



E _____ SA
Rue _____
1227 CAROUGE

T _____
Dom. élu : Syndicat UNIA
M. Christophe GUILLAUME
Chemin Surinam 5
Case postale 288
1211 GENEVE 13

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 12 janvier 2006

M. Daniel DEVAUD, président

MM. Eric DUFRESNE et Gérard LAEDERACH, juges employeurs

MM. Serge PASSINI et Jorge SANCHEZ, juges salariés

M, Thierry GAGLIARDI, greffier

EN FAIT

- A. E_____SA, comme but social, l'exploitation d'une entreprise générale du bâtiment ainsi que tous travaux de constructions mobilières et immobilières ; opérations financières, commerciales et industrielles et opérations immobilières à l'étranger.

Depuis octobre 2002, T_____ a travaillé, en sous-traitance, pour E_____SA.

Il est question d'un deuxième contrat du 7 janvier 2003.

Le 1^{er} mars 2003, T_____ a été engagé, en qualité de peintre en bâtiment.

L'acte de demande d'emploi du 1^{er} mars 2003 comporte, en particulier, les rubriques suivantes : « salaire demandé : Fr 30,- » , « salaire offert : Fr 30,- treizième salaire inclus », « capacités : peintre : oui, pose papiers : oui, plâtre : oui, pose moquette : - »

Cet acte du 1^{er} mars 2003 comporte la signature du demandeur d'emploi, T_____ ainsi que la date (le 1^{er} mars 2003) d'entrée en service.

Selon T_____, aucune copie de cet acte ne lui a été remise ; quand il en a obtenu une copie, alors que les parties plaidaient devant la Juridiction des prud'hommes, il a constaté que la mention « treizième salaire inclus » avait été ajoutée.

A_____, directeur de E_____SA a contesté ces explications et a affirmé que la susdite mention figurait sur le document quand T_____ l'a signé.

Des explications de A_____, il résulte qu'il a discuté avec T_____ de son engagement et que les mentions manuscrites de l'acte de demande d'emploi ont été écrites par son épouse, qui devait donc être présente lors de cet entretien. Selon A_____, sa femme ne travaille plus pour E_____SA depuis environ un an.

- B. B_____, peintre, a travaillé sur un chantier, dont la responsabilité incombait à T_____. Ce dernier, selon son collègue, était un bon ouvrier, mais il avait l'habitude de travailler seul; les ouvriers n'étaient pas souvent à l'heure ; B_____ considérait que c'était à T_____ de faire le nécessaire à cet égard. La pause prise par T_____ et les travailleurs de l'entreprise se prolongeait parfois.

A une occasion, B_____ s'est disputé avec T_____ auquel il reprochait son manque de responsabilité ; T_____ a répondu qu'il connaissait son affaire et il s'est un peu énervé.

Un autre peintre en bâtiment, C_____ a travaillé, une semaine, avec T_____, sur le chantier du chemin de _____ à M_____. C_____ n'a pas eu personnellement de reproches à faire à son collègue, à part le fait que les ouvriers de l'entreprise prolongeaient la pause un peu plus que toléré. C_____ a le souvenir d'une dispute, à l'atelier, entre lui, le contremaître et T_____. Ce dernier venait sur le chantier avec son véhicule, afin d'être indépendant.

D_____, plâtrier peintre, a également travaillé, en 2003, sur le chantier de M_____. A son arrivée, il a constaté que T_____ lisait le journal et que lors de la pause, il partait à 8 heures 45 et revenait à 9 heures 45 environ.

C. Le décompte de salaire de T_____ du mois de mars 2003 mentionne un salaire brut AVS de CHF 5.250,-, soit 175 heures à CHF 30,- l'heure.

D. Par une note circulaire, E_____ SA a informé son personnel qu'il y avait un manque à gagner de CHF 89.985,-, sur le chantier du chemin de _____ à M_____ et une perte de CHF 6.860,-.

« En effet, après avoir calculé les heures de chaque ouvrier, qui a travaillé sur ce chantier, a poursuivi l'employeur, nous constatons que vous avez apporté CHF 39,40 de l'heure, alors que l'heure de régie s'élève à CHF 74,40.

C'est pour cette raison que cette circulaire sert de dernier avertissement.

Toute personne qui arrivera en retard le matin ou l'après-midi, ou qui restera plus d'une demi heure au café le matin, ou qui partira avant l'horaire prévu, ou qui sera surprise en train de fumer des joints ou boire de l'alcool au travail, sera renvoyée sur le champ sans autre avertissement (...).

E. Selon T_____, il a eu, en juillet 2003, un entretien, relatif à ses vacances, avec les époux F_____ et A_____ et ces derniers ont été d'accord qu'il prenne ses vacances depuis le 27 juillet jusqu'au 20 août suivant, alors qu'il aurait dû revenir le 11 août, ce qui impliquait une semaine sans salaire.

A_____ conteste ces explications ; d'après lui, sa femme n'était pas présente lors de cette discussion et, aux termes de celle-ci, T_____ devait prendre ses vacances du 27 juillet au 11 août ; à aucun moment, l'employé n'a parlé de prendre une semaine de plus. Comme l'entreprise travaille surtout pour

l'état et est débordée de travail en juillet et en août, il était hors de question que T_____ puisse prendre une semaine de vacances de plus.

Le 7 août 2003, l'employé a obtenu un rendez-vous avec A_____ ; l'épouse de ce dernier était également présente. T_____ voulait des explications concernant la baisse de son salaire en juin et juillet 2003 de CHF 30,- à CHF 27,70.

Lors de cet entretien, il n'a pas été question des vacances mais uniquement des problèmes de salaires.

Selon A_____, son épouse a essayé d'expliquer à T_____ qu'ayant été contacté par l'OCIRT, cette dernière avait recommandé de faire figurer le treizième salaire à part, ce qui a été fait, mais le salaire est resté inchangé.

Des explications de A_____, il résulte que l'employé n'a rien voulu savoir, il a hurlé et A_____ lui a dit de quitter la salle.

D'après T_____, après qu'il a dit avoir consulté un syndicat, A_____ s'est fâché, il lui a demandé d'envoyer sa lettre de congé ; dès qu'il a parlé de syndicat, les propos de A_____ sont devenus plus durs à son égard ; le ton est devenu assez élevé ; toutefois, il n'y a pas eu d'insultes grossières ni de la part des époux A_____, ni de la part de leur interlocuteur.

Le décompte mensuel de salaire de T_____ de juillet 2003 fait notamment état d'un salaire brut de CHF 4.376,60, soit 158 heures à CHF 27,20 et CHF 364,55 (8,33) pour le treizième salaire.

L'employeur a établi un autre décompte de salaire du même mois, qui indique un salaire brut de CHF 4.795,-, soit 158 heures à CHF 30,35.

A ce sujet, A_____ a expliqué qu'après la rencontre du 7 juillet 2003, pour essayer de faire comprendre la situation à T_____, l'entreprise lui a envoyé le second décompte ; la différence entre les deux documents tient compte du fait que dans le second, le montant du salaire brut comprend le salaire, le treizième salaire plus l'augmentation de CHF 0,35.

Le 7 août 2003, après l'entretien relaté ci-dessus, T_____ s'est rendu sur un chantier, pour rejoindre un collègue.

Ayant constaté la présence de T_____ sur ce chantier, l'employeur l'a invité à quitter les lieux.

F. Par lettre signature du 14 août 2003 E_____SA a notifié à T_____ la résiliation immédiate de son contrat pour le motif qu'il n'avait pas repris son poste de travail le 11 août, ce qui était considéré comme un abandon du poste de travail.

Le 25 août 2003, par son mandataire, le Syndicat Industrie et Bâtiment, T_____ a fait savoir à E_____ qu'il s'opposait à ce licenciement.

Par lettre du 2 septembre 2003, l'employeur a répondu notamment maintenir le congé avec effet immédiat.

G. Par demande déposée le 5 avril 2004, T_____ a assigné E_____SA devant la Juridiction des prud'hommes, concluant à la condamnation de la défenderesse à lui payer CHF 10.962,42 brut, au titre de salaire dû pour le délai de congé, CHF 5.649,34 net, au titre de l'indemnité de l'article 337 c al. 3 CO, CHF 3.877,01 brut, au titre de la régularisation en application de la CCT et CHF 721,50 net, au titre de remboursement des frais de véhicule, soit un montant total de CHF 21.210,27 avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2003.

Dans sa réponse déposée le 3 juin 2004, E_____SA conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions.

A l'audience du 7 juillet 2004, le Tribunal a procédé à l'audition des parties ainsi que de sept témoins, G_____, B_____, C_____, D_____, H_____, I_____ et J_____.

Par jugement du 5 janvier 2005, notifié par plis du 6, le Tribunal a condamné la défenderesse à payer à T_____ CHF 9'153,65 net avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2003 et CHF 2'246,60 avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2003 ; les parties ont été déboutées de toute autre conclusion et celle qui en avait le charge a été invitée à effectuer les déductions sociales, légales et usuelles.

Après avoir constaté que la résiliation immédiate du contrat par l'employeur était injustifiée, les premiers juges ont alloué au demandeur, à titre de dommages intérêts, un mois de salaire, comme délai de congé, soit CHF 6'261,50. De plus, en application de l'article 337 c al. 3 CO, le Tribunal a fixé une indemnité due à l'employé équivalant au salaire de deux semaines de travail, soit CHF 2.892,15 net.

Quant au non respect de dispositions de la CCT (Convention collective de travail des métiers du bâtiment, Second œuvre, édition 2001), les premiers juges ont arrêté à CHF 384,10 brut la différence due au demandeur comme salaires pour les mois de juin et juillet 2003 ; concernant les montants réclamés comme treizièmes

salaires, en référence aux salaires versés de mars à juillet 2003, le Tribunal a fixé à CHF 1.479,40 le montant dû comme treizième salaire pour la période de mars à juillet 2003. Comme indemnité de vacances, la somme à payer à l'employé a été fixée à CHF 1'641,-, sous déduction de CHF 1'257,90 versés en juin 2003, soit un solde de CHF 383,10.

Constatant que le demandeur n'alléguait pas clairement avoir été requis par l'employeur de venir au travail avec son véhicule, alors que selon le témoin C _____, T _____ utilisait sa voiture pour son confort personnel, la prétention en remboursement des frais de véhicule a été déclarée infondée.

- H. Par acte déposé le 27 janvier 2005, E _____ SA fait « opposition » au susdit jugement, concluant à son annulation et au déboutement de T _____ de toutes autres conclusions.

Dans sa réponse déposée le 8 mars 2005, l'intimé a, sur l'appel, conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions.

Sur le mémoire de réponse, T _____ a requis la condamnation de E _____ SA à lui verser les montants alloués en première instance.

A l'audience du 1^{er} juin 2005, la Cour d'appel a procédé à l'audition des parties ainsi que des témoins K _____ et L _____. Ce dernier ne figurait pas sur une liste déposée avec l'appel ; l'intimé a sollicité son audition par lettre du 7 avril 2005 ; T _____ s'est déclaré d'accord avec cette audition, malgré le fait que les conditions de l'article 59 LJP n'avaient pas été respectées.

EN DROIT

1. Malgré la qualification d'« opposition », l'acte, déposé par E _____ le 27 janvier 2005, est considéré comme un appel contre le jugement du 5 janvier 2005. En effet les parties ont comparu en première instance (art. 34 et ss, 37, 56 et ss, 59 LJP).

Interjeté dans le délai et selon la forme prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 59 LJP).

2. Comme constaté par les premiers juges, les rapports des parties sont soumis à la Convention collective de travail des métiers du bâtiment, second oeuvre, édition 2001 (ci-après : CCT), et étendue par arrêté du 14 novembre 2001 du Conseil d'Etat à tout le territoire du canton de Genève.

Cette convention collective a été notamment prolongée jusqu'au 31 décembre 2004 par des avenants des 27 novembre 2002 et 16 avril 2003.

3. L'appelante considère que, contrairement à ce qui a été retenu en première instance, la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat était justifiée.

Selon l'article 337 al. 1^{er} CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Le deuxième alinéa de cette disposition légale stipule que sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir ruiné la confiance qui est la base essentielle des rapports de travail, voire l'avoir ébranlée à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur a violé soit l'une de ses obligations au travail soit son devoir de fidélité. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 467 = JdT 1996 I 381 avec les références).

La résiliation immédiate n'est admissible en dernier ressort que lorsqu'on ne peut même plus exiger du partenaire contractuel qu'il résilie les rapports de travail en respectant les délais ordinaires de congé ou, dans le cas d'un contrat de durée déterminée, qu'il attende la fin des relations contractuelles (...). En revanche, des violations moins graves d'obligations tel un comportement incorrect ou déloyal envers un employeur ne rendent en règle générale impossible la continuation des rapports de travail que lorsqu'elles ont été réitérées malgré un ou plusieurs avertissements. Cette condition est requise parce que avant d'en arriver au point de non retour, on peut s'attendre à ce que le rapport de confiance soit ébranlé et que l'avertissement donné au travailleur détournera ce dernier de commettre d'autres violations de ses devoirs (ATF 117 II 560 = JdT 1993 I 148).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (...). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (...).

Il y a abandon d'emploi au sens de l'article 337 d al. 1 CO, lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'abandon d'emploi présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution de ses obligations découlant du contrat de travail, de telle sorte qu'il puisse être indubitable interprété comme une résiliation (not. ATF 112 41 = JdT 1986 I 253 ; CAPH du 7 juillet 1994 en la cause III / 1005 / 93 ; Wyler, Droit du travail, p.388).

Une absence injustifiée de courte durée (s'étendant par exemple sur quelques jours après la fin des vacances) ne peut pas être interprétée comme une rupture des rapports de travail de la part du travailleur (SJ 1997, p. 149).

En revanche, il peut s'agir d'un motif de licenciement avec effet immédiat par l'employeur (ATF 108 II 303 ; JAR 1990, p. 259).

En l'espèce, il résulte du dossier que T_____ a pris ses vacances, à partir du 27 juillet 2003, avec l'accord de son employeur. Si ses vacances prenaient normalement fin le 11 août suivant, selon l'employé, il avait l'accord de l'appelante de prendre un semaine de plus, soit jusqu'au 20 août 2003, sans salaire ; E_____ SA conteste un tel accord.

Si les parties ont eu un entretien le 7 août 2003, il n'a pas été question de vacances, mais de problèmes relatif au salaire de l'intimé. Par ailleurs, il n'a pas été établi que le comportement de l'appelante, lors de cette rencontre du 7 août, aurait mis en cause la continuation des rapports de travail entre les parties.

Il ne résulte pas du dossier, que l'employeur aurait mis l'intimé en demeure de reprendre son travail, alors qu'il avait constaté l'absence de celui-ci le 11 août 2003.

Quant à la lettre circulaire relative au chantier de M_____, elle ne saurait valoir avertissement concernant le problème des vacances de T_____.

En référence aux éléments du dossier, la Cour de céans confirme la solution adoptée par le Tribunal et selon laquelle, la résiliation immédiate du contrat de travail par E_____ était injustifiée.

4. 4.1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

En l'espèce, le délai de congé est de 30 jours de calendrier (art. 2.6 al. 2 CCT).

L'article 337 c al. 1 CO fait naître une créance en dommages et 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 d'autres avantages résultant du contrat de travail, tels que la gratifications et autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II, 272)

Depuis le mois de juin 2003, le salaire horaire de T_____ a passé à CHF 30,35 l'heure, compte tenu d'une augmentation de 35 centimes l'heure (article 3.1.1 de l'avenant à la CCT du 16 avril 2003).

4.2. Selon l'acte de demande d'emploi du 1er mars 2003, le salaire comprend le 13ème salaire. Il n'a pas été établi que cet acte ne comportait pas la mention « treizième salaire inclus » quand l'intimé l'a signé.

Toutefois, à teneur de l'article 3.4 CCT, un treizième salaire est payé sur la base de 8,33% du salaire annuel brut. Par salaire brut, on entend le salaire correspondant aux heures de travail effectivement accomplies (ne sont pas compris les vacances, jours fériés, heures supplémentaires, indemnités de l'assurance maladie ou accidents, indemnités pour service militaire ou autre).

Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, 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 objectif 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, le but poursuivi par les parties et les usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72= JdT 1972 I 531 ; Gauch/Schluép/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss). Toutefois, lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a 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).

Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation *contra stipulatorem* ; ATF 87 II 234 = JdT 1962 I 206).

Le contrat établi entre l'appelante et l'intimé stipulait que le salaire incluait le treizième salaire. Le texte de la CCT précise toutefois que le salaire brut s'entend à l'exclusion des vacances, jours fériés, heures supplémentaires, indemnités de l'assurance maladie ou accidents, indemnités pour service militaire ou autre. De

plus, le calcul du treizième salaire se fait proportionnellement au salaire brut, à savoir 8,33% du salaire annuel brut. Il s'ensuit que la façon de procéder de l'appelante empêchait son employé de connaître le montant exact de son salaire brut et, partant, de calculer le montant de son treizième salaire.

Cette clause contractuelle équivoque doit dès lors être interprétée en défaveur de l'employeur qui était tenu d'établir un décompte sur lequel apparaissait le salaire brut, à savoir le salaire versé pour les heures de travail effectivement accomplies.

Il en découle que l'indemnité horaire correspondant au 13^{ème} salaire correspond à CHF 2.50 ($30,35 \times 8,33\%$) doit être ajoutée au salaire horaire de CHF 30.35.

Selon la CCT, la durée hebdomadaire de travail est de 41 heures (art. 2.1), répartie sur cinq jours par semaine (art. 2.2 CCT).

Quant à l'indemnité pour les vacances (Wylér, op. cit., p. 382), elle représente CHF 2.80 ($30,35 \times 9,24\%$). Cette indemnité est donc de 9,24 % (art. 4.1.1 de l'avenant à la CCT du 16 avril 2003).

Le montant dû par mois est donc de CHF 35,65 ($30,35 + 2,50 + 2,80$) x 41 (heures) x 4,33 (semaines) = CHF 6'328,95.

5. De plus, en cas de résiliation anticipée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaires du travailleur (art. 337 c al. 3 CO).

Le congé immédiat injustifié doit entraîner sauf cas exceptionnels

En l'espèce, la solution adoptée en première instance, qui a arrêté cette indemnité à un montant équivalant au salaire de deux semaines, est justifiée et n'est d'ailleurs pas critiquée par l'intimé.

Le montant de cette indemnité s'élève à CHF 2'923,30 ($CHF 35,65 * 41 * 2$).

Une telle indemnité ne comprend pas de part pour les vacances.

6. Par ailleurs, l'employé a formulé des prétentions en rapport avec le non-respect de dispositions de la CCT.

Tout d'abord, le demandeur a réclamé, pour le mois de juin 2003, CHF 23,85, soit la différence entre les salaires dus et versés.

En référence à la pièce 4 produite par E_____ en première instance, la Cour d'appel constate que le décompte de salaire de juin 2003 fait état de 9 heures à CHF 30,35/heure, soit CHF 273,15. Ce dernier montant est d'ailleurs repris dans le décompte général communiqué par l'employeur comme pièce 6 de son chargé de première instance. La somme de CHF 30,35 comprend le salaire horaire, l'augmentation de 35 centimes et le treizième salaire lequel est donc inclus dans le salaire horaire conformément à ce qui a été convenu dans l'acte du 1er mars 2003.

En conséquence, la prétention formulée par T_____ concernant le mois de juin 2003 est infondée.

La même solution est adoptée pour ce qui est de juillet 2003. A cet effet, la Cour de céans se réfère à un second décompte de salaire de juillet 2003 figurant sous pièce 5 du chargé du défendeur. Comme rappelé précédemment, la somme de CHF 30,35/heure comprend le salaire horaire, l'augmentation de 35 centimes, et le treizième salaire est inclus.

Pour le salaire de mars à septembre 2003, T_____ réclame CHF 1'401,45, comme solde de salaire afférent aux vacances et CHF 2'033.-, comme solde de treizième salaire.

Dans leur jugement du 5 janvier 2005 (page 11), les premiers juges ont repris, en référence à la pièce 6 de la défenderesse, le salaire perçu pour le mois de mars à juillet 2003. Les montants sont conformes à l'exception du salaire de juillet 2003.

Pour ce dernier mois, il résulte en particulier du dernier décompte mensuel (cf. pièce 5 défendeur) et de la page 8 de la demande que le salaire perçu a été de 4'795,30 (et non 4'740).

Ainsi, pour les mois de mars à juillet 2003, les salaires mensuels versés ont été de CHF 5'250,-, CHF 4'770,-, CHF 2'730,-, CHF 270,- et CHF 4'795,30, soit au total CHF 17'815,30.

Le montant dû à titre d'indemnités de vacances (9,24 %) s'élève 1'646,13 sous déduction de 1'257,90 versés par l'employeur en juin 2003 (demande page 8), soit 388,23.

Pour la période postérieure au mois de juillet 2003, les indemnités de vacances ont été comprises dans les indemnités fixées.

A ce montant s'ajoute la part du treizième salaire, comme déjà relevé sous chiffre 4.2 ci-dessus, soit CHF 1'484.- (17'815,30 x 8.33%).

En conséquence, pour les réclamations dues en rapport avec la CCT le montant dû à l'employé est de CHF 1'872,25.

7. La solution adoptée par les premiers juges relative au rejet des conclusions en remboursement des frais du véhicule (art. 3.5.2 CCT) est conforme aux éléments de la cause et n'est pas critiquée en appel.

Par souci de clarté, le jugement entrepris est annulé et réformé en conséquence.

Sur la base de ce qui a été développé et retenu dans le présent arrêt, E _____ SA est condamnée à payer à sa partie adverse CHF 6'328,95 et CHF 2'923,30 (chiffres 4 et 5), soit CHF 9'252,25 net avec intérêt à 5 % dès le 1er octobre 2003, et CHF 1'484.- et CHF 388,25 (chiffre 6), soit CHF 1'872,25 brut avec intérêt à 5% dès le 1^{er} octobre 2003.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

- Déclare recevable l'appel interjeté par E _____ SA contre le jugement du 5 janvier 2005 ;

Au fond :

- Annule ce jugement ;
- Cela fait, statuant à nouveau ;
- Condamne E _____ SA à payer à T _____ les sommes de :
 - CHF 9'252,25 net avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} octobre 2003 ;
 - CHF 1'872,25 brut avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} octobre 2003.
- Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légale et usuelles.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président