

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/20385/2014-3

CAPH/176/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 3 OCTOBRE 2016

Entre

A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 janvier 2016 (JTPH/40/2016), comparant par Me Guy Stanislas, avocat, Jacquemoud Stanislas, rue François-Bellot 2, 1206 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par le Syndicat SIT, rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, dans les bureaux duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 octobre 2016.

EN FAIT

A. a. A_____, société suisse ayant son siège à Genève, est notamment active dans la location d'automobiles et d'autobus avec ou sans chauffeurs, l'exploitation d'un service d'autos-taxis, ainsi que l'activité d'intermédiaire pour tous moyens de transport et de tourisme.

b. Au bénéfice de contrats d'exploitation conclus avec les TPG (ci-après: TPG), la société intervient également comme sous-traitante des TPG pour plusieurs lignes de transport.

c. B_____, résident français, a été engagé par A_____ en qualité de chauffeur à compter du 6 octobre 2005. Il a été engagé en qualité de conducteur fixe pour le service TPG, pour une durée indéterminée, par contrat de travail écrit du 1er juillet 2009. Les parties ont, dans ce cadre, soumis leurs rapports de travail à la Convention collective de travail conclue entre le GEST, Groupement des Entreprises sous-traitantes TPG, d'une part, et le SEV, Syndicat du personnel des transports et le SIT, Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs, d'autre part (ci-après: CCT des sous-traitants TPG).

d. B_____ a reçu deux avertissements en 2010 et 2011.

Le premier avertissement lui a été signifié le 19 février 2010 pour non-respect des directives de l'entreprise (il avait oublié de prévenir la société une heure avant sa prise de service).

Le second avertissement lui a été notifié le 24 janvier 2011 en raison de la tenue d'un comportement inadéquat envers une passagère des TPG. Cette dernière s'était plainte d'avoir été insultée par B_____ lorsqu'elle lui avait fait remarquer qu'elle n'avait pas pu descendre à l'arrêt convenu. Le courrier d'avertissement précisait que les rapports de travail seraient dénoncés au prochain incident.

e. A la réception d'une nouvelle plainte des TPG pour non-respect de l'horaire convenu (B_____ avait quitté un arrêt de bus avec huit minutes d'avance), A_____ a résilié son contrat de travail le 19 juillet 2011 pour le 30 septembre 2011. Le courrier de résiliation faisait notamment mention du deuxième avertissement signifié en janvier 2011.

A_____ a toutefois accepté d'accorder une seconde chance à B_____ et est revenue sur la résiliation du contrat.

f. En décembre 2013, B_____ a perçu un salaire mensuel brut de 4'350 fr.

g. Par courrier du 14 janvier 2014, réceptionné le 20 janvier 2014, A_____ a résilié le contrat de travail de B_____ avec effet immédiat au motif que ce

dernier avait eu un comportement inacceptable avec son responsable, D_____, en date du 13 janvier 2014, tenant notamment des propos insultants à son égard. Ce courrier faisait mention des deux précédents avertissements ainsi que du licenciement du 19 juillet 2011.

h. B_____ a été en incapacité totale de travailler du 14 janvier 2014 au 2 février 2015. Il a été mis au bénéfice de plusieurs certificats médicaux attestant de son incapacité totale de travailler.

i. Pour la période allant du 1^{er} au 20 janvier 2014, B_____ a perçu un montant brut de 1'824 fr. 20 à titre de salaire.

j. Par courrier du 31 janvier 2014, l'assureur-maladie perte de gain de A_____ a proposé à B_____ de maintenir son affiliation, en vue de bénéficier du libre-passage lié à l'assurance collective contractée par son employeur, prévoyant le versement d'indemnités journalières à raison de 148 fr. 85 après un délai d'attente de 30 jours, moyennant versement d'une cotisation mensuelle de 445 fr. 05 dès le 15 janvier 2014.

B_____ a accepté cette offre.

Il a admis avoir perçu les indemnités journalières dès le 21 janvier 2014.

k. B_____ s'est opposé à son licenciement par courrier du 10 mars 2014. Il a contesté les motifs invoqués par son employeur à l'appui de la résiliation immédiate, qu'il considérait injustifiée.

A_____ a maintenu sa décision, exposant que B_____ avait été licencié en raison des propos injurieux, des insultes et des menaces proférées sans justification à l'endroit de sa hiérarchie.

Les parties ont maintenu leurs positions respectives dans un échange postérieur de courriers.

l. Le 3 novembre 2014, A_____ a établi un certificat de travail à l'attention de B_____ et lui a remis l'attestation employeur internationale, aux termes de laquelle elle a indiqué qu'il avait été congédié pour "*insultes envers son responsable hiérarchique*". Elle lui a en outre versé la somme de 543 fr. 10 pour solde de tout compte. B_____ a contesté le fait que ce versement soit intervenu pour solde de tout compte.

B. a. Après une tentative de conciliation restée infructueuse, B_____ a, par acte du 23 janvier 2015, assigné A_____ en paiement de la somme totale de 28'224 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 20 janvier 2014. Cette somme comprenait:

-
- 8'700 fr. bruts à titre de salaire pendant le délai de congé de deux mois;
 - 10'875 fr. bruts à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié;
 - 4005 fr. 45 nets à titre de remboursement des primes payées à l'assurance-maladie perte de gain;
 - 1'749 fr. 60 nets à titre de remboursement des montants prélevés à tort sur son salaire pour les frais de parking;
 - 2'894 fr. 70 nets à titre de remboursement des montants prélevés à tort sur son salaire pour les réparations de véhicules.

Il réclamait également la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation employeur internationale conformes.

b. Dans sa réponse du 17 avril 2015, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

c. Le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a ordonné des enquêtes. Les déclarations des témoins, recueillies le 31 août 2015, seront reprises ci-dessous dans la seule mesure utile.

D_____, responsable direct de B_____ au sein de A_____, a expliqué avoir travaillé avec ce dernier pendant cinq ans et avoir entretenu des relations professionnelles plutôt bonnes avec lui. S'agissant des évènements du 13 janvier 2014, il a indiqué que B_____ s'était emporté lorsqu'il lui avait demandé de lui remettre les documents justifiant son retour tardif de vacances. B_____, qui souhaitait communiquer lesdits justificatifs directement à la direction, l'avait alors insulté ("*t'es un gros con*", "*t'es un pédé*") et avait voulu en venir aux mains. E_____, qui se trouvait dans le bureau d'à côté, était intervenu pour essayer de calmer B_____. F_____ et G_____ avaient également assisté à la scène. Le premier se trouvait dans le même bureau que lui et le deuxième arrivait pour lui demander des renseignements. Le témoin soutient être resté calme et ne pas avoir insulté B_____. Il lui avait demandé de se reprendre. Il ne s'était pas senti en danger, ni physiquement ni psychiquement. Après les faits, il avait référé cet incident à sa direction, d'abord par téléphone, puis par courrier électronique.

E_____ a déclaré se souvenir d'une discussion animée s'étant tenue entre D_____ et B_____. Il n'arrivait toutefois pas à situer cet évènement dans le temps. Lors de cette dispute, B_____ avait proféré des insultes envers D_____ et l'avait menacé. Ce dernier était resté calme. Il ne se souvenait cependant plus s'il avait répondu aux insultes de B_____. L'altercation avait pris fin lorsque le témoin avait écarté B_____ dans un endroit plus calme, lui expliquant que cela

ne servait à rien de s'énerver et que cela pourrait lui porter préjudice. Il n'avait pas connaissance d'autres incidents impliquant B_____.

G_____ a indiqué se souvenir qu'une discussion, dont il ignorait le sujet, avait eu lieu entre D_____ et B_____ en date du 13 janvier 2014, au cours de laquelle B_____, qui parlait très fort, avait insulté D_____. Ce dernier n'avait pas répondu aux insultes et était resté calme. Le témoin n'était resté qu'une minute, puis avait poursuivi son travail.

- C. Par jugement JTPH/40/2016 du 20 janvier 2016, expédié aux parties pour notification le jour-même et reçu le lendemain par A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 23 janvier 2015 par B_____ à l'encontre de A_____ (ch. 1), a condamné A_____ à verser à B_____ la somme brute totale de 3'248 fr. 35 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 20 janvier 2014 (ch. 2), a invité A_____ à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), a condamné A_____ à verser à B_____ la somme nette totale de 7'782 fr. 95 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 20 janvier 2014 (ch. 4), a condamné A_____ à verser à B_____ la somme nette de 2'000 fr. (ch. 5), a condamné A_____ à remettre à B_____ une attestation employeur internationale qui tienne compte des considérants de sa décision (ch. 6), a dit que la procédure était gratuite et qu'il ne serait pas alloué de dépens (ch. 7) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

En substance, le Tribunal a considéré que, malgré deux avertissements et un licenciement ordinaire notifiés en 2010 et 2011, le comportement de B_____ en date du 13 janvier 2014 n'était pas d'une gravité telle qu'une continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai de congé ordinaire ne pouvait être exigée de la part de son employeur. Le travailleur avait donc droit au versement d'une somme brute de 3'248 fr. 35 à titre de salaire pour la période allant du 21 janvier au 30 septembre 2014, à être indemnisé de la somme nette de 3'782 fr. 95 pour les cotisations de l'assurance-maladie perte de gain dont s'est acquitté B_____ pendant le délai ordinaire de résiliation, au versement d'un montant net de 4'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ainsi qu'au versement d'une somme nette de 2'000 fr. à titre de remboursement des montants prélevés sur son salaire pour les frais de réparation des véhicules. Une nouvelle attestation employeur internationale devait en outre lui être remise puisque la première indiquait qu'il avait été licencié avec effet immédiat. Pour le surplus, B_____ a été débouté de ses conclusions en remboursement des montants prélevés sur son salaire pour les frais de parking et en remise d'un nouveau certificat de travail.

-
- D. a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 18 février 2016, A_____ appelle de cette décision, dont elle sollicite l'annulation des chiffres 2, 3, 4 et 6.

Elle conclut au rejet de la demande formée le 23 janvier 2015 par B_____.

- b.** B_____ n'a pas répondu au recours.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC).

1.2 L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

1.3 Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

La maxime inquisitoriale sociale s'applique, le juge établissant les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

- 2.** La présente cause revêt un caractère international en raison du domicile français de l'intimé.

Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que l'intimé accomplissait habituellement son travail à Genève [art. 19 de la Convention du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Convention de Lugano; RS 0.275.12)]. Elles ne contestent également pas la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions prud'homales genevoises [art. 115 al. 1 LDIP (RS 291); art. 1 al. 1 let. a LTPH (RS/GE E 3 10)].

Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 al. 1 LDIP).

- 3.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO en considérant que le licenciement immédiat était injustifié. Selon elle, les injures et menaces proférées par l'intimé à l'encontre de son supérieur hiérarchique constituaient un juste motif

de licenciement, notamment au vu de la gravité des menaces, du fait qu'elles avaient été dirigées contre un responsable, qu'elles avaient été proférées devant des tiers et que l'intimé avait déjà fait l'objet de deux avertissements ainsi que d'une résiliation ordinaire des rapports de travail.

3.1.1 Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées 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 (art. 337 al. 2 CO).

La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2 et ATF 129 III 380 consid. 3.1 p. 383).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c).

3.1.2 Seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; 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 213 consid. 3.1).

Les manquements du salarié, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constituent en général des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements, sauf lorsque cette démarche apparaît d'emblée inutile (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1 ; 124 III 25 consid. 3 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 27 ss ad art. 337 CO, pp. 745 ss ; SUBILLA/DUC, Droit du travail: éléments de droit suisse, 2^{ème} éd., 2010, pp. 615 ss ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 5 et 7 ad art. 337 CO ; WYLER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, pp. 575 ss ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n. 7 ad art. 337 CO).

Ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153 consid. 1b ; AUBERT, *ibid.*).

3.1.3 Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées).

Il a été jugé que le licenciement immédiat était justifié concernant un employé ayant menacé un collègue de lui "faire la peau", cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd).

Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel d'une petite entreprise réunie (arrêt du Tribunal fédéral 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

A également été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce,

à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1).

3.1.4 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et 130 III 28 consid. 4.1).

La comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit, au vu du large pouvoir d'appréciation du juge, être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

3.2 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail la liant avec l'intimé avec effet immédiat le 14 janvier 2014, à la suite d'une altercation survenue la veille, opposant ce dernier à son responsable hiérarchique au sujet de son retour tardif de vacances. Cette dispute a éclaté lorsque son supérieur hiérarchique a insisté pour qu'il lui remette les documents justifiant de son absence.

Il ressort des enquêtes, plus particulièrement des témoignages recueillis par le Tribunal, que l'intimé a effectivement proféré des insultes à l'encontre de son supérieur hiérarchique, le traitant notamment de "*gros con*" et de "*pédé*". Il apparaît également que des menaces ont été formulées, sans toutefois que celles-ci n'aient été mises à exécution, possiblement grâce à l'intervention d'un tiers qui a éloigné et calmé l'intimé.

Un tel comportement n'est pas admissible et ne peut être toléré sur un lieu de travail. Il n'est en revanche pas de nature à rompre irrémédiablement les rapports de confiance nécessaires aux relations de travail. Les insultes et menaces ont été proférées sous le coup de la colère et n'ont pas été suivies d'actes déplacés. Il ne ressort pas des faits de la cause que l'altercation litigieuse ait produit un grave impact sur la personnalité du responsable hiérarchique ni qu'elle ait entraîné une perte d'autorité de l'employeur. La dispute n'a duré que quelques instants et les différents intervenants ont aussitôt repris leur travail, l'un des témoins ayant déclaré n'être resté qu'une minute et avoir immédiatement poursuivi son activité. Le supérieur hiérarchique ne s'est pas senti en danger, ni psychologiquement, ni physiquement, face au comportement de l'intimé, et la dispute ne semble pas avoir marqué les employés présents, puisque les témoins entendus ne se souviennent plus du litige, mise à part la survenance d'une discussion un peu forte. Pris isolément, ce comportement n'atteint ainsi pas un seuil de gravité suffisant pour revêtir un caractère particulièrement inquiétant, ce d'autant plus qu'aux dires du

responsable hiérarchique, les relations professionnelles entre l'intimé et lui-même ont été plutôt bonnes au cours de leurs cinq années de collaboration.

Quant aux précédents avertissements signifiés à l'intimé par son employeur et à la résiliation ordinaire de son contrat de travail, ces sanctions lui ont été infligées au cours d'une période de temps limitée, à savoir entre février 2010 et juillet 2011, et les comportements alors condamnés n'ont aucun lien avec les agissements du 13 janvier 2014. En effet, à ces occasions, il a été reproché à l'intimé de ne pas avoir respecté le règlement de l'entreprise (en oubliant d'appeler le numéro de sécurité de la société une heure avant sa prise de service) et de ne pas avoir respecté les horaires prévus (en quittant un arrêt de bus avec huit minutes d'avance). De tels manquements sont totalement distincts de ceux du 13 janvier 2014. En outre, s'il est vrai que l'intimé s'est vu reprocher à une reprise d'avoir insulté une passagère mécontente, il n'a pas été établi, ni même allégué, qu'il s'en était déjà pris à ses collègues ou à sa hiérarchie par le passé. En près de dix ans de services et malgré un caractère qualifié de "*belliqueux*" par l'appelante, l'intimé n'a jamais porté atteinte à la personnalité de ses collègues ni à l'autorité de son employeur. L'un des témoins a d'ailleurs déclaré n'avoir pas connaissance d'autres incidents impliquant l'intimé.

Il résulte de ce qui précède que les propos injurieux et menaçants tenus par l'intimé le 13 janvier 2014, bien qu'inadéquats et inadmissibles, ne constituent pas un manquement grave au point de rompre le rapport de confiance nécessaire à la continuation du contrat de travail, à tout le moins jusqu'à un terme ordinaire des relations contractuelles.

Il s'ensuit que le licenciement immédiat notifié le lendemain n'était pas justifié, comme l'ont, à juste titre, retenu les premiers juges.

Le grief de l'appelante tirée de la violation de l'art. 337 CO n'est donc pas fondé.

4. L'appelante conclut à l'annulation des chiffres 2, 3, 4 et 6 du jugement querellé. Si elle conteste, sur le principe, être tenue à une quelconque obligation envers l'intimé en raison du licenciement immédiat qu'elle considère justifié, elle n'émet en revanche aucune critique quant au calcul des montants alloués par le Tribunal à l'intimé.

4.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. Cette disposition fait naître une créance en dommages-intérêts: le contrat prend fin en fait et en droit (ATF 117 II 270; 135 III 405).

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

4.2 C'est, en l'espèce, à juste titre que l'appelant ne critique pas les montants alloués à l'intimé.

La somme de 3'248 fr. 35 correspond en effet au salaire que l'intimé aurait perçu si les rapports de travail avaient été résiliés de manière ordinaire, compte tenu du délai de résiliation de deux mois applicable en vertu des art. 335c al. 1 CO, 53 al. 1 de la CCT des sous-traitants TPG en vigueur en janvier 2014 et 52 ch. 1 de la CCT des sous-traitants TPG du 27 août 2014, et de la période de protection résultant de l'incapacité de travail de l'intimé (art. 336 c al. 2 CO, art. 54 ch. 1 lit. b de la CCT des sous-traitants TPG en vigueur en janvier 2014; art. 53 CCT des sous-traitants TPG du 23 août 2014). Son salaire s'élevait à 4'350 fr. en décembre 2013, dont le 80 %, soit un montant de 3'480 fr. par mois, devait être couvert par la conclusion d'une assurance perte de gain, et versé durant le délai d'attente (art. 44 ch. 1 et 2 CCT des sous-traitants TPG en vigueur au mois de janvier 2014). Pour la période allant du 21 janvier au 30 septembre 2014, il avait dès lors droit à la somme de 29'297 fr. 10, soit 1'457 fr. 10 pour la période allant du 21 au 31 janvier 2014 (3'480 fr. / 21.5 jours x 9 jours ouvrables) et 27'840 fr. correspondant aux mois de février à septembre 2014 (8 mois x 3'480 fr.), sous déduction des indemnités journalières qu'il a perçues à concurrence de 26'048 fr. 75 (175 indemnités journalières à raison de 148 fr. 85).

Il a également droit à la somme de 3'782 fr. 95 allouée au titre des cotisations à l'assurance-maladie perte de gain pour la période allant du 15 janvier au 30 septembre 2014, correspondant à un montant de 445 fr. 05 par mois sur une période de 8,5 mois.

L'indemnité allouée à hauteur de 4000 fr. sur la base de l'art. 337c al. 3 CO est également adéquate au regard des circonstances et de la faute concomitante de l'intimé.

Les montants alloués par les premiers juges sont corrects, et seront donc confirmés.

4.3 Il en va de même de l'attestation employeur internationale, dès lors que l'intimé a droit, en vertu de l'art. 328 al. 1 CO à ce document sans qu'il soit fait mention de son licenciement avec effet immédiat.

5. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté, et le jugement confirmé.
6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/40/2016 du 20 janvier 2016.

Au fond :

Confirme le jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.