

L'art. 18 de la CCT étendue qui prévoit le versement d'un treizième salaire a un **effet impératif direct** envers l'employeuse et l'employé (art. 357 al. 2 CO). Le recourant a donc droit à un treizième salaire pour toute la période en jeu.

En l'espèce, l'employeuse n'a pas prouvé qu'elle avait exécuté son obligation de verser un treizième salaire (art. 8 CC). En l'absence d'une quelconque référence à un treizième salaire sur les décomptes et en constatant que le montant mensuel net perçu dès avril 2014 correspondait à peu de choses près à celui qu'il touchait précédemment, l'employé ne pouvait ni ne devait raisonnablement inférer des décomptes établis par l'employeuse que le montant du salaire brut intégrait désormais une part proportionnelle d'un treizième salaire, même s'il devait noter que la rubrique relative aux frais de déplacement était désormais vide.

#### Composition

Mmes les Juges fédérales  
Kiss, juge président, Niquille et May Canellas.  
Greffière : Mme Godat Zimmermann.

#### Participants à la procédure

A.,  
représenté par Me Andres Perez, avocat,  
recourant,

contre

B. SA,  
1228 Plan-les-Ouates,  
intimée.

#### Objet

contrat de travail; treizième salaire,

recours contre l'arrêt rendu le 31 janvier 2020 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/16872/2018-1, CAPH/21/2020).

#### Faits :

A.

A.a. A. a été engagé en qualité de dessinateur-électricien par B. SA (ci-après: l'employeuse) à partir de décembre 1999. Aucun contrat de travail écrit n'a été établi. Selon les décomptes, le salaire brut était de 5'650 fr. par mois, versé douze fois l'an, à tout le moins dès 2010. Une indemnité forfaitaire

mensuelle de 400 fr. était versée en sus pour des frais de déplacement. Il arrivait que l'employé réalise un salaire supérieur en raison des heures supplémentaires effectuées. Selon l'art. 14 du règlement interne de l'ensemble des employés de B. SA de 2007, l'employeuse ne versait pas de treizième salaire.

A.b. L'Association genevoise des ingénieurs, le syndicat UNIA Genève et le syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs (SIT) ont conclu, en 2006, la convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment à Genève (ci-après: CCT). Cette convention prévoyait le versement d'un treizième salaire en décembre, à moins que l'employeur et l'employé n'aient convenu un paiement fractionné de celui-ci. La CCT a été étendue à l'ensemble du territoire du canton de Genève pour les rapports de travail conclus entre tous les bureaux d'ingénieurs et départements d'ingénieurs dans les entreprises ayant leur siège dans ce canton et exécutant à titre principal ou accessoire des prestations dans le domaine de la construction et des techniques du bâtiment et leurs travailleurs - incluant également les dessinateurs - avec effet au 1er janvier 2012 (cf. art. 1 LECCT; RS 221.215.311). L'art. 18 de la CCT étendue prévoyait, pour les dessinateurs ayant plus de six ans de pratique, un salaire mensuel minimum de 5'197 fr. (67'561 fr. annuels) - 5'277 fr. selon modification du 1er octobre 2016 (68'601 fr. annuels) - et un treizième salaire versé en principe en décembre, à moins qu'il ne soit fractionné si l'employeur et l'employé en convenaient ainsi, par exemple en le répartissant en douze versements. Le treizième salaire était dû prorata temporis en cas de cessation des rapports de travail en cours d'année. La CCT a été renouvelée ou prorogée à plusieurs reprises, la dernière fois jusqu'en 2021.

L'employeuse considérait qu'elle n'était pas assujettie à la CCT et ne versait dès lors pas de treizième salaire. Fin 2013 ou début 2014, la Commission paritaire a toutefois exigé la modification du code NOGA (Nomenclature générale des activités économiques) de l'employeuse, afin que celui-ci corresponde à l'activité réelle de l'entreprise.

A.c. Dès avril 2014, le salaire brut mentionné dans les décomptes de salaire de l'employé a été porté à 6'100 fr. et les frais de déplacement ont été supprimés.

A.d. Le 28 mai 2018, l'employé a demandé à l'employeuse le paiement de son treizième salaire pour les cinq dernières années. Sans succès.

B.

B.a. Au terme d'une procédure de conciliation infructueuse, l'employé a porté la cause devant le Tribunal des prud'hommes de Genève. Il a assigné l'employeuse en paiement du treizième salaire correspondant à 6'100 fr. par année du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2017, avec intérêts moratoires. Il a allégué que son salaire était passé de 5'650 fr. bruts à 6'100 fr. bruts par mois en janvier 2013 (sic) en raison d'une augmentation de 50 fr. et de l'intégration de ses frais de déplacement, mais qu'aucun treizième salaire ne lui avait été versé, malgré la CCT étendue avec effet au 1er janvier 2012. Par jugement du 18 juin 2019, le Tribunal des prud'hommes a condamné l'employeuse à payer à l'employé les montants suivants au titre du treizième salaire : 5'650 fr. pour 2013, 5'987 fr.50 pour 2014, 6'100 fr. pour 2015 et autant chaque année pour 2016 et 2017, avec intérêts moratoires dès le 1er janvier de l'année suivant chacune d'entre elles. En substance, les premiers juges ont retenu que la CCT étendue était applicable aux rapports de travail entre les parties dès le 1er janvier 2012 et que le paiement d'un treizième salaire était obligatoire en application de cette CCT. L'employeuse avait reconnu ne pas avoir versé de treizième salaire jusqu'en mars 2014 inclus, car elle considérait - à tort - ne pas être soumise à la CCT. Elle était donc redevable d'un treizième salaire jusqu'à cette date. Il n'en allait pas autrement d'avril 2014 à décembre 2017 : le salaire mensuel de l'employé n'avait pas été augmenté d'une part proportionnelle du treizième salaire; il avait été porté à 6'100 fr. bruts dans un souci d'augmenter son revenu cotisant à l'approche de la fin de sa carrière professionnelle. L'employeuse demeurait dès lors débitrice du treizième salaire pour cette période également.

B.b. Par arrêt du 31 janvier 2020, la Cour de justice du canton de Genève a admis partiellement l'appel de l'employeuse, a annulé le jugement attaqué et, statuant à nouveau, a condamné l'employeuse à verser à l'employé, au titre du treizième salaire, les montants bruts de 5'650 fr. pour l'année 2013, de 1'424 fr.50 pour les mois de janvier à mars 2014 et de 945 fr. pour la période d'avril 2014 à décembre 2017, avec intérêts moratoires.

La cour cantonale a confirmé le raisonnement des premiers juges s'agissant de la période couvrant les mois de janvier 2013 à mars 2014. Pour la période débutant en avril 2014, ils ont considéré que l'employé n'avait pas apporté la preuve des éléments fondant son droit au treizième salaire. Cela étant, l'employeuse avait admis qu'elle demeurait depuis lors débitrice de 21 fr. bruts par mois au titre de solde dû sur les parts mensualisées du treizième salaire. Ceci représentait 945 fr. (45 x 21) pour la période du 1er avril 2014 au 31 décembre 2017.

C.

L'employé interjette un recours en matière civile, concluant à l'annulation de l'arrêt cantonal et à la confirmation du jugement de première instance qui avait fait droit à ses conclusions condamnatoires, reprises au pied de son mémoire de recours.

L'assistance judiciaire gratuite lui a été accordée par décision du 17 septembre 2020.

Dans une réponse qui tient en quelques lignes, l'intimée conclut implicitement au rejet du recours.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et au délai de recours (art. 100 al. 1 LTF).

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 141 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés

par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

3.

Il n'est plus contesté que l'employeuse est soumise à la CCT dans ses rapports de travail avec l'employé dès le 1er janvier 2012. L'art. 18 de la CCT étendue qui prévoit le versement d'un treizième salaire a un effet impératif direct envers l'intimée et l'employé (art. 357 al. 2 CO; ATF 139 III 60 consid. 5.1). Le recourant a donc droit à un treizième salaire pour toute la période en jeu, soit du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2017.

L'employeuse n'a pas payé ce treizième salaire pour la période allant jusqu'au 31 mars 2014 et le recourant s'est vu allouer à bon droit ses prétentions correspondantes en instance cantonale. A ce stade, le litige porte encore sur la période qui s'étend du 1er avril 2014 au 31 décembre 2017 et la question est de savoir si le treizième salaire a alors été versé à l'employé.

Il résulte des faits souverainement établis par la cour cantonale que, dès le 1er avril 2014, le salaire mensuel brut de l'employé a été porté de 5'650 fr. à 6'100 fr. L'indemnité pour frais de déplacement de 400 fr., qui précédemment s'ajoutait au salaire, a été supprimée à la même date. A quel titre la somme supplémentaire de 450 fr. a-t-elle été versée ? Devant les instances cantonales, les parties soutenaient des thèses divergentes. Selon l'employé, ses frais de déplacement ont été intégrés à son salaire mensuel de base pour augmenter son revenu cotisant à l'approche de la fin de sa carrière professionnelle; il aurait également bénéficié d'une augmentation de 50 fr. C'est cette version qui a emporté la conviction des premiers juges. L'employeuse, de son côté, a allégué avoir intégré une part proportionnelle du treizième salaire dans le salaire mensuel à compter du 1er avril 2014, mais avoir commis une erreur comptable en ce sens qu'il manquerait 21 fr. par mois, dont elle se reconnaît débitrice. L'indemnité pour frais de déplacement aurait été purement et simplement supprimée en raison d'une modification du cahier des charges de l'employé.

La cour cantonale a considéré qu'aucune des parties ne produisait de documents prouvant ses allégations; elles n'avaient pas sollicité l'audition de témoins et l'employé n'avait pas pu être interrogé, respectivement faire de déposition, puisqu'il avait été absent aux audiences de première instance. Appliquant les règles relatives au fardeau de la preuve (art. 8 CC), elle a estimé que l'employé avait échoué à démontrer l'existence d'un accord selon lequel son indemnité pour frais de transport aurait été intégrée au salaire mensuel de base à compter d'avril 2014; elle a ajouté que la suppression de l'indemnité pour frais de déplacement sur les fiches de salaire donnait l'apparence que cette indemnité n'était effectivement plus justifiée. L'employeuse avait dès lors déjà versé à l'employé son treizième salaire pour la période d'avril 2014 à décembre 2017, si l'on exceptait un solde de 21 fr. par mois, dont elle demeurait redevable.

4.

Le recourant se plaint en premier lieu d'une violation de l'art. 317 CPC et d'une constatation des faits arbitraire. La cour cantonale aurait retenu, en fait, que " l'employeuse avait modifié en mars 2014 son règlement interne valable pour l'ensemble de ses collaborateurs, et prévu le versement d'un treizième salaire dès avril 2014, qui serait intégré aux douze salaires versés par année " en se fondant sur la version de ce règlement adoptée en mars 2014 que l'employeuse avait produit en annexe (n. 2) à son appel, alors que cette pièce était irrecevable.

4.1. La cour cantonale a considéré que les pièces produites par l'intimée en appel étaient irrecevables. En effet, elles existaient toutes avant la litispendance et l'employeuse aurait pu les produire en première instance. Cela étant, les juges genevois ont retenu que les pièces désignées comme annexes 1 et 2 du mémoire d'appel faisaient déjà partie de la procédure, puisqu'elles avaient été produites par l'employé dans le cadre de la procédure de première instance. Il s'agissait du règlement interne de l'ensemble des employés de l'entreprise, dans sa version d'avril 2007 et dans celle de mars 2014.

4.2. Contrairement à ce que la cour cantonale a constaté, le règlement dans sa version de mars 2014 n'a pas été produit par le recourant en première instance : seules les versions du 16 avril 2007 (sous pièce 7) et du 15 mars 2018 (sous pièce 14) ont été versées au dossier. L'article 15 de ce dernier document mentionne que le règlement a été modifié pour la dernière fois le 13 mars 2018. Il fait également état d'une révision à la date du 1er mars 2014, mais rien ne permet de discerner quelle disposition a été modifiée à cette date. La pièce annexe 2 du mémoire d'appel aurait par conséquent dû être écartée, au même titre que les autres documents produits par l'intimée avec cette écriture. Partant, la cour cantonale ne pouvait pas retenir, sauf à tomber dans l'arbitraire, que le règlement de l'entreprise avait été modifié à la date du 1er mars 2014 pour inclure le treizième salaire dans le montant du salaire mensuel.

Il importe peu que ce fait ait été allégué par l'employé (ch. 8 de la demande), puisqu'il a été contesté dans sa réponse par l'employeuse. Celle-ci n'a, de son côté, rien allégué de semblable. Le ch. 13 de sa réponse est formulé ainsi: " Au printemps 2014, lors d'une réunion entre les parties, il a été accordé que l'indemnité de Fr. 400.- pour frais de déplacement serait supprimée, dès lors que le demandeur ne travaillait plus du tout à l'extérieur de l'entreprise. Il a également été décidé, d'entente entre les parties, que le demandeur percevrait dès cette date un 13ème salaire réparti en 12 versements (...) ". Cet allégué a été contesté par l'employé lors de l'audience de débats d'instruction.

En tout état de cause, les parties n'ont signé aucun contrat de travail et rien n'indique qu'elles se soient entendues pour que ce règlement régisse leurs relations, étant précisé qu'aucune des parties ne prétend qu'il aurait été établi en vertu des art. 37 ss LTr (RS 822.11). Le fait que ce document spécifie à son article 1 que " le contrat d'engagement du personnel de B. SA est régi par les dispositions du Code des obligations, par le présent règlement ainsi que par le cahier des charges de chacun " n'y change rien.

Le premier grief du recourant doit dès lors être admis, en ce sens qu'il ne sera pas retenu, en fait, que " l'employeuse avait modifié en mars 2014 son règlement interne valable pour l'ensemble de ses collaborateurs, et prévu le versement d'un treizième salaire dès avril 2014, qui serait intégré aux douze salaires versés par année ".

5.

Dans un second grief, le recourant dénonce une violation des règles sur le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Selon lui, il appartenait à l'intimée de démontrer qu'elle lui avait versé un treizième salaire durant la période litigieuse, ce que les juges cantonaux auraient méconnu.

5.1. Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En application de ce principe, le créancier/demandeur doit prouver l'existence de la prétention contractuelle qu'il fait valoir, alors que le débiteur/défendeur doit établir qu'il a exécuté correctement son obligation et éteint ainsi sa dette (ATF 125 III 78 consid. 3b; 111 II 263 consid. 1b; arrêt 4A\_625/2015 du 29 juin 2016 consid. 5.1 non publié aux ATF 142 III 581).

En l'espèce, l'employé a démontré l'existence de sa prétention à un treizième salaire. Il appartenait dès lors à l'employeuse, qui alléguait avoir exécuté sa prestation durant la période du 1er avril 2014 au 31 décembre 2017, de prouver le paiement du treizième salaire.

Selon la CCT applicable en l'occurrence, le versement du treizième salaire est effectué en décembre; les parties au contrat de travail peuvent toutefois convenir un paiement fractionné du treizième salaire.

L'employeuse n'a jamais prétendu avoir versé le treizième salaire en une fois à la fin de l'année. Elle a allégué que le montant mensuel de 450 fr. versé en plus à titre de salaire brut à partir du 1er avril 2014 représentait une part proportionnelle du treizième salaire.

5.2. La question est dès lors de déterminer si les parties ont convenu d'un paiement mensuel d'une fraction du treizième salaire.

5.2.1. Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, le juge doit - en vertu de l'art. 18 al. 1 CO - rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elles ne soient manifestement inexactes (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraires au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et les arrêts cités). S'il ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre, le juge doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. La détermination de la volonté objective des parties est une question de droit, que le Tribunal fédéral examine librement (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 et les arrêts cités).

5.2.2. En l'espèce, la volonté subjective des parties quant à la cause de l'attribution (l'augmentation de salaire de 450 fr.) n'a pas pu être établie en procédure.

La cour cantonale s'est abstenue de rechercher ensuite leur volonté objective. Elle s'est bornée à relever que l'employé n'avait apporté aucun indice d'un accord portant sur l'inclusion de ses frais de transport dans le salaire de base. Or, il s'agissait de déterminer si un accord de droit, portant sur le versement fractionné du treizième salaire, était intervenu entre les parties.

Il n'a pas été établi qu'au mois de mars 2014, une discussion aurait eu lieu entre les parties concernant la réadaptation du salaire de l'employé. Dans ces conditions, un accord peut uniquement se concevoir sur la base des décomptes mensuels de salaire que l'employeuse a adressés à l'employé à partir d'avril 2014. Ceux-ci mentionnent que le salaire mensuel brut de l'employé se monte dorénavant à 6'100 fr. alors que, sous la rubrique frais de déplacement, ne figure plus aucun montant.

A la seule lecture de ces décomptes, l'employé pouvait-il comprendre de bonne foi que l'augmentation de 450 fr. du montant versé à titre de salaire mensuel brut représentait une fraction d'un treizième salaire ? La réponse est négative dans les circonstances de l'espèce. En l'absence d'une quelconque référence à un treizième salaire sur les décomptes et en constatant que le montant mensuel net perçu dès avril 2014 correspondait à peu de choses près à celui qu'il touchait précédemment, l'employé ne pouvait ni ne devait raisonnablement inférer des décomptes établis par l'employeuse que le montant du salaire brut intégrait désormais une part proportionnelle d'un treizième salaire, même s'il devait noter que la rubrique relative aux frais de déplacement était vide.

Il s'ensuit que l'employeuse n'a pas prouvé qu'elle a exécuté son obligation de verser un treizième salaire à partir du 1er avril 2014. C'est au terme d'un raisonnement juridique erroné que la cour cantonale a retenu que le recourant avait déjà bénéficié de (l'essentiel de) son treizième salaire pour la période allant du 1er avril 2014 au 31 décembre 2017.

6.

Partant, le recours doit être admis. L'arrêt attaqué sera réformé en ce sens que, en sus des montants non contestés de 5'650 fr. pour 2013 et 1412 fr.50 pour janvier à mars 2014, l'employeuse est condamnée à verser à l'employé 4'575 fr. à titre de treizième salaire pour la période du 1er avril au 31 décembre 2014 (6'100 fr. / 12 x 9; soit un total de 5'987 fr.50 pour 2014) et 6'100 fr. au même titre pour chacune des années suivantes, soit 2015, 2016 et 2017. Ces montants portent intérêt moratoire à 5 % l'an dès le 1er janvier de l'année suivant celle à laquelle ils se rapportent.

L'intimée, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), fixés selon le tarif réduit étant donné la valeur litigieuse ici en cause, arrêtée selon les conclusions de la demande (art. 65 al. 4 let. c LTF). En outre, elle versera des dépens au recourant (art. 68 al. 1 et 2 LTF). Compte tenu de ces dépens, il n'est pas nécessaire d'attribuer à l'avocat d'office du recourant une indemnité à titre d'honoraires au sens de l'art. 64 al. 2 LTF.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est admis et l'arrêt cantonal est réformé comme suit :

B. SA est condamnée à verser à

A. les sommes brutes de :

5'650 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2014;

5'987 fr.50 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2015;

6'100 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2016;

6'100 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2017;

6'100 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2018.

La partie qui en a la charge est invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de l'intimée.

3.

L'intimée versera au recourant une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 6 avril 2022

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Juge président : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann