

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19177/2012-4

CAPH/65/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 30 AVRIL 2014**

Entre

**A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 octobre 2013 (JTPH/328/2013), comparant par M<sup>e</sup> Nicolas PERRET, avocat, route du Stand 76, Case postale 2467, 1260 Nyon 2, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

Et

**B**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ Genève, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Marc HENZELIN, avocat, Lalive Avocats, rue de la Mairie 35, Case postale 6569, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 02 mai 2014.

---

### **EN FAIT**

- A.** Par décision du 14 octobre 2013, expédiée pour notification aux parties par pli recommandé le même jour, le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, a déclaré recevable la demande formée le 14 décembre 2012 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ société suisse de \_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), débouté au fond A\_\_\_\_\_ de ses conclusions (ch. 2) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 3).

En substance, le Tribunal des prud'hommes a retenu que le contrat de travail liant les parties qui prévoyait une rémunération à l'heure pour le collaborateur, ne comprenait aucune garantie d'occupation, ni pour le présent, ni pour le futur. S'il ressortait de la procédure que A\_\_\_\_\_ s'était plaint auprès de ses collègues du nombre d'heures qui lui étaient attribuées, il n'avait pas démontré avoir formellement mis son employeur en demeure de respecter les obligations contractuelles dont il prétendait être le bénéficiaire. A\_\_\_\_\_ n'avait pas non plus démontré avoir formellement mis son employeur en demeure de lui donner du travail pour le mois d'avril 2012. Partant, il n'était pas fondé à résilier son contrat avec effet immédiat au motif qu'il n'était pas suffisamment occupé par la société.

A\_\_\_\_\_ avait également échoué à démontrer que son employeur lui devait le paiement de 42 heures impayées. Il n'avait pas droit non plus à une indemnité de 5'000 fr. pour résiliation immédiate injustifiée dès lors qu'il n'était pas fondé à résilier son contrat de travail avec effet immédiat.

- B. a.** Par acte expédié le 14 novembre 2013, A\_\_\_\_\_ a formé un appel contre cette décision, dont il a sollicité l'annulation. Il a conclu à la condamnation de B\_\_\_\_\_ au versement des sommes de 12'467 fr. 60 dont à déduire les charges sociales, et de 17'725 fr., les deux avec intérêts à 5% dès le 4 juin 2012, avec suite de dépens. A titre subsidiaire, il a demandé que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser d'une part 12'467 fr. 60 sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% du 4 juin 2012, et d'autre part 5'000 fr. net à titre d'indemnité pour tort moral, avec suite de dépens.

A\_\_\_\_\_ fait valoir qu'il ambitionnait de suivre des spécialisations auprès de son employeur, afin d'obtenir des responsabilités plus importantes, et qu'il était donc manifeste qu'il n'exerçait pas son activité à titre subsidiaire. Il souhaitait obtenir un horaire minimum.

Le Tribunal des prud'hommes avait omis de relever qu'il avait obtenu un droit à une indemnisation par la Caisse de chômage à partir de juin 2012.

Le Tribunal des prud'hommes avait erré en se référant uniquement au contrat de travail, signé par lui-même, lequel ne lui garantissait pas d'horaire minimal. Il était "manifeste" qu'il était en droit d'attendre de son employeur qu'il lui fournisse un nombre d'heures minimal.

A\_\_\_\_\_ a fait valoir par ailleurs que son employeur avait violé son devoir de protection à son égard. Dès lors qu'il avait un litige avec son supérieur (C\_\_\_\_\_) et qu'il en avait fait part à la direction des Ressources humaines à Genève (D\_\_\_\_\_), celle-ci aurait dû prendre contact avec lui.

A\_\_\_\_\_ a considéré par ailleurs avoir mis en demeure son employeur en lui indiquant par courriel ses exigences et ses attentes. Il avait été contraint de résilier son contrat avec effet immédiat car son travail était devenu un emploi non acceptable, puisqu'il ne bénéficiait pas d'un horaire minimal contrairement à ce qu'il était en droit d'attendre.

En résumé, A\_\_\_\_\_ avait droit – selon lui – au salaire moyen pour les mois d'avril à juillet 2012, soit 17'725 fr. (4x 4'431 fr. 30), auquel il fallait déduire les indemnités chômage touchées pour juin et juillet (5'258 fr.). Sa prétention s'élevait à ce titre à 12'467 fr. 60. Il avait droit en outre à une indemnité (art. 337c al. 3 CO) correspondant à 4 mois de salaire brut, soit 17'725 fr., dès lors qu'il avait été contraint à résilier son contrat de travail avec effet immédiat. Subsidiairement, il réclamait 5'000 fr. (art. 328 et 49 CO) à titre d'indemnité pour tort moral : il avait perdu son emploi alors qu'il ambitionnait de suivre des cours de spécialisation afin de développer une carrière au sein de B\_\_\_\_\_; il s'était retrouvé confronté aux tracasseries de ses supérieurs directes et avait dû subir l'attitude négative de la responsable des Ressources humaines.

Enfin, A\_\_\_\_\_ a sollicité une audience de comparution personnelle, sans indiquer pour quels motifs. Il n'a pas requis d'autres mesures d'instruction complémentaire.

**b.** Dans son mémoire de réponse du 6 janvier 2014, B\_\_\_\_\_ a conclu sur le fond au rejet de l'appel formé par A\_\_\_\_\_ et à la confirmation de la décision de Tribunal des prud'hommes du 14 octobre 2013.

En résumé, B\_\_\_\_\_ s'est opposé à la modification de la demande de A\_\_\_\_\_ et a sollicité que sa prétention en paiement d'une indemnité pour résiliation immédiate à hauteur de 17'725 fr. 60 soit écartée.

Sur le fond, le fait que A\_\_\_\_\_ considérait son emploi au sein de B\_\_\_\_\_ comme une activité principale ne changeait rien au fait qu'il était au bénéfice d'un contrat sans garantie d'horaires minimaux.

A compter du 30 mars 2012, A\_\_\_\_\_ avait retiré ses disponibilités. Quand bien même B\_\_\_\_\_ l'avait relancé, il n'avait plus offert ses services dès cette date. Pour cette raison, B\_\_\_\_\_ ne pouvait être considérée en demeure au sens de l'art 324 CO. Elle n'avait pas par sa faute empêché l'employé de travailler. En ne donnant pas ses disponibilités, A\_\_\_\_\_ s'était mis lui-même dans la situation d'être privé de rémunération.

La résiliation immédiate du contrat de travail par A\_\_\_\_\_ ne se fondait sur aucun autre motif de sorte qu'il n'avait droit ni à une indemnité, ni à un salaire pour les mois d'avril à juillet 2012.

B\_\_\_\_\_ a enfin contesté avoir violé son devoir de protection. Ce fait n'avait d'ailleurs jamais été allégué par l'employé avant son mémoire d'appel.

**C.** Les faits suivants ressortent de la procédure :

**a.** B\_\_\_\_\_ Société Suisse de \_\_\_\_\_ (ci-après B\_\_\_\_\_ ) est une société anonyme dont le siège est à Genève et dont le but est notamment d'organiser et d'effectuer à son siège ou dans d'autres localités des services \_\_\_\_\_.

Par courrier du 30 septembre 2010, B\_\_\_\_\_ a informé A\_\_\_\_\_ de sa volonté de l'engager « au statut rémunéré à l'heure 1\_\_\_\_\_ pour effectuer principalement des services \_\_\_\_\_ ».

Dans ce courrier, la société s'est adressée à l'intéressé dans les termes suivants :

« Nous avons pris note de votre disponibilité, qui pourra être mise à contribution, sans garantie d'occupation minimum de notre part. [...] De plus, au terme de vos trois premiers mois d'activité, nous nous déterminerons quant à la possibilité de vous octroyer une garantie d'occupation, et ce pour autant que votre travail nous donne satisfaction. »

**b.** Par contrat de durée déterminée du 27 octobre 2010 intitulé « contrat de travail pour le personnel \_\_\_\_\_ rétribué à l'heure », A\_\_\_\_\_ a été engagé par B\_\_\_\_\_, direction régionale de \_\_\_\_\_.

L'article 2 § 2 du contrat de travail prévoyait que le collaborateur percevait un salaire horaire conformément au règlement en vigueur relatif aux salaires horaires 2\_\_\_\_\_.

L'article 3 § 3 dudit contrat précisait qu'« en général, ni le collaborateur, ni B\_\_\_\_\_ ne disposent d'un droit à une occupation définie, que cela soit en termes de genre de services ou de nombre d'heures de travail. [...] En outre, le collaborateur prend bonne note du fait qu'il peut être convoqué pour effectuer des services de nuit ou durant les week-ends. Même si le collaborateur accepte régulièrement les demandes émanant de B\_\_\_\_\_, il n'a aucun droit à une occupation future. »

Le lieu de travail était situé à \_\_\_\_\_ (art. 4).

Le contrat renvoyait, par ailleurs, à la Convention collective de travail conclue entre la \_\_\_\_\_ et le syndicat \_\_\_\_\_ (ci-après CCT), ainsi qu'au règlement du

personnel 2\_\_\_\_\_ (ci-après le règlement) et au règlement relatif aux salaires horaires 2\_\_\_\_\_.

Par courrier du 21 janvier 2011 adressé à A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a confirmé à ce dernier que son contrat était transformé en un contrat de durée indéterminée.

De novembre 2010 à mai 2011, A\_\_\_\_\_ a travaillé en moyenne 146,5 heures par mois pour l'employeur.

c. En date du 1er juin 2011, A\_\_\_\_\_ a été transféré, à sa demande, au sein de la direction régionale de Genève. L'avis de transfert mentionnait que le collaborateur serait occupé en qualité d'auxiliaire « sans garantie d'occupation minimum ».

Ce transfert a été consacré par contrat intitulé « contrat de travail pour le personnel \_\_\_\_\_ rétribué à l'heure » du 7 juin 2011.

Ce nouveau contrat stipulait que le collaborateur percevait un salaire horaire conformément au règlement en vigueur relatif aux salaires horaires 2\_\_\_\_\_ (art. 2 § 1). Il prévoyait que le lieu de travail était situé à \_\_\_\_\_ (art. 4). Il contenait, à son article 3 § 3, la même réserve que le contrat conclu précédemment concernant l'absence de garantie d'occupation en faveur du collaborateur. Le contrat de travail renvoyait enfin à la CCT, au règlement, ainsi qu'au règlement relatif aux salaires.

Ce contrat était accompagné d'un courrier daté du 7 juin 2011 résumant les termes du transfert de l'employé au sein de la direction régionale de Genève et mentionnant notamment que « l'horaire et la durée de travail varient en fonction des besoins de l'entreprise. L'employeur ne peut donc garantir à l'employé(e) ni horaire de travail régulier, ni minimum d'occupation. »

d. Par lettre du 18 avril 2012, B\_\_\_\_\_ a confirmé à A\_\_\_\_\_ avoir retiré les services de ce dernier en avril 2012, à sa demande, et lui a demandé s'il souhaitait reprendre du service, à quelle date et selon quelles disponibilités.

Par lettre du 14 mai 2012, B\_\_\_\_\_, qui était sans nouvelles de A\_\_\_\_\_, l'a sommé de restituer la clef de l'Agence de \_\_\_\_\_.

Par courriel du 16 mai 2012, adressé à B\_\_\_\_\_, soit pour elle à D\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a répondu en résumé avoir "un peu paniqué" en constatant qu'il n'avait que 7 jours à 7 heures de prévu pour avril. Il a fait valoir qu'il avait toujours eu entre 150 et 160 h auparavant. Il a fait état des problèmes rencontrés avec C\_\_\_\_\_. Il a rappelé avoir demandé à progresser dans son travail pour augmenter son salaire.

D\_\_\_\_\_ lui a répondu par courriel le 24 mai 2012 en indiquant vouloir prendre contact avec lui.

e. Par courriel du 4 juin 2012 adressé à B\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail avec effet immédiat, au motif qu'il n'avait pas « assez d'heures pour pouvoir vivre ».

Par courrier du 11 juin 2012 adressé à A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a pris note de la démission avec effet immédiat du travailleur en lui impartissant notamment un délai au 14 juin 2012 pour restituer son matériel.

f. Par demande parvenue au greffe du Tribunal des prud'hommes le 17 décembre 2012, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ en paiement de 30'841.fr. 70. La demande se décompose comme suit :

- 15'893 fr.75 à titre de paiement d'une différence de salaire pour la période allant du mois de juin 2011 au mois de mai 2011;
- 1'085 fr. 15 à titre de paiement de 42 heures impayées, indemnité de vacances comprise;
- 8'862 fr.80 à titre de paiement du salaire durant le délai de congé;
- 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

Il a également sollicité la délivrance d'un certificat de travail.

A\_\_\_\_\_ a allégué qu'un horaire de travail minimal à hauteur de 165 heures par mois avait été convenu, tant à \_\_\_\_\_ que lors de son transfert à \_\_\_\_\_. Il a également allégué avoir été victime d'un accident de travail au mois de février 2012 ayant entraîné une incapacité de travail de plusieurs semaines. Il a expliqué avoir consulté son planning d'avril aux alentours du mois de mars 2012 et ce, en prévision de la reprise de son poste au début du mois d'avril 2012. Il a allégué que le planning pour le mois concerné n'intégrait que sept jours d'activité à 7 heures, soit un total de 49 heures mensuelles. Il a indiqué s'être alors adressé à son supérieur direct, C\_\_\_\_\_, pour obtenir un planning comportant l'horaire minimal stipulé, ce que ce dernier a refusé de faire en le menaçant de l'ôter dudit planning. Il s'était vainement adressé au responsable de l'agence de \_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, pour faire rétablir la situation.

A\_\_\_\_\_ a indiqué n'avoir pas travaillé du tout au mois d'avril 2012, dans la mesure où C\_\_\_\_\_ avait pris l'initiative d'annuler purement et simplement son planning. Il a précisé avoir tenté de joindre la direction pour parler de cette problématique, mais en vain.

Il n'avait pas eu d'autre choix que de démissionner avec effet immédiat, dans la mesure où il ne lui était plus possible de faire face à ses engagements et également afin de s'inscrire au chômage. Il a également allégué qu'une formation \_\_\_\_\_ lui avait été promise, sans que celle-ci n'aboutisse.

Enfin, il a allégué que D\_\_\_\_\_ n'avait jamais repris contact avec lui, suite au courrier qui lui avait été adressé le 18 avril 2012. Ne pouvant plus faire face à ses engagements et afin de s'inscrire au chômage, il avait été contraint de démissionner avec effet immédiat en date du 4 juin 2012.

**g.** Dans son mémoire de réponse du 11 février 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de l'employé de toutes ses conclusions.

A l'appui de ses motifs, B\_\_\_\_\_ a allégué que A\_\_\_\_\_ faisait partie d'un groupe de collaborateur (groupe \_\_\_\_\_) auquel la CCT n'accordait aucune garantie d'occupation minimale.

B\_\_\_\_\_ a contesté avoir été en demeure et a expliqué que l'employé, incapable de travailler du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ février et du \_\_\_\_\_ février au \_\_\_\_\_ mars, puis du \_\_\_\_\_ mars au \_\_\_\_\_ avril 2012, avait totalement réduit ses disponibilités dès le mois d'avril 2012 et n'avait plus jamais offert ses services malgré de multiples relances.

**h.** Le Tribunal des prud'hommes a procédé à des audiences de débats d'instruction, au cours desquelles les parties et des témoins ont été entendus. Leurs propos ont été retranscrits sous lettre P à U de la décision querellée. Les parties se sont référées audit état de faits.

**i.** Par décision du 24 avril 2013, la Caisse cantonale de chômage a annulé une décision de suspension de 36 jours indemnissables au motif que A\_\_\_\_\_ avait démissionné avec effet immédiat.

**j.** Lors de l'audience du 22 juillet 2013, les parties ont procédé aux plaidoiries finales.

A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Il a déclaré qu'il renonçait à ses prétentions en salaire relatives au mois de mars et août 2012. Il a détaillé ses prétentions chiffrées comme suit :

- 17'725 fr. 60 à titre d'indemnité pour résiliation immédiate justifiée, correspondant à quatre mois (avril, mai, juin et juillet) à hauteur de 4'431 fr. 40;
- 2'599 fr. 55 à titre de paiement d'une différence de salaire pour les mois de juin, septembre et décembre 2011 ;
- 1'085 fr. 15 à titre de paiement de 42 heures impayés ;
- 5'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation immédiate justifiée en lieu et place d'une indemnité pour tort moral.

B\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions, tout en s'opposant à la conclusion nouvelle de A\_\_\_\_\_ tendant au paiement d'une indemnité pour résiliation immédiate justifiée.

### **EN DROIT**

1. Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC), ce qui est le cas en l'espèce.

Interjeté contre une décision finale (art. 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. 311 CPC), le présent appel est recevable.

2. La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Elle a ainsi dressé l'état de fait du présent arrêt, en intégrant les éléments recevables pertinents.

3. Compte tenu de la valeur litigieuse, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1, 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).
4. Les parties ont été entendues en première instance. Elles ont eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises. L'appelant a sollicité une nouvelle comparution des parties devant la Cour, sans toutefois indiquer pour quel motif. Cette demande sera rejetée, avec la précision que la cause est suffisamment instruite pour être jugée.
5. Il n'est pas contesté que les parties ont été liées par un contrat de travail. La question de savoir si ce contrat garantissait à l'appelant un nombre d'heures de travail par mois sera examinée ci-après.
6. L'appelant réclame d'une part son salaire pour les mois d'avril à juillet 2012 (17'725 fr.), sous déduction des 5'259 fr. qu'il a perçu à titre d'indemnité de chômage, soit 12'467 fr.. D'autre part, il prétend au versement d'une somme de 17'725 fr. à titre d'indemnité consécutive à la résiliation justifiée, arguant qu'il s'est trouvé contraint de résilier le contrat le liant à l'intimée.

L'intimée conclut au déboutement de l'appelant.

**6.1.** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Doivent notamment être considérées comme tels 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 (cf. art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. Mais d'autres faits peuvent aussi justifier un congé abrupt (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour déduire un droit, d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (GLOOR, op. cit., ad art. 337 n. 71; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_37/2010 du 13 avril 2010, consid. 4.2).

**6.2.** La demeure de l'employeur (art. 324 CO) n'est pas à elle seule un juste motif de résiliation immédiate du contrat au sens de l'art. 337a al. 1 CO, le travailleur conservant son droit au salaire. Une résiliation avec effet immédiat du contrat par le travailleur est cependant justifiée lorsque l'employeur, malgré une mise en demeure répétée, ne s'acquitte pas de ses obligations contractuelles, cela sans raison valable ou qu'il ne donne pas suite à des demandes répétées d'entretien avec son employé (FAVRE, MUNOZ, TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, n° 1.39 ad art. 337 et les références citées).

**6.3.** Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO).

**6.4.** En l'espèce, il ressort de la procédure que les parties n'étaient pas liées par un contrat obligeant l'intimée à garantir à l'appelant un certain nombre d'heures de travail par mois.

En effet, le contrat du 27 octobre 2010 stipule qu'aucune des parties ne disposent d'un droit à une occupation définie, que cela soit en termes de genres de services

ou de nombre d'heures de travail. L'avis de transfert du 1<sup>er</sup> juin 2011 mentionne par ailleurs que l'appelant serait occupé en qualité d'auxiliaire "sans garantie d'occupation minimum".

Aucun élément dans la procédure ne montre par ailleurs que l'intimée aurait renoncé à cette absence de garantie d'occupation. Aucun autre contrat n'a été signé. Certes, l'appelant a fait part de son désarroi et de ses exigences quant à l'obtention d'un horaire minimal. Mais il n'a pas obtenu un accord de l'intimée à cet égard, de telle sorte que les parties sont demeurées liées par le contrat initial.

Le fait que l'appelant ait travaillé en moyenne 146,5 heures entre novembre 2010 et mai 2011 et qu'il ait souvent consacré plus de 140 heures par mois à son employeur n'est pas déterminant. Aux termes du contrat signé par les parties, l'intimée ne lui garantissait pas un nombre d'heures d'occupation. L'appelant savait pertinemment que l'horaire variait en fonction des besoins de l'entreprise.

Il en résulte que l'appelant n'était pas fondé à mettre en demeure l'intimée – pour autant qu'il l'ait fait – de lui donner 140 heures de travail pour le mois d'avril 2012, puisque l'intimée n'avait pas cette obligation.

Il ressort des faits que l'intimée a demandé le 18 avril 2012 à l'appelant s'il souhaitait reprendre du service, à quelle date et selon quelles disponibilités. Sans nouvelle le 14 mai 2012, elle lui a réclamé par lettre la clef de l'Agence de \_\_\_\_\_.

Après un échange de courriels entre l'appelant et D\_\_\_\_\_, des Ressources humaines de l'intimée, l'appelant a résilié le contrat avec effet immédiat le 4 juin 2012 au motif qu'il n'avait pas "assez d'heures pour pouvoir vivre".

En définitive, l'appelant n'a pas réussi à démontrer qu'il était au bénéfice d'une garantie d'occupation. Partant de là, il n'était pas fondé à résilier son contrat avec effet immédiat au motif qu'il n'était pas suffisamment occupé par la société. La décision querellée doit être confirmée sur ce point.

Il en résulte que l'appelant n'avait pas droit à un salaire pour la période d'avril à juillet 2012, dès lors qu'il n'était au bénéfice d'aucune garantie d'occupation.

De même, il ne saurait réclamer une indemnité équivalente à 4 mois de salaire consécutive à la "résiliation justifiée" dès lors que précisément, la résiliation du contrat avec effet immédiat par lui-même n'était pas justifiée.

L'appelant n'était pas contraint de résilier son contrat le 4 juin 2012, ce d'autant plus que l'intimée lui avait proposé de reprendre du service le 18 avril 2012, alors qu'elle lui avait retiré à sa demande les services pour le mois d'avril.

Le fait qu'une décision de la Cour cantonale de chômage ait annulé la décision de suspension de 36 jours indemnisable au motif que l'assuré avait démissionné avec effet immédiat n'est pas déterminant.

L'appel doit donc être rejeté sur ces points.

7. **7.1.** L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il prend pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature de celui-ci permettent de l'exiger de lui (art. 328 al. 1 et 2 CO).

**7.2.** Pour autant qu'on le comprenne, l'appelant se plaint du fait qu'il a tenté de contacter la direction de Genève sans succès au motif qu'on lui avait dit de, s'adresser tout d'abord à ses chefs directs, avec lesquels il était en froid. D'autre part, D\_\_\_\_\_ avait admis ne pas l'avoir rappelé malgré ses attentes, indiquant ne pouvoir répondre personnellement aux appels des \_\_\_\_\_ employés de l'intimée. En définitive, l'appelant se plaint de l'absence d'une intervention prompte de l'intimée.

**7.3.** Ces griefs ne sont pas fondés. En réalité, l'appelant s'est mis dans une situation difficile en refusant les 7 jours à 7 heures que lui proposait l'intimée pour le mois d'avril 2012, puis en ne donnant aucune suite à la proposition de l'intimée de fournir ses disponibilités pour les mois suivants, enfin en résiliant avec effet immédiat son contrat. L'appelant ne saurait reprocher à l'intimée ses propres décisions, étant rappelé que cette dernière n'avait pas l'obligation contractuelle de donner un nombre d'heures de travail minimum à l'appelant par mois.

Il n'y a donc pas eu, dans le comportement de l'intimée, une violation des règles de l'art. 328 al. 1 et 2 CO. L'appelant sera également débouté en sa prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral (art. 49 CO), dès lors que l'intimée n'a pas violé les droits et la personnalité de l'appelant.

8. La valeur litigieuse n'excédant pas 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, il n'est pas perçu d'émolument de décision (art.114 let. c et 116 al.1 CPC; art.19 al.3 let. c LaCC).

S'agissant d'un litige relevant du droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

9. La valeur litigieuse est supérieure au plafond de 15'000 fr. prévu à l'art. 74 al. 1 let. a LTF. Le présent arrêt est ainsi susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF).

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

**À la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement (JTPH/328/2013) rendu le 14 octobre 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19177/2012-4.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu d'émolument.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Monsieur Jean-Marc STRUBIN, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

**Indication des voies de recours :**

*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.*