



Monsieur E_____

Dom. élu : Me Reza VAFADAR
Rue Jules-Crosnier 8
1206 GENEVE

Madame T_____

Dom. élu : Me Benoît CHARBONNET
Rue Saint-Léger 8
1205 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

Caisse Cantonale de chômage
Agence de la Côte
Route de Saint-Cergue 48 A
1260 NYON

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRET

du 7 mai 2007

M. Daniel DEVAUD, président

MM. Michel CHEVILLAT et Charles DORMOND, juges employeurs

Mme Claire DE BATTISTA TRELLES et M. Michel DEDERDING, juges salariés

M. Samuel BRÜCKNER, greffier d'audience

EN FAIT

- A. a) Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 26 mai 2006, E_____ appelle d'un jugement rendu suite à la délibération du 24 avril 2006 par le Tribunal des Prud'hommes.

Le dispositif de ce jugement est le suivant :

- condamne E_____ à payer à T_____ le montant brut de fr. 22'715.05 (vingt-deux mille sept cent quinze francs et cinq centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2005, sous déduction d'un montant net de fr. 7'788.55 (sept mille sept cent quatre-vingt huit francs et cinquante-cinq centimes) dû à la Caisse Cantonale de chômage, Agence de la Côte à Nyon;
- condamne E_____ à payer à T_____ le montant net de fr. 14'000.- (quatorze mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mars 2005;
- condamne E_____ à payer à la Caisse Cantonale de chômage, Agence de la Côte à Nyon le montant net de fr. 7'788.55 (sept mille sept cent quatre-vingt huit francs et cinquante-cinq centimes);
- invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles ;
- déboute les parties de toute autre conclusion.

- B. Sur la base du dossier et des pièces produites, la Cour d'appel retient les faits pertinents suivants :

a) Par contrat de travail du 15 octobre 2004 prenant effet au 1^{er} octobre 2004, T_____ a été engagée par E_____ en qualité de collaboratrice au sein de son Etude d'avocats, dans laquelle elle avait précédemment effectué son stage d'avocat du mois de novembre 2001 à la mi-décembre 2003.

Son dernier salaire s'est élevé à fr. 7'000.- brut par mois, versés douze fois l'an, l'article 4 du contrat prévoyant en outre le versement d'une gratification de fin d'année correspondant à un mois de salaire *pro rata temporis* « si le travail de la collaboratrice a été régulier et satisfaisant, et si les résultats financiers de l'Etude le permettent ».

b) Au mois de février 2005, suite à des tensions, E_____ a licencié A_____, collaborateur en son Etude et ami intime de T_____.

Par lettre du 23 février 2005 adressée à E_____, T_____ a déploré que celui-ci l'ait impliquée contre son gré, voire lui ait demandé de prendre parti, dans le conflit l'opposant à A_____. Elle a expliqué ce qui suit :

« Cher Maître,

J'ai fait suivre le contenu de votre e-mail du 22 février dernier à Me A_____ puisqu'il ne m'appartient pas de lui enjoindre de vous restituer les dossiers que vous revendiquez comme les vôtres.

A aucun moment je suis intervenue pour le compte de Me A_____. Je pensais seulement que ces dossiers étaient les siens et vous seriez intéressé à les conserver dans l'Etude.

Je n'ai par ailleurs aucun conflit de loyauté. La vie privée et le travail sont deux choses bien distinctes et, je vous le répète une nouvelle fois, je tiens à rester en dehors du conflit qui vous oppose à Me A_____.

Si ce dernier respecte mon choix, vous en revanche m'y avez mêlé contre mon gré et malgré ma vive réticence mercredi dernier en m'obligeant à lire vos échanges épistolaires, quand bien même il ne me concernaient pas.

Je fais mille efforts pour sauvegarder l'affection qui, je l'espère, subsiste dans nos relations, mais votre attitude me laisse penser que vous reportez votre ressentiment à l'égard de Me A_____ sur moi.

J'en suis déçue et affectée et j'espère que vos propos du 16 février dernier ont été exprimés sous le coup de la colère et que vous ne comptez pas véritablement faire pression sur moi pour convaincre Me A_____ à renoncer à ses prétentions à votre égard.

Je vous resterai fidèle et dévouée aussi longtemps qu'il me sera possible de ne pas souffrir de ce conflit et j'attends que vous me laissiez en dehors de tout ça.

Bien à vous ».

c) Le 9 mars 2005, T_____ s'est vu délivrer un certificat médical par son médecin traitant, le docteur B_____, attestant de son incapacité de travail totale du 10 mars au 11 avril 2005.

d) Le 10 mars 2005, E_____ étant en déplacement à l'étranger, T_____ s'est néanmoins rendue à une audience au Palais de Justice. Le même jour, elle a adressé un courriel aux membres de son entourage, avec copie à E_____, les priant de ne plus la joindre à son adresse électronique professionnelle.

Le 11 mars 2005, T_____ s'est rendue à l'Etude, a rangé son bureau et emporté ses effets personnels ; le point de savoir s'il s'agissait, ou non, de l'intégralité de ceux-ci, fait l'objet de divergences entre les parties.

e) Par pli recommandé du 14 mars 2005, E_____ a résilié le contrat de travail de T_____ avec effet au 31 mai 2005.

Par courriel du même jour adressé à T_____, il a pris acte de la réception de son message électronique du 10 mars. Il s'est déclaré étonné d'avoir trouvé, la veille à son retour, le bureau de sa collaboratrice débarrassé de tous ses effets personnels. Il s'est également étonné de ne pas avoir été averti de ses absences les jeudi et vendredi précédents et a sollicité des explications.

f) Par lettre signature du 15 mars 2005, E_____ a signifié à T_____ son licenciement avec effet immédiat, considérant qu'elle s'était rendue coupable d'abandon de poste.

A cet égard, il a indiqué avoir été informé par la stagiaire, la veille dans l'après-midi, de l'intention de la collaboratrice de lui adresser un certificat médical et de quitter définitivement l'Etude. Il a également déclaré avoir appris, de la bouche de la femme de ménage, le fait que T_____ avait, le vendredi 11 mars 2005 déjà, intégralement débarrassé son bureau. Enfin, il a affirmé être sans nouvelles d'elle depuis le 9 mars, date jusqu'à laquelle son salaire lui serait versé, et a évoqué son courriel du 10 mars 2005.

g) Le même jour, en début d'après-midi, T_____ a adressé à E_____, par télécopie, le certificat médical établi le 9 mars par le docteur B_____.

Le 16 mars 2005, T_____ a retiré à la Poste les deux envois recommandés adressés par E_____.

Le même jour, aux alentours de 18h30, T_____ a appelé E_____. La teneur des propos échangés fait l'objet de divergences entre les parties.

h) Par pli recommandé du 18 mars 2005, reçu par la demanderesse le 21 mars, E_____ a accusé réception du certificat médical établi par le docteur B_____, le qualifiant de « certificat de complaisance ». Il a récapitulé la chronologie des faits l'ayant conduit à licencier T_____, qui avait prémédité, selon lui, l'abandon

volontaire de son poste de travail. Il a notamment indiqué s'être aperçu, le mercredi 16 mars dans la matinée, qu'elle avait emporté trois dossiers personnels.

Il l'a en outre invitée à lui faire parvenir un nouveau certificat médical, établi par un autre médecin, et l'a sommée de restituer immédiatement les clés de l'Etude.

i) Par lettre du 23 mars 2005, T_____ a, sous la plume de son conseil, nié tout abandon de poste et, à son tour, exposé la chronologie des événements. Elle a contesté son licenciement avec effet immédiat, et indiqué que la résiliation des rapports de travail « *pourrait être qualifiée d'abusive* ». Elle a en outre proposé à E_____ d'avoir une entrevue avec son conseil, et sollicité un rendez-vous aux fins de récupérer ses affaires restées à l'Etude, dont elle avait rendu les clés le jour-même.

Par certificat du même jour, le docteur C_____ a confirmé le diagnostic du docteur B_____ et a prolongé l'arrêt maladie de T_____ à 100% jusqu'au 30 avril 2005.

k) En date du 1^{er} avril 2005, la stagiaire de l'Etude de E_____ a remis au conseil de T_____ trois sacs contenant des affaires appartenant à celle-ci.

Les parties ont entrepris une tentative de médiation par-devant le Bâtonnier, sans succès.

l) Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 12 juillet 2005, T_____ a assigné E_____ en paiement de fr. 78'988.20 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 mars 2005 qui se décomposent comme suit :

- fr. 32'738.72 brut à titre de salaire (soit l'équivalent de 5 mois de salaire, diminué du montant de fr. 2'261.28 brut payé pour le mois de mars) ;
- fr. 2'791.16 brut à titre de solde de vacances (soit fr. 4'083.33 moins fr. 1'292.17 brut déjà payés) ;
- fr. 1'458.33 brut à titre de gratification ;
- fr. 42'000.- net à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiées.

A l'appui de ses conclusions, T_____ a exposé que la persistance de E_____ à vouloir l'impliquer contre son gré dans le litige l'opposant à A_____ avait affecté son état de santé psychique. Elle avait consulté son médecin le 9 mars 2005, alors que E_____ était en déplacement professionnel à l'étranger jusqu'au 12 mars. Elle a aussi expliqué qu'elle s'était néanmoins rendue à une audience le 10 mars 2005, en l'absence d'autre collaborateur susceptible d'excuser son employeur.

Conformément aux usages de l'Etude, elle avait alors informé le secrétariat de son absence pour les semaines à venir, un certificat d'arrêt de travail venant de lui être délivré. Le même jour, elle avait adressé un courriel à ses amis, avec copie à E_____, pour indiquer qu'il était inutile de lui adresser des communications à son adresse électronique professionnelle. Elle a aussi indiqué que, sachant que son arrêt maladie allait durer plusieurs semaines, elle avait souhaité récupérer une partie de ses effets personnels, et s'était de ce fait rendue à l'Etude le 11 mars.

T_____ soutenait avoir eu, entre le vendredi 11 et le lundi 14 mars, de nombreux contacts téléphoniques avec l'Etude, notamment avec la stagiaire, laquelle avait besoin d'informations au sujet de certains dossiers. Dès réception des plis recommandés de E_____ lui signifiant son licenciement, le 16 mars, elle l'avait appelé pour lui faire part de son incompréhension totale et lui indiquer qu'elle n'avait jamais eu l'intention d'abandonner son poste, qu'elle souhaitait reprendre à l'issue de son arrêt maladie. E_____ avait alors coupé court à la discussion.

T_____ a contesté l'intégralité des termes du courrier de son employeur du 18 mars, notamment ses allégations quant au fait qu'elle ait intégralement vidé son bureau ou informé la stagiaire de sa volonté de quitter définitivement l'Etude. En particulier, elle ne s'était pas introduite nuitamment dans l'Etude le vendredi 11 mars 2005, l'indication « 12.22 pm » figurant sur l'un de ses courriels, dont elle s'étonnait que E_____ l'ait consulté à son insu en dépit du mot de passe protégeant son ordinateur, correspondant à 12h22 et non à 0h22 .

Par gain de paix, elle avait remis à son employeur le certificat établi le 23 mars par le docteur C_____. T_____ s'est aussi déclarée très affectée par la tournure des événements et était inscrite à l'assurance chômage.

T_____ a encore indiqué qu'un employeur potentiel, D_____, avait contacté E_____ aux fins d'obtenir des renseignements à son sujet lequel, après avoir vanté ses mérites professionnels, avait dévoilé le litige objet de la présente cause et notamment fait état du certificat médical prétendument de complaisance et de la mauvaise foi de T_____.

A l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 3 octobre 2005, T_____ a précisé qu'il convenait de déduire de ses prétentions un montant de fr. 8'500.- brut *pro rata temporis* correspondant au salaire versé par son nouvel employeur à compter du 4 juillet 2005.

Elle a en outre fait valoir que la gratification lui était due dès lors que son employeur la lui avait systématiquement versée, déjà en qualité d'avocate stagiaire et à la fin de l'année 2004.

T_____ a encore expliqué lors de cette audience que, le jeudi 10 mars, elle s'était rendue à l'Etude car elle devait assister à deux audiences, l'une pour une affaire reprise de A_____, l'autre pour y excuser E_____ et qu'à cette occasion, elle avait informé F_____ et G_____, respectivement secrétaire personnelle de E_____ et secrétaire de l'Etude, de ce qu'elle était au bénéfice d'un certificat médical d'incapacité de travail. La veille déjà, elle avait avisé personnellement H_____ de ce fait. Par la suite, soit le 14 mars, elle s'était rendue à une audience au Palais de Justice, car le certificat médical ne l'empêchait pas, à son sens, de travailler ailleurs que dans l'Etude de E_____.

T_____ n'avait pas pensé se munir de son certificat médical lors de sa visite à l'Etude parce que la remise d'un tel certificat n'était pas d'usage à l'Etude. Depuis qu'elle travaillait à l'étude de E_____ en 2001, il ne lui avait jamais été demandé de produire un tel certificat à l'occasion de ses arrêts maladie.

Par ailleurs, dépourvue de téléphone fixe et de télécopieur à son domicile, T_____ a profité d'un passage à la Poste pour adresser le certificat à l'Etude par télécopie. Elle a encore exposé avoir reçu de nombreux appels de l'Etude sur son téléphone portable, et l'avait elle-même appelée à de nombreuses reprises. Elle a indiqué en particulier avoir eu un entretien de plus de treize minutes le 14 mars, dont la destinataire avait été H_____. Ayant avisé la secrétaire de E_____ de son absence, elle a indiqué ne pas avoir songé à demander à parler à celui-ci.

Enfin, T_____ a confirmé avoir, dès le mois de janvier 2005, entrepris des démarches aux fins de trouver un nouvel emploi, quand bien même elle tenait beaucoup à son poste ; elle a expliqué que sa situation à l'Etude était devenue inconfortable du fait des dissensions entre A_____ et E_____.

n) Par déclaration d'intervention reçue au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 2 août 2005, la Caisse Cantonale de chômage, Agence de la Côte à Nyon a fait valoir sa subrogation dans les droits de T_____ à concurrence de fr. 7'788.55 net, correspondant aux indemnités versées pour la période du 2 mai au 30 juin 2005.

o) En réponse, E_____ a conclu au déboutement de T_____ de l'ensemble de ses conclusions.

Il a fait valoir que T_____ avait, au mois de février 2005, mal supporté son refus de concrétiser un projet d'association, lui avait demandé une augmentation de salaire qu'il avait également rejetée, et qu'elle lui en tenait rancœur. Il a aussi expliqué que T_____ l'avait appelé le 9 mars 2005, alors qu'il se trouvait à Madrid, et lui avait parlé sur un ton inadmissible. A son retour, le 12 mars, il avait pris connaissance du courriel du 10 mars par lequel T_____ annonçait à tous ses amis et connaissances qu'elle n'était plus atteignable à l'Etude. Le dimanche 13 mars, il avait constaté que le bureau de T_____ était totalement vidé et sa place de travail entièrement nettoyée, sans le moindre message ni autre instruction à l'endroit des membres de l'Etude. Le lundi 14 mars, il s'était enquis auprès de ses employés d'éventuelles nouvelles de T_____, sans succès. Cette dernière avait annoncé à la stagiaire, H_____, qu'elle avait l'intention de ne plus revenir et de

faire parvenir un certificat médical, mais qu'elle assisterait, le 14 mars, à une audience concernant l'un de ses clients personnels. Selon lui, aucun membre de l'Etude ne savait que T_____ était malade. Toujours selon lui, sa maladie ne l'avait pas empêchée d'assister à une audience pour son propre compte le 14 mars. E_____ a encore indiqué que le contrat de travail stipulait expressément, à charge de l'employée, l'obligation d'informer sans délai son employeur de toute absence pour cause de maladie, ce que T_____ avait omis de faire.

E_____ a encore indiqué que T_____ devait nécessairement être apte au placement puisqu'elle s'était inscrite au chômage. Enfin, il a contesté avoir formulé un jugement de valeur concernant T_____ lors de son entretien téléphonique avec D_____. Selon lui, il s'était strictement limité à répondre aux questions posées.

Il s'est engagé à verser à la demanderesse son salaire jusqu'au 16 mars 2005, et le montant afférent au solde des vacances *pro rata temporis*. Il a remis un décompte de salaire arrêté au 9 mars 2005.

E_____ a encore fait valoir que T_____ avait, dès le mois de janvier 2005, effectué des recherches d'emploi, à raison d'une quinzaine avant même la résiliation ordinaire des rapports de travail, et d'une vingtaine entre les mois de mars et d'avril 2005, nonobstant son incapacité de travail.

E_____ a également soutenu, ce qui a été contesté par T_____, qu'il avait appris, le mardi 15 mars au matin déjà, que celle-ci avait emporté, outre ses affaires, trois dossiers personnels et qu'il avait en conséquence décidé de la licencier avec effet immédiat, considérant qu'elle envisageait de travailler sur les dossiers alors qu'elle était en arrêt maladie. Il a encore expliqué que, par respect de la sphère privée de sa collaboratrice, il n'avait pas envisagé de l'appeler sur son téléphone portable pour tenter d'éclaircir la situation.

q) Six témoins ont été entendus.

- Le docteur B_____ a déclaré que c'était l'état psychique T_____, consécutif à un conflit d'ordre personnel avec son employeur, qui l'avait conduit à lui établir un certificat d'arrêt de travail. Selon lui, il était toutefois

indiqué qu'elle poursuive des activités professionnelles, et qu'elle pouvait dès lors travailler sur ses dossiers. Connaissant T_____, depuis quelque treize années, comme une personne assez solide et bien dans sa peau, il avait été surpris des constatations faites à l'occasion de sa visite du 9 mars 2005, et lui avait recommandé un traitement homéopathique et de phytothérapie. Suite aux accusations proférées à son encontre par E_____, il en avait référé au Bâtonnier, qui lui avait assuré qu'il inviterait le défendeur à lui répondre, ce dont celui-ci s'était abstenu.

- Le docteur C_____ a déclaré que l'état de santé de T_____ la plaçait dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle, précisant toutefois qu'il n'était pas contre-indiqué qu'elle travaille en-dehors de l'Etude de E_____. En dépit du conflit opposant son ami A_____ à E_____, T_____ souhaitait continuer à travailler au sein de l'Etude de celui-ci, ce qui conduisait à une situation d'extrême tension. Enfin, C_____ estimait que, dans ce genre de situations, un arrêt de travail d'une durée limitée à une semaine ou deux était inutile.
- H_____ a déclaré qu'elle avait vu T_____ pour la dernière fois le 8 ou le 9 mars, à l'Etude, et qu'elle lui avait indiqué se rendre chez le médecin. Dans les semaines qui ont suivi, elle l'avait appelée à plusieurs reprises, au sujet de dossiers dont elle avait la charge. Le vendredi 11 mars, G_____ avait envoyé un courriel à E_____ pour lui demander si la stagiaire pouvait signer en excusant T_____, en l'absence de celle-ci. Elle a compris qu'elle avait reçu une réponse positive puisque que par la suite elle lui avait demandé de signer des lettres.

Avant même que T_____ lui signale qu'elle allait se rendre chez le médecin, elle avait constaté qu'elle ne se portait pas bien. Son absence pour raison de maladie ne l'avait donc pas surprise. Lors des entretiens téléphoniques qu'elle avait eus avec T_____ les jours suivants, celle-ci lui avait confirmé être malade, souffrant de dépression. Elle ne lui avait jamais affirmé partir définitivement, mais au contraire laissé penser qu'elle reviendrait une fois rétablie.

Le 9 mars, elle avait entendu T_____ appeler E_____ au téléphone et avait constaté qu'elle avait l'air fâchée. Elle avait déjà observé qu'elle était tendue depuis le licenciement de A_____, quelques semaines plus tôt. Jusqu'alors, elle s'entendait très bien avec E_____. Elle lui avait confié souhaiter rester à l'Etude en dépit du licenciement de son ami. En revanche, elle ignorait si E_____ désirait la conserver à son service ;

Le lundi 14 mars au matin, E_____ lui avait demandé si elle avait des nouvelles de T_____. Elle lui avait répondu que celle-ci était malade, mais lui avait confié par téléphone, quelques jours auparavant, qu'elle se rendrait

à une audience dans l'après-midi, du fait qu'il s'agissait d'un dossier concernant un membre de sa famille.

Enfin, H_____ n'avait pas été frappée de l'état dans lequel se trouvait le bureau de T_____ suite à son départ, si ce n'est que le cadre dans lequel se trouvait sa photographie n'y était plus. Elle n'avait toutefois pas ouvert les tiroirs pour constater ce qui en aurait le cas échéant été retiré.

- F_____ a déclaré que T_____ lui avait expliqué, ainsi qu'à G_____, qu'elle ne se sentait pas bien en raison de difficultés dans ses relations personnelles avec E_____ ; que les problèmes avaient, à son sens, commencé avec le départ de A_____ ; qu'elle se souvenait que T_____ souhaitait faire une pause, mais pas qu'elle ait envisagé de quitter l'Etude définitivement. T_____ lui avait signalé vraisemblablement le jeudi 10 mars qu'elle allait être absente pour raisons de santé. Suite à un appel téléphonique de T_____ à G_____ lui confirmant son absence, celle-ci en avait avisé E_____ par courriel le jour même.
- D_____ a déclaré qu'au début de l'année 2005, il cherchait une avocate ou juriste maîtrisant l'anglais, pour son cabinet de gestion de sociétés à Morges. C'est dans ce cadre qu'il avait reçu le dossier de T_____. La formation de cette dernière l'intéressant, il avait contacté E_____, lequel lui avait donné de très bonnes références sur le plan professionnel. En revanche, il lui avait indiqué qu'elle avait quitté son poste sans l'en informer et s'était impliquée dans ses relations avec un ancien collaborateur de l'Etude qui avait commis des fautes professionnelles graves.

Sur la base de ces dires, il avait dès lors renoncé à engager T_____.

- I_____, nettoyeuse à l'Etude de E_____, a déclaré qu'elle se souvenait qu'un vendredi soir, avant les vacances d'été 2005, elle avait constaté que le bureau occupé par T_____ était vide, et que les sacs qui s'y trouvaient durant toute la semaine avaient été débarrassés. S'il restait encore des classeurs sur les étagères, le bureau en revanche avait été totalement vidé, y compris des photographies qui s'y trouvaient habituellement. Les tiroirs, qui n'étaient pas fermés à clé comme d'ordinaire, étaient également vides. Personne ne se trouvant à l'Etude ce vendredi soir, elle n'avait pu s'enquérir de la situation.

C. L'appelant conclut à l'annulation du jugement du Tribunal des Prud'hommes et au déboutement de l'intimée de toutes ses conclusions. Il soutient que le licenciement immédiat de T_____ le 16 mars 2005 était justifié par de justes motifs. Subsidièrement, si la Cour devait considérer que le licenciement était

injustifié, l'appelant conclut à la suppression de l'indemnité de deux mois de salaire prévue par le deuxième point du dispositif du jugement entrepris.

Selon l'appelant, l'intimée a planifié son départ abrupt du 9 mars en cherchant activement une nouvelle place de travail dès janvier 2005, en entreprenant des démarches auprès d'au moins douze employeurs potentiels, en dissimulant cet élément à son médecin traitant lors de sa visite du 9 mars et faisant croire à ce dernier qu'elle subissait une pression sur son lieu de travail du fait du renvoi de son ami alors qu'elle avait été priée de partir de l'étude. Toujours selon l'appelant, cette planification résulte également du fait qu'elle a annoncé, avant même l'obtention de son certificat médical, son intention de partir pour ne plus revenir.

L'appelant estime avoir été légitimé à conclure que l'intimée avait abandonné son poste lorsqu'il a constaté dans la matinée du 15 mars 2005, date du licenciement immédiat, que T_____ avait emporté de l'Etude trois dossiers personnels dont elle s'occupait.

L'appelant soutient encore que l'intimée a consciemment refusé de poursuivre les rapports de travail en ne proposant pas, après réception de son congé immédiat, de reprendre son poste, ni pendant son congé maladie, ni au terme de celle-ci.

S'agissant de l'indemnité de deux mois de salaire pour résiliation injustifiée, l'appelant soutient qu'elle n'est pas conforme aux critères jurisprudentiels consistant à prendre en compte l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge et la situation personnelle et la faute du travailleur. Selon l'appelant, le fait que l'intimée avait été priée de trouver un nouveau poste de travail et qu'elle avait déjà entrepris des démarches en ce sens, le fait qu'elle ait entièrement vidé son bureau en alertant préalablement son entourage aurait dû conduire à la suppression de toute indemnité.

- D.** L'intimée conclut au déboutement de l'appelant et à la confirmation du jugement. Elle conteste avoir abandonné son poste de travail et explique avoir été en arrêt maladie dès le 9 mars 2005.

S'agissant des trois dossiers personnels qu'elle avait emportés de l'étude, l'intimée a rappelé que l'appelant avait indiqué dans sa lettre du 18 mars 2005 qu'il avait appris cet élément dans la matinée du 16 mars 2005, soit postérieurement à la lettre de licenciement du 15 mars 2007, et non le 15 mars comme il l'a soutenu devant les premiers juges.

- E. Par courrier du 29 août 2006, la Caisse cantonale de chômage (agence de la Côte) a rappelé vouloir se subroger aux droits de T_____ contre E_____ à concurrence de fr. 7'788.55 correspondant aux indemnités versées à son assurée entre le 2 mai et le 30 juin 2005 et a demandé la confirmation du jugement sur ce point.
- F. La Cour a procédé à l'audition des parties qui ont persisté dans leurs conclusions respectives.

La Cour a aussi procédé à l'audition de cinq témoins :

- G_____, ancienne secrétaire de E_____, a expliqué que les relations entre T_____ et E_____ ont été bonnes jusqu'au mois de décembre 2004. Elles se sont dégradées à la suite du licenciement de A_____ qui était l'ami de T_____, en février 2005.

G_____ a aussi expliqué qu'elle avait appris l'existence d'un projet d'association entre E_____, A_____ et T_____ à son retour de vacances d'hiver.

G_____ a encore indiqué que T_____ a dû lui indiquer en février 2005, de manière superficielle, qu'elle était à la recherche d'un emploi pour le cas où son projet d'association avec E_____ n'aboutissait pas.

Par la suite, elle lui a aussi fait part de son envie de quitter l'étude de E_____. Ce désir de partir s'expliquait, selon G_____, non seulement par la dégradation de l'ambiance en raison du conflit entre E_____ et l'ami de T_____ mais aussi en raison de sa déception liée à la non concrétisation de son projet d'association avec E_____.

G_____ se rappelle d'un téléphone qui a eu lieu le mercredi 9 mars 2005 entre E_____, qui se trouvait alors en Espagne, et T_____ parce que cette dernière parlait à haute voix et les portes communicantes entre les bureaux étaient

ouvertes. Selon G_____, T_____ et E_____ parlaient d'un dossier de l'étude pour lequel des audiences étaient prévues. Elle se souvient que le ton de T_____ était agressif tout en restant poli. Selon elle, T_____ n'a fait usage d'aucun mot inadéquat. Elle ne se rappelle pas précisément le contenu de la conversation. A l'issue de l'entretien téléphonique en question, T_____ a fait part de sa lassitude en indiquant que ça ne pouvait pas continuer comme ça et qu'elle allait demander un certificat médical « *définitif* ».

G_____ considère que le ton utilisé par T_____ était inapproprié pour s'adresser à son employeur. G_____ n'a pas été témoin d'un autre comportement similaire de T_____.

G_____ a encore expliqué que T_____ était allée voir son médecin le même jour que le téléphone avec E_____, soit le 9 mars 2005. C'est elle qui a remis le certificat médical à E_____ le mardi 15 mars. Elle l'avait reçu par le fax le jour-même.

Elle a compris le 9 mars 2005 que T_____ était malade. Elle lui paraissait alors à bout de nerfs et proche de craquer. Elle a informé E_____ de la maladie de T_____ le vendredi 11 mars 2005. Elle a confirmé avoir envoyé un e-mail à E_____ le vendredi 11 mars 2005 dont celui-ci a pris connaissance le jour-même à 13 heure 01.

G_____ a encore indiqué que le bureau de T_____ avait été vidé entre le mercredi 9 et le vendredi 11 mars.

- B_____, médecin généraliste, a indiqué bien connaître T_____. C'était la première fois qu'il la voyait dans un tel état. Il a aussi indiqué que T_____ ne l'avait pas informée le 9 mars qu'elle recherchait un nouvel emploi. Selon lui, une telle information n'aurait pas modifié son diagnostic. Pour lui, cela démontre que T_____ voulait travailler et ne cherchait pas un certificat médical de complaisance. Lors de sa consultation du 9 mars 2005, B_____ a constaté que sa patiente n'allait pas bien sur la base d'une conversation avec elle. Elle était au bord de craquer. C'est pour cette raison qu'il a établi immédiatement à son initiative un certificat médical et prescrit un traitement à base de plantes pour traiter les dépressions. Toujours selon B_____, il ne s'imposait pas dès la première consultation d'orienter T_____ vers un psychiatre.

Lors de cette consultation, B_____ a établi un certificat médical. Sur l'original de ce certificat gardé en ses mains, B_____ a porté la mention suivante : « *Mlle T_____ doit quitter ses activités dans l'étude E_____ (GE) pour des motifs inhérents à cette étude. Mlle T_____ est apte à travailler dans une autre étude dès le 10 mars 2005* ». B_____ n'est pas certain d'avoir porté cette mention à la connaissance de T_____. Il a précisé en revanche qu'il lui avait fait part de son contenu. B_____ était d'avis que l'état dépressif dans

lequel se trouvait T_____ la rendait incapable de travailler dans l'étude de E_____ mais ne l'empêchait pas de travailler dans une autre étude.

B_____ a revu T_____ le 14 mars et il a constaté que son état ne s'était pas amélioré.

Pour sa consultation du 9 mars 2005, B_____ a facturé une consultation de quinze minutes ainsi qu'une consultation psychiatrique de dix minutes. Pour sa consultation du 14 mars, il a facturé cinq minutes de consultation.

Enfin, B_____ a indiqué qu'il avait été blessé par le fait que E_____ l'ait suspecté d'avoir établi un certificat médical de complaisance. Il n'a jamais été inquiété ou sanctionné par les autorités de surveillance des professions de la santé. Il ne l'a pas non plus été à la suite de la délivrance du certificat médical du 9 mars 2005 à T_____.

- C_____, médecin, a indiqué que la consultation qu'il a donnée à T_____ le 23 mars 2005 à la demande de B_____ avait duré vingt minutes. Lors de cette consultation, il a constaté l'absence d'un état dépressif chez T_____ mais un état d'anxiété et de trouble qui pouvait être assimilé à une maladie. C_____ n'a pas prescrit de médicament à T_____ car c'était le rôle de son médecin traitant. S'il avait dû prescrire un médicament, il aurait prescrit un anxiolytique. Selon lui, elle en avait déjà un.

C_____ a encore expliqué qu'il ne se souvenait pas que T_____ lui avait fait part de sa recherche d'emploi. Cet élément n'aurait pas été de nature à modifier son diagnostic.

- J_____, avocate, est sous-locataire depuis quinze ans de E_____. Elle a appris l'existence d'un conflit entre T_____ et E_____ à son retour de voyage le 10 mars 2005.

Elle avait appris en janvier 2005 de E_____ qu'il trouvait préférable que T_____ quitte l'étude. Il lui avait également indiqué les motifs pour lesquels il avait décidé de se séparer de A_____.

J_____ a compris, en analysant la situation, que le conflit qui opposait E_____ à T_____ trouvait son origine dans le fait que cette dernière ne voulait pas quitter l'étude alors que E_____ le lui demandait.

J_____ ne se souvient pas de la date précise à laquelle elle a constaté que le bureau de T_____ était vide. Elle se souvient en revanche que des photographies personnelles se trouvaient près de l'ordinateur de T_____. Le fait que ces dernières ne se trouvent plus dans son bureau confirmait l'indication que lui avait donnée G_____ selon laquelle T_____ était partie et allait envoyer un certificat médical.

- K_____, sous-locataire de E_____ depuis mars 2005, a indiqué avoir appris le départ de T_____ par G_____. Cette dernière lui a indiqué que T_____ avait une conversation téléphonique houleuse avec E_____ et qu'elle avait quitté son bureau en annonçant qu'elle allait obtenir un certificat médical définitif. Il a aussi indiqué qu'il avait pu constater que le bureau de T_____ était vide en ce sens que des photographies personnelles ne s'y trouvaient plus, qu'une partie de la bibliothèque où se trouvaient des papiers et des dossiers était également vide et que ni stylo ni papiers ne se trouvaient sur sa table de travail.

G. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée dans la partie "en droit" ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

- 1.1** Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

1.2 Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

1.3 Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.
- 2.** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement avec effet immédiat était injustifié.

2.1 L'abandon d'emploi ou la non entrée en service est un cas de résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur (STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum

Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 2 ad art. 337d CO).

Il y a abandon d'emploi selon l'article 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; ATF 112 II 41, consid. 2).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier, dans les situations peu claires, doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b et les références). Si l'employeur a clairement mis en demeure, sans effet, le travailleur de réintégrer son poste, il appartiendra à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas la volonté de mettre fin au contrat par son absence, cette dernière se justifiant par une maladie, une libération de la part de l'employeur ou le fait que le contrat avait déjà été résilié (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 390 ; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 1 ad art. 337d CO).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi.

Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical. A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré

sa volonté d'abandonner son emploi. Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).

Toutefois, lorsqu'un travailleur quitte l'entreprise en proie à une forte émotion suite à un incident, sa volonté de mettre fin avec effet immédiat au contrat ne doit pas être tenue pour définitive, même si ce qu'il dit ou fait peut être compris dans ce sens. Dans de telles circonstances, l'employeur doit adresser une mise en demeure au travailleur. Si celui-ci se ravise et veut reprendre le travail, l'employeur doit accepter. Un refus de sa part l'expose à se trouver en demeure. De même, en cas d'absence du travailleur pour raison de santé sans certificat médical, l'employeur ne peut conclure à un abandon de poste sans avoir sommé le travailleur de reprendre son emploi ou de fournir un certificat médical (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., pp. 291 et 292).

L'absence d'un travailleur durant un à trois jours suite à un mouvement d'humeur ou une altercation avec son employeur ne constitue pas un abandon d'emploi dès lors que l'employé a offert ses services par la suite (JAR 1991, p. 263 ; CAPH du 7 juillet 1994 en la cause III/1005/93 ; cf. Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337d CO, pp. 1791 s).

Le Tribunal fédéral a considéré qu'on ne saurait raisonnablement admettre que l'employeur puisse considérer que le travailleur a manifesté son intention irrévocable de quitter son emploi, lorsque ce dernier a quitté abruptement son poste dans un mouvement de colère et qu'il a donné suite, sans même laisser passer une semaine entière depuis son départ, à la requête de revenir travailler (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b).

2.2 Les premiers juges ont retenu que l'intimée n'avait pas abruptement abandonné son poste. Ils ont retenu qu'elle avait averti G_____ de son absence de l'étude pour des raisons de santé le jeudi 10 mars et que la secrétaire en avait aussitôt avisé E_____ par courriel. Ils ont aussi considéré que l'intimée n'avait pas expressément manifesté son intention de quitter définitivement l'Etude mais

avait au contraire fait part de son souhait de réintégrer sa place de travail au terme de son arrêt-maladie.

Le Tribunal des prud'hommes a en outre considéré que le fait que l'intimée ait vidé son bureau n'était de surcroît pas déterminant dans la mesure où les déclarations des témoins à ce propos étaient par trop imprécises pour que l'on puisse en déduire qu'elle avait, ce faisant, clairement, voire implicitement, entendu quitter son poste à titre définitif. Les premiers juges ont aussi retenu que l'appelant avait fait remettre à l'intimée, le 1^{er} avril 2005, trois sacs contenant des affaires que celle-ci avait laissées sur place. S'agissant des dossiers personnels emportés par l'intimée, ils ont considéré que cet élément ne saurait avoir motivé la décision de licenciement immédiat du 15 mars 2005 dès lors que l'appelant a lui-même admis par écrit qu'il avait découvert ce fait le 16 mars, soit après l'envoi de sa lettre de licenciement.

Enfin, le Tribunal des prud'hommes a considéré que l'intimée n'avait pas contrevenu à son devoir de fidélité et de diligence envers son employeur en recherchant un nouvel emploi dès janvier 2005 déjà.

Les enquêtes auxquelles a procédé la Cour n'ont pas apporté d'éléments nouveaux propres à remettre en cause cette appréciation des circonstances ayant entouré l'absence de l'intimée de l'étude dès le 10 mars 2005.

Au contraire, les deux médecins ayant établi des certificats d'incapacité de travail ont indiqué qu'ils ignoraient que l'intimée cherchait un travail depuis janvier 2005 et la connaissance de cet élément n'aurait en rien modifié leur diagnostic. Selon le docteur B_____, l'état dépressif dans lequel se trouvait l'intimée le 9 mars 2005 la rendait incapable de travailler au sein de l'étude de l'appelant. Pour le docteur C_____, qui a vu l'intimée le 23 mars 2005, l'état d'anxiété dans lequel se trouvait l'intimée était assimilable à une maladie. Par ailleurs, l'ancienne secrétaire de l'appelant a pour sa part indiqué qu'elle avait compris dès le 9 mars que l'intimée était malade, qu'elle lui paraissait à bout de nerfs et proche de craquer.

S'agissant du fait que l'intimée aurait emporté une partie de ses affaires

personnelles de l'étude dès le 11 mars, les enquêtes devant la Cour n'ont pas mis en évidence d'autres éléments que ceux déjà connus des premiers juges qui seraient de nature à remettre en cause leur appréciation. Avec les premiers juges, la Cour considère que le fait que l'intimée ait repris une partie de ses affaires personnelles dès le 11 mars 2005 ne peut être interprété comme une manifestation de sa volonté de ne pas réintégrer son travail à l'issue de son congé-maladie.

La Cour retiendra, sur la base de l'ensemble du dossier, que l'intimée n'a pas abandonné son poste de travail à l'étude de l'appelant. Dès le 9 mars 2005, l'intimée était incapable de travailler au sein de ladite étude en raison de la maladie attestée par les certificats médicaux produits à la procédure.

3.1 Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1^{er} CO). L'article 337c al. 1^{er} CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; 117 II 272 et les références citées). Lorsque la rémunération du travailleur se compose essentiellement de commissions, il doit être procédé au calcul du revenu hypothétique d'une manière permettant d'approcher, de manière aussi précise et concrète que possible, ce que le travailleur aurait gagné pendant le délai de congé. L'on peut ainsi se fonder sur ce qui a été obtenu pendant des périodes antérieures comparables (CARUZZO/SANDOZ/JACCARD-/MONTICELLI, Le contrat de travail, XI C8.3.2 ; JT 1999 p. 359).

Lorsque la résiliation immédiate injustifiée du contrat intervient pendant une des périodes de protection de l'article 336c CO (service militaire, maladie, grossesse), les rapports de travail prennent fin, contrairement à une résiliation ordinaire qui, lorsqu'elle est prononcée au cours de l'une des périodes précitées, est nulle. L'obligation de l'employeur de verser le salaire se prolonge toutefois de la période de protection (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd., n. 13

ad art. 337c CO ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, *opus cit.*, 3^{ème} éd. n. 2 ad art. 337c CO).

En l'espèce, l'appelant ne remet à juste titre pas en cause l'exactitude des calculs concernant ce qui était dû à l'intimée si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé de deux mois convenu par les parties dans le contrat de travail du 15 octobre 2004 - soit au 30 juin 2005 - de sorte que le jugement sera confirmé sur ce point également.

4. L'appelant conteste encore le montant de l'indemnité de deux mois de salaire que les premiers juges ont attribué à l'intimée pour résiliation injustifiée. Selon lui, le montant de cette indemnité n'est pas conforme aux critères jurisprudentiels consistant à prendre en compte l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge et la situation personnelle et la faute du travailleur. Pour l'appelant, le fait que l'intimée avait été priée de trouver un nouveau poste de travail et qu'elle avait déjà entrepris des démarches en ce sens, le fait qu'elle ait entièrement vidé son bureau en alertant préalablement son entourage aurait dû conduire les premiers juges à la suppression de toute indemnité.

4.1 En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, la faute concomitante du travailleur. Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. A l'instar de celle prévue à l'art. 336 CO, elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur, qui découlent de la résiliation injustifiée du contrat de travail (ATF np 4C.127/2002 du 3 septembre 2002 ; ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 ; voir également STREIFF/VON KAENEL, *opus cit.*, n. 8 ad art. 337 CO). Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC).

4.2 Dans un arrêt de principe du 6 septembre 1990 (ATF 116 II 300), le Tribunal fédéral, après avoir procédé à une interprétation historique de l'article 337c al. 3 CO, a érigé le versement d'une telle indemnité en règle générale, à laquelle il ne peut être dérogé qu'exceptionnellement suivant les circonstances de l'espèce, pour autant qu'elles excluent un comportement fautif de l'employeur ou ne lui soient pas imputables pour d'autres motifs. Cette position a été vivement critiquée par une partie de la doctrine qui estime que l'art. 337c al. 3 CO n'oblige pas le juge à ordonner, en principe, le versement d'une indemnité et qu'il constitue une véritable « Kann-Vorschrift », qui ne restreint nullement le pouvoir d'appréciation du juge (VON KAENEL, Die Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR, p. 69 ss ; CARUZZO/SANDOZZI/JACCARD/MONTICELLI, op. cit., XI C8.3.4). Dans un arrêt 4C.137/2000 du 16 août 2001, le Tribunal fédéral a reconnu que selon le libellé même de la disposition, cette indemnité, contrairement à celle prévue à l'art. 336a al. 1 CO, est facultative ; il a toutefois laissé indécise la question de savoir si sa jurisprudence devait être maintenue. La Cour de céans a pour sa part admis la possibilité de ne pas allouer d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (GE CAPH 91/2005 du 26 avril 2005 dans la cause C/16020/2003 ; 150/2006 du 18 juillet 2006 dans la cause C/5095/2005-5).

4.3 Une faute légère de l'employeur, notamment, n'exclut pas forcément sa libération du paiement de l'indemnité. Il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (ATF n° 4C.84/1993 du 6 juillet 1993).

4.4 En l'occurrence, les premiers juges ont estimé qu'au regard du préjudice subi par l'intimée en relation avec l'attitude de son employeur, il y avait lieu de lui allouer une indemnité de deux mois de salaire pour tenir compte de la durée relativement courte des rapports de travail, de l'âge de l'intimée et de sa facilité à se réinsérer dans la vie professionnelle.

L'intimée ne saurait se voir reprocher un abandon de poste. Elle a clairement exprimé par écrit, dès février 2005, ne pas vouloir se voir mêlée au litige de travail

qui opposait l'appelant à son ami de sorte qu'il peut être considéré que la dégradation des relations de travail qui sont à l'origine de la détérioration de l'état de santé de l'intimée - état dépressif ou anxiété assimilable à une maladie - est pour l'essentiel imputable à l'appelant. Par ailleurs, l'appelant a non seulement prononcé le licenciement immédiat de manière injustifiée de l'intimée mais a encore fait état de ce litige à un futur employeur.

Il en découle que c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a accordé une indemnité pour résiliation injustifiée. Toutefois, compte tenu de la durée relativement courte des rapports de travail, de l'âge de l'intimée, du fait qu'elle était informée de la fin prochaine des rapports de service, du fait également qu'elle cherchait déjà un nouvel emploi depuis janvier 2005 et de la relative facilité à se réinsérer dans la vie professionnelle, la Cour considère justifié de n'accorder qu'une indemnité d'un mois de salaire.

Par souci de clarté, le dispositif entrepris sera annulé en totalité et réformé sur le montant de l'indemnité pour résiliation injustifiée, le reste du dispositif étant simplement repris dans le présent arrêt.

5. L'appelant, qui succombe, supportera les frais d'appel, l'émolument d'appel versé par ses soins étant acquis à l'Etat.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

A la forme

Reçoit l'appel déposé par E_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu suite la délibération du 2 décembre 2005 et notifié aux parties le 5 décembre 2005 en la cause n° C/15628/2005-5.

Au fond

Annule ledit jugement.

Et statuant à nouveau:

Condamne E_____ à payer à T_____ le montant brut de fr. 22'715.05, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2005, sous déduction d'un montant net de fr. 7'788.55 dû à la Caisse Cantonale de chômage, Agence de la Côte à Nyon.

Condamne E_____ à payer à T_____ le montant net de fr. 7'000.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mars 2005.

Condamne E_____ à payer à la Caisse Cantonale de chômage, Agence de la Côte à Nyon le montant net de fr. 7'788.55.

Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles.

Laisse les frais d'appel à la charge de E_____ et dit que l'émolument d'appel versé par ses soins est acquis à l'Etat de Genève.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

Le président