrat de travail a été prise par l'appelante et non par lui-même et que cette résiliation est abusive puisqu'elle lui a été signifiée après qu'il ait dénoncé l'attitude irrespectueuse de son responsable et demandé l'application de la CCNT.

3.2 A teneur de l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité.

La protection contre les congés abusifs présuppose par définition une résiliation des rapports de travail. Il en résulte qu'elle ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que cet accord comporte des concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction. En revanche, les art. 336 et ss CO demeurent applicables lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et que les parties passent simultanément ou postérieurement un accord régissant uniquement les modalités de la fin des rapports de travail. L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle et par-là même une volonté implicite de celui-ci à renoncer à la protection prévue par les art. 336 et ss CO (arrêts du Tribunal fédéral 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2 et 4C.27/2002 du 19 avril 2002 publié in SJ 2003 I 220 consid. 2; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n. 12 et 14 ad art. 336 CO).

3.3 En l'espèce, les premiers juges ont refusé d'octroyer une indemnité pour licenciement abusif à l'intimé au motif qu'il avait, à la suite de la décision de l'appelante de le licencier, décidé de mettre un terme à son contrat de travail avant la fin du délai légal de congé.

Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, la décision initiale de résilier le contrat de travail a été prise par l'appelante de manière unilatérale. Ainsi, à teneur des principes jurisprudentiels sus-exposés, le fait que l'intimé ait par la suite, avec

l'accord de cette dernière, décidé de quitter son emploi avant la fin du délai légal de congé ne saurait avoir pour conséquence de le priver de son droit de réclamer une indemnité pour licenciement abusif, ce d'autant qu'il ne ressort pas du dossier que cet accord serait intervenu à la suite de concessions réciproques d'égales valeurs, la libération de l'obligation de travailler dès le 1^{er} décembre 2011 consentie par l'appelante représentant une concession moins importante que la renonciation de l'intimé à son salaire jusqu'à l'échéance contractuelle reportée, à teneur de l'art. 336c al. 2 et 3 CO, au 31 janvier 2012.

Partant, c'est à tort que les premiers juges ont refusé, sur le principe, d'entrer en matière sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif formée par l'intimé.

Comme un élément essentiel de la demande n'a pas été jugé (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC) et dans le respect du principe du double degré de juridiction, la cause sera renvoyée à l'autorité précédente pour nouvelle décision, sans qu'il soit nécessaire, au vu de ce qui précède, d'examiner si l'intimé a été contraint de signer la lettre de résiliation du 30 novembre 2011.

4. La procédure étant gratuite, il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile (RTFMC), art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme :

Déclare recevables l'appel principal formé par A_____SA ainsi que l'appel joint interjeté par B_____ contre le jugement JTPH/60/2014 rendu le 19 février 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6946/2012-2.

Au fond :

Annule les chiffres 2, 3, 4 et 7 du dispositif du jugement attaqué et statuant à nouveau :

Condamne A_____SA à verser à B_____ la somme nette de 294 fr. 50, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2011.

Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision sur les conclusions de B_____ tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.