

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23852/2013-2

CAPH/106/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 23 JUIN 2015**

Entre

**A**\_\_\_\_\_, **en liquidation**, sise \_\_\_\_\_, Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 février 2015 (JTPH/68/2015), comparant en personne,

d'une part,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 26 juin 2015.

---

### **EN FAIT**

**A. a.** Par jugement du 13 février 2015, reçu par A\_\_\_\_\_ le 16 février 2015, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ 22'062 fr. 05 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 octobre 2013 (chiffre 2 du dispositif) ainsi que 4'134 fr. 60 nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 octobre 2013 (ch. 3), invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 4), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 5) et dit que la procédure était gratuite et qu'aucun dépens n'était alloué (ch. 6).

**b.** Par acte déposé à la Cour de justice (ci-après : la Cour) le 18 mars 2015, A\_\_\_\_\_ a formé appel de ce jugement dont elle sollicite l'annulation. Elle a conclu à ce que la Cour la libère du paiement des sommes de 8'135 fr. 85 et 677 fr. 70 bruts avec intérêts et de 4'134 fr. 60 nets avec intérêts.

**c.** Par courrier du 14 avril 2014, B\_\_\_\_\_ a fait savoir à la Cour qu'il concluait au rejet de l'appel.

**d.** Le 19 mai 2015, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger, A\_\_\_\_\_ n'ayant pas fait usage de son droit à la réplique.

**B.** Les faits suivants résultent du dossier.

**a.** A\_\_\_\_\_ a comme but social l'exploitation d'hôtels, restaurants, bars et autres établissements publics. Jusqu'au 5 mai 2015, C\_\_\_\_\_ en était l'administrateur et D\_\_\_\_\_, son épouse, la directrice.

La société a été dissoute par décision de l'assemblée générale du 24 avril 2015 et C\_\_\_\_\_ a été nommé liquidateur le 5 mai 2015. Dès cette date, sa raison sociale est devenue "A\_\_\_\_\_, en liquidation".

Elle exploitait depuis le 14 mai 2013 un hôtel à l'enseigne "Hôtel E\_\_\_\_\_".

**b.** Le 18 octobre 2012, A\_\_\_\_\_ a engagé B\_\_\_\_\_ comme réceptionniste dès le 1<sup>er</sup> novembre 2012 pour un salaire de 4'000 fr. net. Les conditions de travail étaient réglées par la convention collective de travail de la profession et par le règlement de l'entreprise.

Le 14 mai 2013, les parties ont signé un nouveau contrat prévoyant l'engagement de B\_\_\_\_\_ comme réceptionniste de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ pour une durée indéterminée dès le 14 mai 2013. L'employé acceptait de travailler de nuit, à savoir de 23h00 à 6h00.

La porte de l'hôtel était fermée à clé dès 19h00 et le réceptionniste de nuit devait l'ouvrir pour les clients.

---

c. Par décision du 20 décembre 2012, l'Office cantonal de l'emploi a octroyé à B\_\_\_\_\_ le droit à des allocations de retour en emploi couvrant son salaire pour la période du 11 décembre 2012 au 10 décembre 2013.

Dans le cadre de l'obtention de ces allocations, A\_\_\_\_\_ s'est engagée, à ne pas résilier le contrat de travail pendant la durée du versement des allocations ou au cours des trois mois suivant la fin de celui-ci, sauf motifs importants au sens de l'art. 337 CO. En cas de résiliation sans justes motifs, l'employeur était tenu au remboursement des allocations versées.

d. Par courrier du 14 août 2013, A\_\_\_\_\_ a fait savoir à B\_\_\_\_\_ que plusieurs clients s'étaient plaints de difficultés pour accéder à l'hôtel durant la nuit; ils avaient dû sonner très fort à la porte pendant de longues minutes avant qu'il ne la leur ouvre. En outre, le hall de l'hôtel s'était fréquemment trouvé dans l'obscurité totale, toutes les lumières ayant été éteintes par l'employé. Celui-ci avait en outre été surpris à plusieurs reprises en train de dormir allongé sur une banquette à côté du desk de la réception, rideaux tirés, durant ses heures de travail. Enfin, des clients s'étaient plaints du fait qu'il était désagréable et peu serviable. A\_\_\_\_\_ soulignait que ce comportement constituait une violation grave des obligations contractuelles de l'employé; non seulement les clients existants étaient empêchés d'accéder à leurs chambres, mais les potentiels nouveaux clients se retrouvant face à une porte fermée, toutes lumières éteintes, étaient dissuadés de louer une chambre. L'employé était sommé de changer de comportement et de cesser de dormir pendant les heures de travail. Il s'agissait d'un avertissement au sens de l'art. 337 CO, étant précisé qu'en cas de récidive, aucun autre avertissement ne lui serait adressé.

Copie de ce courrier a été adressée à l'Office cantonal de l'emploi.

e. Le 2 octobre 2013, B\_\_\_\_\_ a été licencié avec effet immédiat par A\_\_\_\_\_. Celle-ci lui a remis un courrier faisant référence à l'avertissement du 14 août 2013 et indiquant qu'elle avait récemment reçu confirmation de ce qu'il avait récidivé puisqu'un client de l'hôtel l'avait surpris une fois de plus en train de dormir pendant ses heures de travail.

C\_\_\_\_\_ a indiqué à ce sujet lors de l'audience du 9 septembre 2014 devant le Tribunal que, le 2 octobre 2013, lorsque B\_\_\_\_\_ avait pris son service à 17h00 comme d'habitude, son épouse se trouvait sur place. Il était quant à lui arrivé aux environs de 19h00; il pensait que son épouse serait toujours avec son employé à son arrivée mais a constaté qu'elle était partie avant celle-ci, pour des raisons qu'il ignorait. Elle n'avait pas demandé à B\_\_\_\_\_ de quitter son poste car elle préférait que ce soit son mari qui le fasse.

f. Par courrier du 7 octobre 2013, B\_\_\_\_\_, représenté par le Syndicat F\_\_\_\_\_, a fait savoir à A\_\_\_\_\_ qu'il contestait avoir été surpris en train de dormir par un client et lui demandait de préciser ses accusations. La fatigue qui avait donné lieu

---

au premier avertissement s'expliquait par le fait que B\_\_\_\_\_ n'avait pas reçu les jours de congé auxquels il avait droit.

B\_\_\_\_\_ estimait ainsi qu'il n'y avait pas de juste motif de licenciement, mais précisait qu'il n'entendait pas continuer à travailler pour son employeur car il avait perdu confiance en lui. Il demandait à celui-ci de "régulariser" le congé en l'assortissant du délai légal, soit d'un mois pour la fin d'un mois,

Le 17 octobre 2013, A\_\_\_\_\_ a indiqué à B\_\_\_\_\_ qu'elle contestait ses affirmations et maintenait le licenciement avec effet immédiat.

**g.** Par demande simplifiée déposée au Tribunal le 26 février 2014, suite à l'autorisation de procéder délivrée le 10 décembre 2013, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement de 27'287 fr. 75 bruts soit : 8'081 fr. 26 et 3'169 fr. 86 avec intérêts à 5% l'an dès le 2 octobre 2013 (jours de repos et vacances); 1'212 fr. 76 (heures supplémentaires); 8'135 fr. 83 (salaires d'octobre et novembre 2013); 677 fr. 71 (13<sup>ème</sup> salaire); 1'875 fr. 73 avec intérêts à 5% l'an dès le 2 octobre 2013 (vacances) et 4'134 fr. 60 (indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié).

**h.** Le 30 avril 2014, A\_\_\_\_\_ a déposé une écriture en réponse, concluant à ce que le Tribunal alloue à B\_\_\_\_\_ 437 fr. 89 à titre de 2.33 jours fériés non pris et le déboute de toutes ses conclusions.

Elle a notamment allégué que des clients s'étaient plaints en septembre 2013 du fait qu'ils ne pouvaient pas entrer de nuit dans l'hôtel car B\_\_\_\_\_ dormait et ne les entendait pas sonner. C\_\_\_\_\_ s'était alors rendu sur place avec un ami, G\_\_\_\_\_, dans la nuit du 29 au 30 septembre 2013, pour vérifier les dires des clients. Ils avaient constaté que les rideaux de la réception étaient tirés et la lumière éteinte, donnant l'impression que l'hôtel était fermé. B\_\_\_\_\_ n'était pas à son poste mais profondément endormi sur une couchette à côté de sa place de travail. C\_\_\_\_\_ a proposé à titre de preuve de cet allégué, qui porte le numéro 16, l'audition de G\_\_\_\_\_.

Concernant cet incident, C\_\_\_\_\_ a indiqué, lors des audiences des 9 septembre et 13 octobre 2014 devant le Tribunal, qu'il s'était rendu à l'hôtel accompagné car il voulait avoir un témoin. Après avoir surpris B\_\_\_\_\_ endormi une nouvelle fois, il avait dû consulter l'actionnaire de la société pour décider s'il fallait lui notifier un nouvel avertissement ou un licenciement.

A\_\_\_\_\_ a déposé quatre e-mails de clients qui se plaignaient du comportement du réceptionniste de l'hôtel, relevant qu'ils avaient eu des difficultés pour entrer dans l'hôtel la nuit car celui-ci était endormi et qu'il était peu serviable et désagréable. B\_\_\_\_\_ a contesté ces documents, alléguant qu'il s'agissait de faux.

---

**i.** Les éléments pertinents suivants résultent des enquêtes diligentées par le Tribunal :

- Le témoin H\_\_\_\_\_, qui a travaillé comme réceptionniste en mai et juin 2013 à l'Hôtel E\_\_\_\_\_, a indiqué qu'il avait trouvé deux ou trois fois B\_\_\_\_\_ endormi sur la banquette à droite de la réception lorsqu'il arrivait pour prendre son service vers 1h15. La lumière de la réception était allumée, mais celle du hall était éteinte. Il avait vu des clients qui n'arrivaient pas à entrer et trépassaient devant la porte.
- Le témoin I\_\_\_\_\_, qui a travaillé comme réceptionniste à l'Hôtel E\_\_\_\_\_ de son ouverture jusqu'en juillet 2013, a pour sa part indiqué qu'il n'avait jamais vu B\_\_\_\_\_ endormi. Il prenait la relève de celui-ci et travaillait de 1h30 à 9h00 du matin.
- Le témoin G\_\_\_\_\_, ami de C\_\_\_\_\_, était passé une nuit à l'hôtel vers 3h00/4h00 du matin, à la demande de C\_\_\_\_\_ qui avait un problème avec un employé. Il avait constaté depuis l'extérieur que les lumières étaient éteintes et les rideaux tirés. B\_\_\_\_\_ dormait sur une banquette à côté de la réception. C\_\_\_\_\_ l'avait réveillé, lui avait dit que c'était intolérable et que cela n'allait pas se passer comme cela. Le témoin n'était allé qu'une fois à l'hôtel en pleine nuit.

B\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il contestait ce témoignage car c'était "une situation qu'il n'avait pas vécue".

- Le témoin J\_\_\_\_\_, directeur de A\_\_\_\_\_ jusqu'en novembre 2012, date à laquelle la société a été vendue, a indiqué qu'il avait été client de l'Hôtel E\_\_\_\_\_ pendant environ 4 mois en 2013. A partir de 20h00 environ la porte était fermée à clé. A deux reprises il avait dû attendre vraiment longtemps pour qu'on lui ouvre, à savoir entre 15 et 20 minutes. Une autre fois il avait attendu environ 10 minutes. A chaque fois, c'était B\_\_\_\_\_ qui était venu lui ouvrir. Il avait par ailleurs vu à deux reprises B\_\_\_\_\_ endormi vers 2h00/3h00 du matin. Ce dernier n'était pas serviable, ignorait les questions que lui posait le témoin, était impoli et antipathique. Le témoin avait en outre vu B\_\_\_\_\_ embrasser une prostituée à la réception de l'hôtel.

B\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il contestait ce témoignage. Il ne lui avait jamais été reproché de mal parler aux clients; le témoin s'adressait à lui en anglais, langue qu'il ne parlait pas, de sorte qu'il était possible que le témoin ne l'ait pas compris et inversement.

**j.** La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience du 13 octobre 2014, les parties ayant persisté dans leurs conclusions.

---

**k.** Dans le jugement querellé, le Tribunal a notamment retenu, s'agissant des justes motifs de résiliation immédiate, que A\_\_\_\_\_ n'avait pas démontré que B\_\_\_\_\_ s'était endormi une seconde fois sur son lieu de travail, après l'avertissement du 14 août 2013. En effet, les e-mails de clients produits par l'employeur n'avaient qu'une faible valeur probante en raison de leur imprécision quant à la date des faits et à l'identité du réceptionniste concerné, étant précisé qu'à cette période deux personnes travaillaient à la réception. G\_\_\_\_\_ n'avait quant à lui pas indiqué à quelle date il avait vu l'employé endormi. La lettre de licenciement ne mentionnait qui plus est pas cet épisode, se référant uniquement aux dires d'un client de l'hôtel.

En tout état de cause, même à supposer qu'il était établi que l'employé se soit à nouveau endormi à son poste après avoir reçu un avertissement, les délais écoulés entre le 14 août 2013 et le licenciement du 2 octobre 2013 et entre celui-ci et l'incident du 29/30 septembre 2013 étaient excessifs et constituaient des indices en faveur de l'absence de rupture définitive du lien de confiance. Il en allait de même du fait que, le jour du licenciement, A\_\_\_\_\_ avait laissé B\_\_\_\_\_ seul à la réception de 17h00 à 19h00 après lui avoir signifié par e-mail son licenciement immédiat.

L'employeur n'avait ainsi pas établi l'existence de justes motifs de résiliation immédiate du contrat. L'employé avait dès lors droit à un montant de 8'135 fr. 85 au titre de salaire pour octobre et novembre 2013, de 677 fr. 70 au titre de treizième salaire pendant le délai de congé et de 4'134 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Le Tribunal a par ailleurs alloué à l'employé d'autres prétentions, qui ne sont pas remises en cause en appel.

**l.** Les arguments des parties devant la Cour seront examinés ci-après en tant que de besoin.

## **EN DROIT**

- 1.** **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

Il est ainsi recevable.

**1.2** L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III

---

374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. L'appelante a été dissoute par décision de son assemblée générale du 24 avril 2015 de sorte que sa raison sociale est, depuis le 5 mai 2015 "A\_\_\_\_\_, en liquidation". Sa qualité sera rectifiée d'office.
3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves concernant la validité du congé avec effet immédiat. Plusieurs témoins avaient confirmé que l'intimé dormait pendant ses heures de travail ce qui était inacceptable pour un veilleur de nuit, de sorte qu'il existait un juste motif de licenciement immédiat.

**3.1** Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

Une preuve est *considérée comme apportée* lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude ; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des *exceptions à la règle de la preuve*, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

**3.2** Le témoignage et les documents écrits – "titres" – sont des moyens de preuve au sens des articles 168 al. 1 let. a et b et 177 CPC. Le témoignage doit en principe être recueilli oralement par le tribunal (art. 170 ss CPC). L'art. 190 al. 2 CPC prévoit cependant que le tribunal peut requérir des renseignements écrits de la part de personnes dont la comparution à titre de témoin ne semble pas nécessaire.

---

Selon la doctrine, l'art. 190 al. 2 CPC ne s'oppose pas à la production spontanée par les parties de témoignages écrits émanant de personnes privées, ceux-ci ne pouvant cependant être qualifiés de renseignements écrits au sens de cette disposition. Les témoignages écrits constituent en principe des titres au sens de l'art. 177 CPC, lesquels sont soumis à la libre appréciation des preuves (JÄGER in Zeitschrift für Aktuelle Rechtsprechung kompakt (www.iusfocus.ch), 6/2012 n. 140). Les déclarations écrites des témoins ont une force probante réduite (VOUILLOZ, Le droit à la preuve dans le Code de procédure civile suisse (art. 150 à 193 CPC), in : Jusletter 27, Avril 2009, p. 17).

**3.3** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Doivent notamment être 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1).

En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a p. 561; ATF 138 III 67 consid. 2.3.5 p. 73 s.).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstances particulières, ce délai est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits. On ne peut exiger de l'employeur de prendre une décision tant que sa connaissance des faits est trop incertaine (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 591 et 592).

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 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\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1).

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver celle-ci (art. 8 CC) (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 571).

**3.4** En l'espèce, l'intimé, engagé en qualité de réceptionniste/ veilleur de nuit dans un hôtel, a fait l'objet, en date du 14 août 2013, d'un premier avertissement de la part de son employeur en raison du fait qu'il dormait pendant ses heures de travail, ce qui avait entravé de manière conséquente l'accès des clients à l'hôtel, la porte étant fermée à clé dès 19h00. Cet avertissement mentionnait en outre le fait que plusieurs clients s'étaient plaints de son attitude désagréable et peu serviable. La réalité de ces reproches a été confirmée par les témoins H\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_.

Le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas démontré que l'intimé s'était une nouvelle fois endormi sur son lieu de travail après avoir reçu cet avertissement.

A cet égard, la Cour constate que c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que la force probante des quatre e-mails datés de septembre 2013 et produits par l'appelante était faible. En effet, ces envois n'ont pas été confirmés devant le Tribunal par leurs auteurs, sur l'identité desquels aucune précision n'a été fournie.

Par contre, l'allégation de l'employeur selon laquelle il a surpris une nouvelle fois son employé endormi pendant les heures où il était supposé veiller, dans la nuit du 29 au 30 septembre 2013, a été confirmée devant le Tribunal par le témoin G\_\_\_\_\_ et il n'y a aucune raison de penser que celui-ci se serait rendu coupable de faux témoignage.

L'on ne saurait suivre le Tribunal lorsqu'il a considéré que ce témoignage devait être écarté au motif que le témoin n'avait pas expressément indiqué la date de cet incident. En effet, ce témoignage a été offert en preuve d'un seul allégué de l'employeur, à savoir l'allégué n° 16, qui précise que c'est dans la nuit du 29 au 30 septembre 2013 que C\_\_\_\_\_ s'est rendu sur place avec un témoin afin de vérifier la réalité des nouvelles plaintes de client intervenues depuis août 2103. Aucune des parties n'allègue par ailleurs que G\_\_\_\_\_, qui a indiqué ne s'être rendu qu'une seule fois à l'hôtel en pleine nuit, aurait surpris l'intimé endormi à une autre reprise. Par conséquent, le fait que le témoin n'ait pas expressément mentionné devant le Tribunal la date précise de cet incident ne permet pas d'écarter ce témoignage, ce d'autant plus que la question ne lui a, à teneur du procès-verbal, pas été posée.

L'on ne peut par ailleurs pas dénier toute crédibilité aux déclarations du témoin en raison du fait que la lettre de licenciement indique qu'un "client" de l'hôtel a surpris l'intimé en train de dormir, alors que G\_\_\_\_\_ est un ami de C\_\_\_\_\_. Cette formulation ne constitue pas une "contradiction manifeste" comme l'a considéré le Tribunal; il s'agit plutôt d'une imprécision, qui peut s'expliquer par les allégations de l'appelante selon lesquelles elle avait reçu peu auparavant des plaintes de clients.

Compte tenu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'appelante a établi par témoignage la véracité de son allégation selon laquelle l'intimé s'est endormi une nouvelle fois pendant ses heures de travail après l'avertissement qui lui a été signifié le 14 août 2013.

Un tel comportement doit être considéré comme une violation grave par l'intimé de ses obligations contractuelles. En effet, le devoir essentiel d'un veilleur de nuit est de veiller durant la nuit. Or, il ressort des faits établis que l'intimé a manqué à cette obligation à plusieurs reprises avant l'avertissement signifié par l'employeur le 14 août 2013 et qu'il a réitéré cet comportement, en tous cas à une reprise, après cet avertissement.

Le fait pour un veilleur de nuit de persister, en dépit d'un avertissement, à s'endormir pendant ses heures de travail, au cours desquelles il est supposé être disponible pour ouvrir la porte aux clients séjournant à l'hôtel, répondre aux demandes des nouveaux clients potentiels et assurer la sécurité de l'hôtel, doit être considéré comme une violation grave de ses obligations contractuelles, laquelle est propre à détruire la confiance qu'implique une relation de travail. Cela est d'autant plus vrai s'agissant, comme en l'espèce, d'un employé qui se trouve seul à son poste la nuit, ce qui présuppose une confiance particulière de l'employeur dans la fiabilité de l'employé.

Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'on ne saurait inférer du fait qu'un mois et demi environ s'est écoulé entre l'avertissement et le licenciement que le lien de confiance n'a pas été rompu. En effet, les allégations de C\_\_\_\_\_ selon lesquelles il voulait vérifier par lui-même que son employé avait effectivement réitéré son comportement avant de prendre des dispositions à son encontre sont crédibles. Il ressort à cet égard des principes juridiques précités que les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide et qu'il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits.

En communiquant le licenciement le 2 octobre 2013, pour des faits constatés le 30 septembre 2013, l'appelante a en outre respecté le délai de deux à trois jours ouvrables prescrit par la jurisprudence.

Le fait que l'appelante ait laissé travailler l'intimé seul à la réception le 2 octobre 2013 de 17h00 à 19h00 n'est pas non plus décisif. En effet, cette situation était

---

imprévue puisque C\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il pensait que son épouse, qui se trouvait sur place lorsque l'intimé a pris son service, allait rester avec lui jusqu'à son arrivée, ce qui n'a finalement pas été le cas pour des raisons qui ne ressortent pas de la procédure. En outre, il n'a jamais été allégué que l'intimé s'était endormi à son poste avant 19h00, de sorte qu'il n'y avait pas de risque particulier à le laisser seul pendant une courte période à ces heures-là.

Au regard de ce qui précède, l'appelante a établi que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé le 2 octobre 2013 était fondé sur de justes motifs.

Le jugement entrepris doit par conséquent être annulé dans la mesure où il a alloué à l'intimé les montants de 8'135 fr. 85 au titre de salaire pour octobre et novembre 2013, de 677 fr. 70 au titre de treizième salaire pendant le délai de congé et de 4'134 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

C'est ainsi un montant de 13'248 fr. 50 (22'062 fr. 05 - 8'813 fr. 55) que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé.

Les autres dispositions du jugement ne sont pas remises en cause en appel et seront par conséquent confirmées.

4. La procédure est gratuite, compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC et 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 18 mars 2015 par A\_\_\_\_\_, en liquidation contre le jugement JTPH/68/2015 rendu le 13 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23852/2013-2.

**Au fond :**

Annule les chiffres 2 et 3 du dispositif de ce jugement.

**Cela fait et statuant à nouveau :**

Condamne A\_\_\_\_\_, en liquidation à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 13'248 fr. 50 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 octobre 2013.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

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

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.