

GE_GERICHTE C/4857/2012 vom 10. Oktober 2013

GE Cour de justice, 2013-10-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4857_2012

FR: GE_GERICHTE C/4857/2012 du 10 octobre 2013

IT: GE_GERICHTE C/4857/2012 del 10 ottobre 2013

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF | CO.337

Erwägungen

E. 30

novembre 2011, il était sur son lieu de travail à 8h02, comme l'indiquait le relevé de la badgeuse, et que ce retard de deux minutes ne pouvait constituer une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, même s'il y avait eu un avertissement préalable. Les arrivées tardives mentionnées dans la lettre de congé n'avaient jamais excédé cinq minutes et avaient été très rares pendant la durée des rapports de travail. Selon l'horaire convenu, il débutait son travail à 8h00 et était rémunéré depuis lors. S'il devait commencer son travail à 7h55, il aurait fallu modifier l'horaire dans ce sens et faire en sorte qu'il soit rémunéré dès cette heure. Au vu de l'ensemble des circonstances, A_____ considérait son licenciement immédiat comme injustifié. En conséquence, il a sollicité le paiement de ce qu'il aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Par courrier de son conseil du 5 janvier 2012, B_____ a rejeté la demande de A_____. Elle a informé celui-ci que, selon le contrat de travail, il devait faire preuve d'une ponctualité sans faille et s'adapter à l'horaire d'usage en vigueur chez les clients de la société. Il avait été rendu attentif à l'importance du respect des horaires et au fait que tout retard exposerait la société à des pénalités financières, voire à la perte d'un client important à la bonne marche de ses affaires. Passant outre les instructions reçues, il avait toutefois multiplié les arrivées tardives et avait reçu, de ce fait, plusieurs avertissements. Malgré ceux-ci, il avait encore accumulé des arrivées tardives, ce qui avait rompu le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. Un nouvel échange de courriers s'en est suivi, au cours duquel A_____ et B_____ ont persisté dans leurs positions. j. Le 24 février 2012, A_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B_____ et tendant au paiement d'une somme de 25'003 fr., ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail rectifié et de fiches de salaire pour les mois de décembre 2011 et janvier 2012. Une audience de conciliation a eu lieu le 25 avril 2012, qui n'a pas abouti. L'autorisation de procéder a été remise à A_____. k. Par demande simplifiée déposée le 5 juillet 2012 au greffe du Tribunal des prud'hommes, A_____ a assigné B_____ en paiement de 25'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2011, ainsi qu'en remise des fiches de salaire pour les mois de décembre 2011 et janvier 2012, et d'un certificat de travail rectifié. La somme réclamée comprenait 10'000 fr. brut à titre de salaire afférent au délai de congé de deux mois et 15'000 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat sans justes motifs (trois mois de salaire). l. Par mémoire de réponse du 14 septembre 2012 B_____ a conclu au rejet de la demande. m. Entendu par le Tribunal le 27 novembre 2012, A_____ a

expliqué qu'il était technicien en informatique et travaillait comme backup. A ce titre, il devait remplacer les personnes absentes et traitait les tickets qui leur étaient destinés. Il appelait les clients en fonction des tickets qu'il avait reçus et organisait son temps en fonction de ceux-ci et des rendez-vous. Ses clients étaient des employés et quelques externes de F_____. Il devait répondre aux clients qui venaient au kiosque pour poser des questions. Si l'intervention était plus longue, il devait orienter le collaborateur vers la help line . L'horaire prévu pour accéder au service des techniciens était de 8h00 à 17h00 ; il comprenait une pause d'une heure à midi ou à une heure pour chaque équipe afin d'assurer la continuité. L'équipe était composée de cinq techniciens, d'un team leader , d'une personne dédiée à l'administration, d'un représentant de E_____ et d'une personne qui gérait la téléphonie. Il disposait d'un outil appelé " communicator ", à savoir un outil de conversation en ligne. Si son ordinateur n'était pas ouvert à 08h00 le matin, il ignorait s'il avait reçu des courriels et n'avait pas accès à l'outil de gestion des tickets. L'employeur pouvait vérifier de visu s'il était sur sa place de travail, dès lors que l'équipe de techniciens travaillait dans un open space . A_____ a confirmé avoir reçu les informations sur la nécessité d'être ponctuel. L'employeur n'avait jamais produit de facture démontrant un préjudice qu'il aurait subi en raison de ses arrivées tardives. n. Entendue le même jour, une représentante de B_____ a exposé que l'horaire durant lequel le service était garanti aux utilisateurs allait de 8h00 à 17h00, avec une heure de pause à midi. Les manquements étaient recensés, par exemple concernant le non-respect des consignes, le mauvais suivi ou le non-règlement d'un ticket. Le technicien avait des objectifs quantitatifs de résolution de tickets. Le système des pénalités était très strict. Le chef d'équipe (team leader) était sur le site, constatait de facto les arrivées tardives du personnel et en informait l'employeur par courriel. Chaque jour, l'employé-technicien notait ses heures et transmettait à l'employeur son décompte, signé par ses soins et par le team leader , chaque semaine, puis mensuellement. La notion d'heure d'arrivée était souvent indicative, dans la mesure où le technicien pouvait marquer 8h00, alors qu'il était arrivé par exemple à 8h02. Lors de l'embauche, les exigences du poste étaient expliquées à l'employé. Une formation de dix jours était organisée pour que le personnel soit très au clair sur les exigences du client de la société. En l'occurrence, le chef d'équipe avait constaté les arrivées tardives de A_____ et en avait parlé avec lui. La situation ne s'améliorant pas, l'équipe des ressources humaines avait décidé de le licencier avec effet immédiat. L'employé avait un badge et seule E_____ avait accès à la badgeuse. L'employé pouvait insérer dans son décompte horaire les heures de ses arrivées effectives. S'il arrivait à 7h55, il pouvait s'arranger avec ses collègues pour récupérer ce temps, par exemple sur la pause de midi. L'employeur n'avait pas subi de pénalités en raison des arrivées tardives de A_____. E_____ représentait 40% du chiffre d'affaires de son département « délégation du personnel » et constituait son plus gros mandat ; douze personnes actives en permanence sur le site. Les collaborateurs de la défenderesse arrivant rarement en retard au travail, le cas de A_____ était exceptionnel car ses arrivées tardives étaient fréquentes. Depuis juillet 1995, lui seul avait été licencié avec effet immédiat. o. Le Tribunal des Prud'hommes a procédé à des enquêtes. Entendue comme témoin, une employée de B_____ chargée de l'administration des ressources humaines au moment des faits a déclaré que le chef d'équipe mettait au courant les nouveaux collaborateurs des consignes liées aux horaires. Il gérait sur le terrain l'horaire cadre prévu, soit de 8h00 à 17h00 avec une pause d'une heure. Le client B_____ avait des exigences pointilleuses à l'égard des collaborateurs de la société. A une occasion, A_____ était arrivé en retard et le client ne l'avait plus voulu sur son site ; il était alors venu travailler dans les locaux de

B_____ et elle lui avait alors rappelé l'importance de la ponctualité. Pour le site en question, le kiosque ouvrait à 8h00 et le technicien devait être prêt à ce moment-là, ordinateur ouvert. B_____ demandait à ses employés travaillant sur ce site de remplir le service de 8h00 à 17h00, sans faire d'heures supplémentaires. La témoin avait proposé à A_____ d'arriver un peu en avance pour être prêt à l'heure et de compenser ce temps de travail supplémentaire par des jours de congé. L'intéressé avait bien réagi à cette proposition mais il n'y avait jamais eu de compensation, car il n'arrivait pas en avance. Egalement entendu comme témoin le chef d'équipe (team leader) de B_____ auprès de F_____ a expliqué qu'il s'occupait notamment des kiosk agents , soit les personnes gérant les clients employés de F_____ ayant des demandes informatiques, et une équipe (pool) de backup . Ce pool pouvait occuper deux rôles : celui de technicien support de niveau 2 ou celui de kiosk agent . A_____ faisait partie de l'équipe de backup . Il assumait donc les rôles de technicien support de niveau 2 et de kiosk agent . Le kiosque fonctionnait comme un guichet avec des horaires d'ouverture ; le personnel venait avec des besoins de commande, de renseignements ou des problèmes à résoudre. Tout employé de F_____ pouvait se présenter avec une question, avec ou sans rendez-vous. Certaines prestations requerraient un ticket préalable (ex. la réparation d'un ordinateur) et d'autres non (ex. commande d'un accessoire, demande d'aide). Dans ces conditions, un retard mettait B_____ en difficulté face à F_____ et à son client E_____. Les retards répétés nuisaient à l'image de l'équipe et de l'entreprise, et avaient pour effet de reporter le travail sur une autre personne. Le kiosque fonctionnait comme un magasin, de sorte que tout collaborateur arrivant après l'heure d'ouverture était en retard. L'heure d'ouverture était de 8h00 à 17h00. Les arrivées tardives causaient des difficultés d'organisation de travail, l'équipe des kiosk agents n'étant pas nombreuse. Auprès de F_____, il y avait deux kiosques avec un effectif équivalent à 1.8 personne à plein temps, dans un cas, et à une personne à plein temps, dans l'autre. Si cette personne arrivait en retard, les demandes des collaborateurs ne pouvaient pas être traitées. Le technicien devait être opérationnel à 8h00 afin de se connecter, ce qui prenait deux minutes. Si l'employé voulait faire une pause ou avait besoin d'un jour de compensation, cela lui était accordé. Les arrivées tardives de A_____ étaient très nombreuses et il avait fait l'objet à ce sujet de plusieurs remarques écrites (courriels) et orales. Le chef d'équipe avait eu beaucoup de contacts avec lui, tant par courriels que sous forme de coaching. Il l'encourageait à faire un effort, mais sans résultat. Peu avant la date du licenciement, le chef d'équipe avait dit à A_____ que cette situation ne pouvait plus continuer. D'autre part, il n'était pas pleinement satisfait du travail de l'employé, en particulier dans sa qualité. L'intéressé n'était pas fait pour ce type de site car les procédures et les processus étaient très rigoureux et structurés. p. Le 27 novembre 2012, le Tribunal des prud'hommes a ordonné des plaidoiries finales, lors desquelles les parties ont persisté dans leurs conclusions. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal des prud'hommes a considéré en substance que l'employé était arrivé à de nombreuses reprises de manière tardive à son poste de travail. Ce faisant, il avait contrevenu à plusieurs obligations contractuelles, ainsi qu'aux directives et aux injonctions réitérées qu'il avait reçues au cours des rapports de travail. Divers rappels à l'ordre et trois avertissements formels lui avaient notamment été adressés. L'importance de la ponctualité pour l'employeur et pour le client de celui-ci avait été expressément soulignée et signifiée à l'employé. Au regard de l'ensemble des circonstances, l'employé avait gravement violé son devoir de fidélité. Sa dernière arrivée tardive, le 30 novembre 2011, constituait dans ce contexte un manquement suffisamment grave pour rompre de manière irrémédiable le lien de confiance qui

sous-tendait les rapports de travail. Par conséquent, le licenciement immédiat notifié le jour-même était pleinement justifié et la demande devait être rejetée en tant qu'elle tendait au paiement de ce que l'employé aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'employé ne pouvait pas davantage prétendre à un indemnité pour licenciement injustifié, ni à l'établissement de fiches de salaire pour les mois postérieurs à la résiliation des rapports de travail. Au surplus, l'employeur avait accepté devant le Tribunal d'établir un certificat de travail dont les termes étaient adéquats. E.

L'argumentation des parties en appel sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige. EN DROIT 1.

1.1 Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance s'élevait à 25'000 fr. La voie de l'appel est ainsi ouverte. Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 et art. 311 CPC), l'appel est recevable. 1.2 La compétence ratione loci des tribunaux genevois n'est à juste titre pas remise en cause devant la Cour de céans (art. 34 al. 1 et 2 CPC), pas plus que la compétence ratione materiae des juridictions prud'homales (art. 1 al. 1 let. a LTPH; art. 124 let. a LOJ). 1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Dans la mesure des conclusions prises en appel (art. 315 al. 1 CPC), elle établit les faits d'office (art. 272 CPC). 2. 2.1 Selon l'art.

317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise. Le Tribunal fédéral a précisé que cette disposition régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel (ATF 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2012 du 1er octobre 2012, consid. 2.1). Il a en outre relevé qu'elle ne contient aucune règle spéciale pour la procédure simplifiée ou pour les cas où le juge établit les faits d'office, de sorte qu'aucune violation de l'art. 317 al. 1 CPC ne résulte de la stricte application de ses conditions (arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2012 précité, consid. 2.2).

La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (ACJC/1431/2011 du 4 novembre 2011, consid. 4; Reetz/Hilber, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 26 ad art. 317 CPC). 2.2 En l'espèce, l'appelant produit à l'appui de son appel une décision de sa caisse de chômage datée du 16 février 2012 et non soumise aux premiers juges. L'appelant n'expose pas pour quels motifs il n'aurait pas été en mesure de se prévaloir de cette décision devant le Tribunal des prud'hommes, notamment lors des plaidoiries finales du 27 novembre 2012. Par conséquent, la pièce concernée est irrecevable en appel et son contenu sera ignoré.

3. Le Tribunal a correctement relevé que les parties étaient liées par un contrat de travail composé d'un contrat de mission et d'un contrat-cadre de travail temporaire, soumis notamment aux dispositions de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, RS 823.11). Le contrat de mission prévoyait que les dispositions du Code des obligations étaient applicables à titre supplétif, s'agissant des questions non régies par le contrat de travail et la LSE. Il prévoyait également que l'entreprise de mission n'était pas soumise à une convention de travail collective étendue, ce qui n'est pas contesté (cf. art. 20 LSE). En l'occurrence, le litige porte sur le licenciement avec immédiat

signifié à l'appelant le 30 novembre 2011. Les conditions et les conséquences d'un tel licenciement ne sont pas expressément réglées par le contrat de mission, le contrat-cadre de travail temporaire ou la LSE. A juste titre, les parties s'accordent à considérer que ces questions sont régies par le Code des obligations, qui prévoit en la matière certaines dispositions de droit impératif (cf. art. 361 al. 1 et art. 362 al. 2 CO). 4. 4.1

L'appelant soutient que le Tribunal aurait admis à tort que les motifs invoqués par l'intimée, soit des arrivées tardives à son poste de travail, justifiaient son licenciement avec effet immédiat. Il soutient également que le Tribunal aurait mal apprécié le nombre d'arrivées tardives effectivement démontrées, versant dans l'arbitraire à ce sujet. 4.1.1 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose en outre que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations (ATF 130 III cité, consid. 4.4). 4.1.2 Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat, par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion (art. 321a al. 1 et 4 CO), ou de son devoir de fidélité (ATF 121 III 467 consid. 4d; 117 II 72 consid. 3). D'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). Le non-respect des horaires ou des retards répétés ne justifient une résiliation qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement. Celui-ci doit être libellé de manière explicite; l'employé doit clairement comprendre, au travers de la mise en garde, que la persistance dans son comportement se traduira par son licenciement immédiat. Suivant le cas, un second avertissement peut ou non être nécessaire lorsque, après un premier, le travailleur enfreint une autre de ses obligations (Wylter, Droit du travail, 2 e éd., Berne 2008, p. 496 s.; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, pp. 56-58). 4.1.3 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). En la matière, le juge applique les règles du droit et de l'équité; il doit prendre en considération toutes les circonstances du cas particulier, notamment la position et la responsabilité de l'employé, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et 4.4 arrêt du Tribunal fédéral 4C.400/2004 du 14 février 2005 consid. 1.2). En ce qui concerne l'appréciation des preuves et les constatations de fait, il y a arbitraire - prohibé par l'art. 9 Cst. - lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.2.1; 136 III 552 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_54/2012 du 1er juin 2012 consid. 2.1). 4.2 Au regard des principes rappelés ci-dessus, la situation se présente en l'espèce comme suit:

4.2.1 Le contrat de mission de l'appelant prévoyait que la durée du travail convenue était de

40 heures par semaines, réparties sur cinq jours. Il précisait expressément que l'horaire de travail devait être défini avec le locataire de services. S'agissant de cet horaire, il ressort de la procédure que l'intimée devait exploiter pour le compte de son client un kiosque qui devait être accessible de 08h00 à 17h00, avec une heure de pause à midi. Les témoins entendus ont précisé que le kiosque ouvrait à 08h00 précises et que les techniciens comme l'appelant devaient être prêts à ce moment-là, poste de travail ouvert et systèmes de communication connectés. A cette fin, il était demandé aux collaborateurs tels que l'appelant d'arriver sur leur lieu de travail quelques minutes avant 08h00 afin de se connecter, ce qui prenait deux minutes environ. Tout collaborateur qui arrivait après 08h00 ou qui n'était pas connecté à ce moment-là était considéré comme arrivant en retard. En l'occurrence, il est établi que l'appelant n'a pas respecté l'horaire tel que défini ci-dessus, arrivant de manière réitérée sur son lieu de travail après 08h00 et/ou n'étant pas connecté à son poste de travail à ce moment précis. Dès le mois de décembre 2010, c'est-à-dire quelques semaines après son engagement, l'intimée et son client ont signifié à l'appelant qu'il était arrivé en retard à plusieurs reprises. De nouvelles arrivées tardives ont été constatées par l'intimée et/ou par son client aux mois de février, mars, juillet, septembre, octobre et novembre 2011. A chaque fois, ceux-ci ont prié l'appelant de remédier à cette situation, notamment en étant prêt à son poste de travail dès 07h55, ce à quoi l'appelant n'a pas donné suite. A ce propos, c'est en vain que l'appelant soutient que l'exigence d'arriver sur son lieu de travail avant 08h00 constituait un allongement de sa durée de travail sans rémunération correspondante, qu'il n'était pas tenu de respecter. S'il est concevable que le fait d'arriver quelques minutes avant 08h00 pouvait amener l'appelant à excéder, compte tenu de l'horaire d'ouverture du kiosque tel que défini ci-dessus, les 40 heures de travail hebdomadaires prévues par son contrat de travail, il ressort dudit contrat que le temps de travail supplémentaire pouvait et devait être compensé par un congé de durée équivalente. Les témoins entendus par le Tribunal ont confirmé que si l'appelant avait souhaité compenser un tel temps supplémentaire de travail par des pauses ou par des jours de congé, cela lui aurait été accordé. En l'occurrence, l'appelant n'établit cependant pas avoir sollicité une telle compensation, ni avoir effectué des heures supplémentaires pouvant y donner lieu. Dans ces conditions, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelant avait manqué de manière répétée à ses obligations non seulement lorsqu'il était arrivé sur son lieu de travail après 08h00, mais également lorsqu'il n'était pas connecté sur son poste de travail à ce moment-là. Aucune appréciation erronée des preuves ne peut être reprochée au Tribunal et celui-ci n'a encore moins versé dans l'arbitraire à ce propos. Il reste à examiner si les manquements susvisés pouvaient justifier, le 30 novembre 2011, le licenciement de l'appelant avec effet immédiat. 4.2.2 En l'espèce, le contrat cadre de travail temporaire signé par l'appelant prévoyait expressément que celui-ci devait adopter un comportement irréprochable à l'égard du locataire de services et notamment qu'il devait faire preuve d'une ponctualité sans faille. Le contrat énonçait que la violation de cette obligation pouvait constituer une cause de licenciement pour justes motifs, au sens de l'art. 337 CO. Les témoins entendus par le Tribunal ont confirmé que le chef d'équipe de l'intimée informait les nouveaux collaborateurs des contraintes particulières liées aux horaires. Ils ont notamment précisé que le client de l'intimée se montrait pointilleux à ce sujet. Devant le Tribunal, l'appelant a lui-même reconnu avoir reçu les informations sur la nécessité d'être ponctuel. Il a notamment expliqué que si son ordinateur n'était pas ouvert à 08h00 le matin, il ignorait s'il avait reçu des courriels et n'avait pas accès aux outils lui permettant d'effectuer son travail. Dans ces conditions, force est de constater que la ponctualité était

une des obligations importantes que l'appelant était tenu de respecter, et que celui-ci ne pouvait l'ignorer. Au cours de son audition, l'un des témoins a d'ailleurs rapporté que lors de l'une de ses arrivées tardives, l'appelant n'avait pas été admis à travailler sur le site de l'entreprise locataire de services et qu'il avait dû retourner dans les locaux de l'intimée. Pour sa part, le chef d'équipe de l'intimée a rapporté que les retards de l'intimé posaient des problèmes d'organisation, puisqu'ils avaient pour effet de reporter le travail sur une autre personne, et qu'ils nuisaient à l'image de l'intimée auprès de son client. Les arrivées tardives répétées de l'appelant sur son lieu de travail ne constituaient dès lors pas un manquement anodin à ses obligations, même si elles n'excédaient pas quelques minutes. Comme l'a retenu le Tribunal, ces retards répétés constituent au contraire un manquement d'une certaine gravité, susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, notamment si un tel licenciement est précédé d'un avertissement, conformément aux principes rappelés ci-dessus.

4.2.3 A cet égard, il est établi que les retards de l'intimé lui ont valu de nombreux rappels à l'ordre oraux et écrits de la part de l'intimée et de son client. Le licenciement lui-même a été précédé de trois avertissements formels, précisant chacun que l'appelant serait licencié avec effet immédiat en cas de nouveau retard. Dans ces conditions, il faut admettre que l'intimée a suffisamment averti l'appelant avant de mettre un terme aux relations de travail en raison de ses arrivées tardives. Il n'est par ailleurs pas contesté que le jour même où l'intimée a signifié à l'appelant son licenciement avec effet immédiat, soit le 30 novembre 2011, celui-ci était à nouveau arrivé sur son lieu de travail après 08h00. On ne saurait dès lors reprocher à l'intimée d'avoir tardé à communiquer à l'appelant sa décision de le licencier avec effet immédiat. Avec raison, les premiers juges ont considéré qu'on ne pouvait pas davantage exiger de l'intimée qu'elle notifie à l'appelant un licenciement ordinaire et qu'elle tolère la poursuite des relations de travail pour la durée du délai de congé applicable, qui était en l'occurrence de deux mois. Le fait que l'appelant n'ait pas réagi favorablement aux nombreux rappels et avertissements qui lui ont été adressés, arrivant encore en retard à deux reprises au moins au mois de novembre 2011, ne permettait plus à l'intimée de compter sur une amélioration de la ponctualité de l'appelant. Or, comme relevé ci-dessus, les retards de l'appelant entraînaient non seulement pour elle des difficultés d'organisation, mais étaient également préjudiciables à son image auprès de son client. Dans ses écritures d'appel, l'appelant admet également que ses arrivées tardives étaient susceptibles d'entraîner des pénalités financières pour son employeur. Contrairement à ce que celui-ci soutient, le fait que de telles pénalités n'aient en l'espèce pas été concrètement infligées à l'intimée ne permet cependant pas d'exclure que l'appelant puisse être licencié pour justes motifs en relation avec ce qui précède. En l'occurrence, on ne pouvait notamment pas exiger de l'intimée qu'elle attende de subir un préjudice effectif et supplémentaire en raison des arrivées tardives de l'appelant, ni qu'elle prenne plus longtemps le risque d'un tel préjudice, avant de pouvoir se séparer de l'appelant avec effet immédiat. D'une manière générale, le fait que l'intimée ait fait preuve de patience envers l'appelant, multipliant les rappels et les avertissements, ne doit pas lui porter préjudice. Comme les premiers juges, il faut ainsi admettre que le rapport de confiance entre les parties était définitivement rompu lors de la dernière arrivée tardive de l'appelant et que l'intimée était alors fondée à lui signifier son licenciement avec effet immédiat.

4.3 Le licenciement avec effet immédiat de l'appelant étant fondé sur de justes motifs, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté celui-ci de ses prétentions en paiement du salaire contractuel pendant le délai de congé, en paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ainsi que de ses conclusions tendant à la remise de fiches de salaire pour la

période postérieure à la date du licenciement. Le jugement entrepris sera intégralement confirmé. 5. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RS Ge E 1 05.10; art 19 al. 3 let. c et 22 al. 2

LaCC).!> * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/326/2013 rendu le 10 octobre 2013 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/4857/2012-5. Au fond : Confirme ce jugement. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Alix FRANCOTTE CONUS, présidente; Madame Denise BOEX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.