REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/24408/2018-1 **CAPH/2/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 4 JANVIER 2021

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 avril 2020 (JTPH/150/2020), comparant par M^e^ Cyril AELLEN, avocat, AAA Avocats SA, rue du Rhône 118, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par le syndicat Y_____, _____, en les bureaux duquel il fait élection de domicile,

C_____, [caisse de chômage] sise _____, partie intervenante, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 janvier 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/150/2020 du 20 avril 2020, reçu le 23 avril 2020 par A_____ SA, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevables la demande formée le 12 décembre 2018 par B_____ à l'encontre de A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), l'amplification de ses conclusions formée le 11 avril 2019 (ch. 2) et la demande d'intervention formée le 18 décembre 2018 par la [caisse de chômage] C_____ (ch. 3). Au fond, il a condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 25'651 fr. 35, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 24 septembre 2018, sous déduction de la somme nette de 10'026 fr. 90 due à la C_____ [caisse de chômage] (ch. 4), condamné A_____ SA à verser à cette dernière la somme nette de 10'026 fr. 90, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 décembre 2018 (ch. 5), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 4'347 fr. 65 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 24 septembre 2018 (ch. 7) et à lui délivrer un certificat de travail complet et conforme au considérant 9 du jugement (ch. 8), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 9) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 10).

B. **a.** Par acte expédié le 25 mai 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA appelle des chiffres 4 à 8 et 10 du dispositif de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation. Elle conclut au déboutement de B_____ et de tout tiers de toute autre ou contraire conclusion, avec suite de frais judiciaires.

b. B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.

c. La [caisse de chômage] C_____ n'a pas fait usage de son droit de réponse.

d. A_____ SA a répliqué, persistant dans ses conclusions.

e. Par avis du 25 septembre 2020, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger, B_____ ayant renoncé à faire usage de son droit de dupliquer.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. A_____ SA est une société anonyme ayant son siège à Genève et dont le but est l'installation générale d'électricité forte ou faible.

D_____ en est l'administrateur, avec signature individuelle.

b. B_____, né le _____ 1956, a été engagé oralement par A_____ SA en qualité de monteur-électricien à plein temps à compter du 27 juillet 1987 pour une durée indéterminée. Son salaire horaire brut a été fixé en dernier lieu à 37 fr. 65.

Selon les directives de la société remises à B_____, les horaires de travail étaient de 7h30 à 12h et de 13h00 à 16h30.

c. Le 19 septembre 2018, B_____ et son collègue F_____ ont été affectés au chantier du stade G_____ (GE).

f. A leur pause de midi, ils ont déjeuner au restaurant.

B_____ a admis y avoir bu un verre de bière.

g. Entre 15h et 16h, ces derniers se sont rendus à la buvette du stade en habits de travail, sur lesquels figure le nom de l'entreprise A_____ SA (témoins H_____, I_____, J_____ et K_____). De nombreux enfants étaient présents (témoins I_____ et H_____).

B_____ s'est attablé avec K_____ et L_____ (témoins K_____ et I_____) et a admis avoir bu deux verres de rosé, ce que le gérant de la buvette a confirmé (témoin I_____). La discussion avec K_____ a dégénéré lorsque celui-ci l'a traité de "*sale étranger*" (témoin I_____) et lui a indiqué que s'il était mécontent de son employeur, il devait changer d'entreprise et que s'il estimait sa situation mauvaise en Suisse, il pouvait retourner en Italie (témoin K_____). B_____ et F_____ sont ensuite devenus injurieux (témoin I_____).

Le patron de la buvette, I_____, est alors intervenu, suite à quoi B_____ et F_____ sont partis (témoins K_____ et I_____) au volant de la voiture de l'entreprise, que B_____ conduisait (témoin I_____).

Selon K_____, ces derniers l'ont gratifié de gestes obscènes devant un groupe d'enfants avant de reprendre leur véhicule.

h. Le lendemain, K_____ a téléphoné à D_____ pour lui raconter les faits. Il lui a indiqué qu'il trouvait cette situation extrêmement désagréable et qu'elle ne lui faisait pas de la publicité (témoin K_____).

H_____, entraineur de football ayant assisté à l'altercation, a également téléphoné à D_____ pour lui rapporter l'incident (témoin H_____).

d. Par courrier recommandé du 21 septembre 2018, remis en main propre à B_____ le 24 septembre 2018 et également retiré à l'office postal le 28 septembre 2018, A_____ SA a résilié les rapports de travail du précité avec effet immédiat. Se référant à l'altercation du 19 septembre 2018 qui avait eu lieu à la buvette G_____ pendant les heures de travail, elle lui a reproché d'avoir été

alcoolisé, d'avoir ouvertement critiqué son employeur auprès de personnes présentes sur place et d'avoir tenu des propos inacceptables en habits de travail, devant des enfants. Ce comportement donnait une mauvaise image de la société et avait entraîné une perte de confiance, ce qui justifiait son licenciement immédiat.

e. Par courrier du 1er octobre 2018 à A_____ SA, B_____ a contesté son licenciement immédiat, estimant que celui-ci était abusif. Il lui a exprimé sa surprise, dès lors qu'elle n'avait pas pris la peine de lui faire part des reproches qu'elle avait à son encontre avant de le licencier. Il a exposé qu'en 32 ans de service, il avait toujours donné satisfaction, été à disposition à toute heure, même en dehors des heures de travail habituelles, et son travail avait été exemplaire. A_____ SA ne lui avait jamais fait de reproches et il n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme. Aussi, il lui a demandé de bien vouloir reconsidérer sa décision d'ici au 9 octobre 2018.

f. A_____ SA lui a répondu le 9 octobre 2018 qu'elle ne reviendrait pas sur sa décision.

D. **a.** Par requête déposée le 15 octobre 2018 en conciliation, B_____ a assigné A_____ SA en paiement des sommes de 18'975 fr. 60 avec intérêt à 5% l'an dès le 1er octobre 2018 et de 25'300 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2018.

b. Au bénéfice d'une autorisation de procéder du 6 décembre 2018, B_____ a déposé une demande simplifiée le 12 décembre 2018 au Tribunal, concluant à ce que A_____ SA soit condamnée à lui payer la somme brute de 18'975 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018 à titre de salaire dû pendant le délai de congé légal. Il a également conclu à ce qu'elle soit condamnée à lui verser une indemnité correspondant à six mois de salaire pour licenciement immédiat injustifié, conclusion qu'il n'a pas chiffrée.

Ces conclusions ont été portées en dernier lieu à 29'999 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 24 septembre 2018, montant qui se décompose comme suit:

- 25'651 fr. 35 brut à titre de salaire du 24 septembre au 31 décembre 2018;
- 4'347 fr. 65 net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

B_____ a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail complet pour une valeur de 1 fr.

A l'appui de ses conclusions, B_____ a notamment exposé qu'il s'était rendu à la buvette du stade G_____ avec F_____ pour réparer un réfrigérateur. Le patron leur avait offert un verre et ils avaient discuté avec des habitués. La discussion avait porté sur les conditions de travail des corps de métier de la construction et

les immigrants italiens, espagnols et portugais, avant de s'envenimer. Des insultes avaient alors été échangées et il avait quitté la buvette avec son collègue. Il n'avait toutefois jamais critiqué son employeuse durant cette discussion et n'était pas alcoolisé. L'altercation ne constituait ainsi pas un motif suffisant pour justifier son licenciement avec effet immédiat, ce d'autant plus qu'il n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement en 32 ans de service et avait toujours donné satisfaction dans son travail.

c. Le 18 décembre 2018, la [caisse de chômage] C_____ a formé une demande d'intervention principale, concluant à ce que A_____ SA soit condamnée à lui payer la somme totale de 10'026 fr. 90 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 décembre 2018, correspondant aux indemnités de chômage versées à B_____ pour les mois de septembre à décembre 2018.

d. A_____ SA s'est opposée aux prétentions en paiement émises par B_____ et par la [caisse de chômage] C_____.

Elle n'avait eu d'autre choix que de résilier le contrat de travail de B_____ avec effet immédiat en apprenant que son employé avait consommé de l'alcool pendant les heures de travail, conduit le véhicule de la société en état d'ébriété, violé les horaires de travail et importuné des tiers par des propos injurieux, y compris à son endroit, en habit de travail. B_____ n'ayant pas travaillé de manière effective sur le chantier le 19 septembre 2018, elle avait par ailleurs décidé de déduire 3,5 heures pour la journée du 19 septembre 2018, de sorte que seules 4,5 heures avaient été rémunérées.

Elle avait déjà rencontré des problèmes avec B_____ du fait de sa consommation excessive d'alcool, se référant à une permanence du 30 septembre 2017 lors de laquelle une cliente de la société avait été contrainte d'appeler son administrateur afin de l'informer que B_____ se trouvait sous l'emprise de l'alcool et n'exécutait pas correctement son travail. Celui-ci avait dû être pris en charge par les samaritains en raison de son taux d'alcoolémie.

A_____ SA a produit plusieurs attestations, dont une de M_____ du 2 mai 2019 et une de K_____ du 10 avril 2019. A teneur de l'attestation de M_____, B_____ et son collègue s'étaient rendus le 19 septembre 2018 dans son établissement pour y manger à midi, avaient consommé de l'alcool et étaient partis vers 15h-15h30. Ils étaient revenus vers 18h00 et étaient joyeux. B_____ avait commandé à manger et s'était endormi sur la table en mangeant.

Selon l'attestation de K_____, le gérant de la buvette lui avait confirmé que B_____ et F_____ "*avaient déjà consommé depuis le matin*". Dans sa discussion avec B_____, ce dernier avait eu des paroles malveillantes au sujet de l'entreprise et de son patron. Il lui avait indiqué que A_____ SA engageait des étrangers et qu'ils étaient moins bien payé.

e. Le Tribunal a entendu les parties et procédé à l'audition de témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile. Pour le surplus, les faits pertinents suivants ressortent de celles-ci.

e.a. B_____ a expliqué que le 19 septembre 2018, il s'était rendu avec F_____ à la buvette du stade G_____ pour examiner le réfrigérateur de l'établissement. Étant occupé, le patron leur avait dit de s'asseoir et de prendre un verre. Ils avaient ensuite discuté avec K_____ et L_____ de la Suisse qui s'était construite grâce aux travailleurs étrangers. A un moment donné, K_____ lui avait dit que s'il n'était pas content, il devait rentrer chez lui, le traitant de "*sale étranger*". Il s'était alors énervé, avait levé la voix et proféré des injures, telles que "*t'es con*" ou "*connard*". Il n'avait toutefois pas critiqué A_____ SA et n'avait en particulier pas dit que celle-ci profitait de la main-d'œuvre étrangère. Suite à cette altercation, il avait quitté la buvette et s'était rendu chez lui avec son collègue, où ils s'étaient changés. Ils étaient ensuite retournés à la buvette vers 17h30 dans l'idée d'y manger. Le gérant n'ayant toutefois pas préparé de repas, ils étaient allés ailleurs.

Si D_____ lui avait fait des remarques concernant ses horaires, il n'avait jamais reçu de blâme et effectuait des heures supplémentaires selon la demande et les urgences et cela, sans toujours les compter.

S'agissant de l'incident du 30 septembre 2017, son malaise était dû à sa tension pour laquelle il prenait des médicaments. Il n'était toutefois pas resté longtemps chez les samaritains et avait ensuite repris son travail.

e.b. D_____ a déclaré qu'il avait observé que B_____ buvait lors des repas de midi, ce qui expliquait son attitude agressive l'après-midi. Il lui avait fait plusieurs remarques à ce sujet. Il lui avait également fait des remarques sur ses horaires, dans la mesure où il notait toujours huit heures de travail par jour alors qu'il prenait de temps en temps des pauses qui n'étaient pas décomptées.

Concernant l'incident du 30 septembre 2017, le malaise de B_____ était bien dû à l'alcool, comme le lui avaient indiqué les samaritains lorsqu'il les avait contactés à ce sujet. Le précité n'avait pas effectué les travaux en soirée, de sorte qu'il avait dû faire un rabais sur ses prestations.

e.c. N_____, secrétaire, entendu en qualité de témoin, a déclaré que B_____ était intervenu en septembre 2017 en tant qu'électricien durant une fête de la musique. Ce dernier avait eu pour mission de contrôler les installations électriques et d'intervenir en cas de problème durant le week-end. Durant la journée de samedi, il avait observé que B_____ consommait de l'alcool et en soirée, vers 20h, celui-ci avait fait un malaise dans la buvette, dû manifestement à sa consommation d'alcool. Il avait été pris en charge par les samaritains et avait pu reprendre le travail le lendemain matin.

e.d. H_____, coach sportif, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il était entraineur de football auprès de jeunes de tout âge et qu'il passait ses journées au stade G_____. Un après-midi vers 16h, en entrant dans la buvette, il avait remarqué que F_____ ainsi qu'une autre personne avaient une attitude très agressive envers K_____ et L_____, sans pour autant qu'elle ne devienne physique. Les propos, principalement ceux de F_____, étaient menaçants, à la limite d'en venir aux mains. Il lui avait semblé, par leur attitude, qu'ils étaient alcoolisés. L'altercation avait duré environ cinq minutes et s'était produite devant plusieurs enfants, qui étaient un peu choqués.

e.e. K_____, retraité, entendu en qualité de témoin, a confirmé la teneur de son attestation du 10 avril 2019. Il déclaré se souvenir qu'un après-midi, B_____ s'était attablé avec L_____ et lui-même vers 15h-15h30. Il avait dialogué calmement avec lui sur l'entreprise A_____ SA, à laquelle il avait souvent fait appel, avant que la discussion ne dégénère. B_____ lui avait notamment indiqué qu'il n'était pas content de son nouveau patron, qui n'était pas à la hauteur, et qu'il estimait que l'entreprise avait beaucoup changé. Il n'avait toutefois pas décrit son patron en des termes injurieux.

Il lui était difficile d'estimer si B_____ et F_____ étaient alcoolisés, mais ils ne lui paraissaient pas être dans un état normal, précisant qu'il avait trouvé inquiétant qu'ils prennent un véhicule dans l'état dans lequel ils se trouvaient. L'un d'entre eux avait bu un verre de rosé, et il ne se rappelait pas de la consommation de l'autre.

e.f. J_____, retraité, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il s'était rendu à la buvette X_____ le 19 septembre 2018 vers 18h et y avait croisé B_____. Ce dernier n'était certainement pas ivre et il n'avait eu aucun souci à le voir prendre son véhicule. Dans les relations qu'il avait eues avec B_____ depuis 15 ans, ce dernier n'avait eu aucun propos discourtois à l'encontre de l'entreprise A_____ SA.

e.g. I_____, retraité, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il était le gérant de la buvette du stade G_____, précisant que la buvette X_____ se trouvait ailleurs. Le 19 septembre 2018, il était arrivé à 8h00 à la buvette et en était reparti vers 21h-22h. Il avait vu B_____ et F_____ travailler dans les vestiaires du stade dès 11h. Après leur pause, ces derniers avaient repris le travail vers 13h30-14h00 dans les vestiaires. A aucun moment ils n'étaient intervenus dans la buvette pour réparer un réfrigérateur, cette intervention ayant été effectuée par eux un ou deux jours plus tôt.

e.h. L_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il avait une entreprise d'auto-électricité et faisait appel depuis de nombreuses années à A_____ SA. Il avait rencontré K_____ à la buvette le 19 septembre 2018 et avait vu B_____ à

cette occasion. Il avait toutefois dû s'absenter une quinzaine de minutes pour se rendre à son atelier, qui se trouvait en face de la buvette. Quand il était revenu, il régnait une drôle d'ambiance à la buvette et K_____ semblait choqué. B_____ partait au moment où arrivait.

e.i. O_____, entendue en qualité de témoin, a déclaré qu'elle était employée par A_____ SA aux ressources humaines depuis décembre 2016. Le 19 septembre 2018, B_____ l'avait appelée pour lui parler d'un problème professionnel, dont elle ne se rappelait plus la teneur. Durant cet appel, elle avait remarqué qu'il ne se trouvait pas dans un état normal, avait "*une voix ivre*" et semblait avoir des soucis. Elle n'avait pas connaissance d'un problème d'alcoolisme rencontré par B_____.

e.j. P_____, technicien électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il était notamment chargé d'organiser et de contrôler le travail de B_____ et de F_____. Le chantier du stade avait pris du retard en raison de la lenteur de ces employés. Ces derniers ne devaient pas obligatoirement terminer ce chantier, qui avait par ailleurs été débuté par d'autres employés.

e.k. Q_____, électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré avoir travaillé dans l'entreprise A_____ SA de 2013 à septembre 2017. Dans ce cadre, il avait eu l'occasion de travailler fréquemment avec B_____, qui exécutait du très bon travail. Ce dernier avait un fort caractère, mais il ne l'avait jamais vu injurieux.

Il n'était pas toléré que les employés boivent de l'alcool au travail, mais il était possible que ceux-ci en consomment durant la pause de midi et en soirée après le travail. Il avait eu l'occasion de voir B_____ alcoolisé, mais uniquement en dehors des heures de travail. Habituellement, lors des repas de midi, un verre de vin était consommé, mais il arrivait que la consommation soit plus importante et que des alcools forts soient offerts par le tenancier. Il arrivait que l'horaire de midi ne soit pas respecté et dépassé.

e.l. R_____, technicien électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il travaillait pour A_____ SA depuis août 2006. Il avait eu l'occasion de travailler avec B_____ de 2006 à 2011. Si ce dernier n'était pas rapide, il effectuait toutefois bien son travail et leur relation s'était bien déroulée. C'était une personne exubérante, à qui il arrivait de boire plus d'un verre, tout en restant raisonnable. Il arrivait également à celui-ci de prendre certaines libertés quant à la durée de sa pause de midi, ce que, en général, les autres employés ne se permettaient pas. A plusieurs reprises, D_____ avait fait des remarques à B_____ afin qu'il respecte les horaires. Il lui semblait qu'il lui avait aussi indiqué qu'il devait se réfréner sur l'alcool. Il ne pouvait toutefois pas indiquer quand ces remarques avaient été faites ni à quelle fréquence.

e.m. S_____, chef de projet, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il avait travaillé pour A_____ SA d'avril 2008 à juin 2017, d'abord comme chef de

chantier puis comme responsable technique. Il avait eu l'occasion de travailler avec B_____, qui effectuait du bon travail. Concernant son caractère, c'était un bon vivant, qui disait ce qu'il pensait et avait le cœur sur la main. Il ne l'avait jamais vu consommer de l'alcool sur son lieu de travail, mais il lui arrivait de boire des verres à la pause de midi et de prendre un apéritif après la journée de travail, sans que cette attitude ne suscite de remarques de sa part. De manière générale, B_____ respectait ses horaires et avait une grande disponibilité pour le travail en week-end et en soirée.

e.n. T_____, électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il avait travaillé pour A_____ SA de 1990 à décembre 2016 en tant que monteur électricien. A l'exclusion des deux dernières années, il avait travaillé avec B_____, qui effectuait assez bien son travail et était pointilleux. Ce dernier avait un caractère fort, ce qui l'amenait à crier lorsqu'il y avait des problèmes au travail. Il n'avait personnellement jamais eu de problème avec lui et celui-ci ne s'était jamais emporté au point d'injurier ou frapper ses collègues. Lorsqu'ils allaient manger ensemble à midi, ils buvaient du vin. B_____ n'avait toutefois pas une consommation abusive et il ne l'avait jamais vu alcoolisé au travail. Si les horaires étaient respectés en général, notamment la pause de midi, ils arrivaient parfois en retard le matin, sans qu'ils ne partent plus tard le soir. Toutefois, il leur arrivait également de travailler plus longtemps pour terminer un travail.

A deux ou trois reprises, il avait vu D_____ faire des remontrances à B_____ pour son attitude et sa consommation d'alcool après les heures de travail.

e.o. U_____, électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré que B_____ exécutait du bon travail. S'il lui arrivait d'élever la voix, c'était dans le cadre du travail et ce n'était rien de méchant. Les horaires de travail débutaient à 7h30 pour terminer à 16h30. Il leur arrivait d'être flexibles selon le travail à effectuer et de changer l'horaire de la pause.

B_____ prenait un à trois verres de vin durant le repas de midi, mais d'autres employés en faisaient autant. Ce dernier avait une consommation d'alcool habituelle et il ne l'avait jamais vu sous l'emprise de l'alcool.

Comme tous les employés, B_____ formulait de temps en temps des critiques à l'égard de l'entreprise, ce qui était assez habituel selon les travaux. Il ne l'avait toutefois jamais vu se plaindre de l'entreprise auprès de clients.

e.p. V_____, employé communal à G_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il lui arrivait de partager de temps en temps son repas avec B_____. Habituellement, ils prenaient 3 dl pour les deux et quelquefois des bières. Il arrivait également qu'un digestif soit offert à la fin du repas. Il n'avait jamais constaté que B_____ était alcoolisé après les repas de midi. Ils se retrouvaient parfois après les heures de travail et dans ces cas-là, la consommation d'alcool

pouvait être plus importante. D_____ se joignait parfois à eux et consommait la même quantité d'alcool.

Il n'avait jamais entendu B_____ émettre des critiques à l'égard de son employeuse.

e.q. M_____ a été dûment convoqué à deux reprises mais ne s'est pas présenté, sans être excusé.

f. Les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives à l'issue de l'audience du 14 novembre 2019, après quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a notamment retenu que les enquêtes n'avaient pas permis d'établir que B_____ avait bu une quantité excessive de boissons alcoolisées le 19 septembre 2018, ni qu'il lui arrivait de se trouver sous l'emprise de l'alcool durant les heures de travail.

Il ne ressortait par ailleurs pas des témoignages que B_____ avait effectué moins de huit heures de travail le 19 septembre 2018. Ce dernier avait toutefois pris quelques libertés par rapport à ses horaires. Il s'était en effet rendu à la buvette pour effectuer un travail au niveau des prises électriques aux alentours de 15h-15h30 et n'avait plus travaillé ensuite, ayant discuté et bu un verre avec K_____ et L_____. Il n'avait ainsi pas respecté les horaires de l'entreprise, de sorte que ce reproche était fondé.

Enfin, les enquêtes n'avaient pas permis d'établir que B_____ avait ouvertement critiqué son employeuse. En revanche, il avait proféré des injures et des insultes en public devant de jeunes enfants, alors qu'il portait ses vêtements de travail au logo de l'entreprise.

Les manquements de B_____ ne pouvaient toutefois pas justifier un licenciement immédiat. Son emportement faisait en effet suite à des propos tenus par K_____ sur sa situation d'immigré, qu'il avait ressentis comme une attaque. S'agissant des horaires de travail, l'employé n'avait reçu aucun avertissement ni reproche durant ses longues années de service, l'employeuse s'étant ainsi accommodée du respect aléatoire de ceux-ci.

Le non-respect des horaires de travail et le comportement de B_____ le 19 septembre 2018, certes critiquable, mais limité à un évènement bref et isolé, ne pouvaient ainsi, à eux seuls, être qualifiés d'objectivement graves au point d'entrainer la destruction du rapport de confiance et, partant, l'impossibilité d'exiger de A_____ SA la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé. Un avertissement préalable aurait été nécessaire, en particulier compte tenu de la longue durée des rapports de travail et de l'âge de B_____,

étant relevé que A_____ SA avait déjà sanctionné son employé en réduisant les heures de travail qu'il avait annoncées pour la journée du 19 septembre 2018.

Le licenciement avec effet immédiat n'étant pas justifié, B_____ avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient été résiliés de manière ordinaire. Il avait également droit à une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié de 16'300 fr. équivalant à deux mois et demi de salaire, compte tenu du fait qu'il avait été durement sanctionné en perdant son emploi à trois ans de la retraite, que ses manquements étaient légers et que les rapports de travail avaient été de longue durée. La manière dont le licenciement avait été formulé n'avait toutefois pas porté atteinte à la personnalité de l'employé. Ne pouvant pas statuer *ultra petita*, le Tribunal lui a alloué la somme réclamée de 4'347 fr. 65.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle 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. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

1.4 La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir appliqué la Convention collective de travail pour les monteurs-électriciens dans le canton de Genève.

Cette convention n'est toutefois plus en vigueur depuis fin avril 2016, de sorte qu'il ne peut être reproché au Tribunal de ne pas l'avoir appliquée. Celle-ci a été

remplacée par la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève (CCT-MTMB), entrée en vigueur le 1er mai 2016, dont l'application aux rapports de travail entre les parties n'est pour le surplus pas contestée.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat n'était pas justifié.

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

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1).

L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément. Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4).

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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF

142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

3.1.2 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

Selon l'art. 37 ch. 2 let. e CCT-MTMB, le travailleur est tenu de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à son employeur ou donner lieu à des réclamations. Il est également tenu de ne pas consommer des substances prohibées pendant la durée du travail (art. 37 ch. 2 let. f CCT-MTMB).

Lorsque le travailleur critique son employeur auprès d'un client, en faisant état du différend qui l'oppose à son employeur, de factures non payées et de problèmes relationnels, et qu'il a nui, par ses propos, à la réputation de son employeur, ainsi qu'aux bons rapports entre celui-ci et son client, il porte gravement atteinte à son obligation de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 731; JAR 2000, p. 229)

Le non-respect des horaires de travail ne justifie un licenciement immédiat qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement explicite comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C_294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 716).

De manière générale, l'ivresse au travail ne constitue pas un motif de licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2010 du 14 mai 2010 consid. 2.3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 725). En revanche, si le salarié cause un dommage à l'employeur alors qu'il accomplit son travail sous l'influence de l'alcool, il commet une faute grave, de sorte que son licenciement immédiat est alors autorisé sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2010 précité consid. 2.3).

Une infraction pénale commise au détriment de tiers peut constituer un motif justifiant le licenciement immédiat du travail, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; 4C_185/2006 du 19 octobre

2006 consid. 2.1). Des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat. Le Tribunal fédéral a notamment considéré qu'une injure grave adressée à l'employeur devant des collègues ou des clients pouvait constituer un juste motif de licenciement immédiat. Cela étant, il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 et les références citées).

De manière générale, les éventuelles comparaisons avec des décisions judiciaires rendues dans des causes que les parties tiennent pour similaires à la leur doivent être appréciées avec circonspection. En effet, pour déterminer le caractère justifié (ou injustifié) d'une résiliation immédiate, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances et une large place est laissée à l'appréciation du juge, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du dossier, sorti de son contexte, n'est pas significatif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.3; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

3.2 En l'espèce, l'appelante a mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail de l'intimé en raison de son comportement du 19 septembre 2018. Elle lui reproche en particulier de ne pas avoir respecté les horaires de travail, de s'être alcoolisé et d'avoir pris part à une altercation en public devant de jeunes enfants en proférant des injures et en la critiquant, alors qu'il portait ses vêtements de travail au nom de l'entreprise. Il convient d'examiner si ces reproches sont fondés et, le cas échéant, s'ils constituent des manquements graves au point de justifier une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

3.2.1 En l'occurrence, il est établi que l'intimé s'est rendu à la buvette du stade de G_____ le 19 septembre 2018 aux alentours de 15h-15h30. Indépendamment de la raison qui l'y a initialement conduit, il s'y est assis, a bu deux verres de vin et est ensuite rentré chez lui pour se changer selon ses propres déclarations. Il n'a ainsi pas respecté son horaire de travail, fixé de 7h30 à 12h et de 13h à 16h30, ce qui était déjà arrivé plusieurs fois selon les témoignages recueillis par le Tribunal (témoins Q_____, R_____ et T_____) et n'est au demeurant pas contesté. N'ayant plus travaillé après 15h30, l'intimé n'a manifestement pas effectué huit heures de travail ce jour-là, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal. Le reproche tiré du non-respect des horaires de travail est ainsi fondé.

L'appelante reproche ensuite à l'intimé d'avoir été alcoolisé le 19 septembre 2018 et d'avoir conduit le véhicule de l'entreprise en état d'ébriété. A cet égard, l'intimé a admis avoir consommé une bière avec son repas de midi et deux verres de vin dans l'après-midi. Contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'est pas établi qu'il aurait bu toute la journée, étant précisé que sa consommation en soirée n'est pas pertinente dès lors qu'elle est intervenue après les horaires de travail, alors que

l'intimé ne portait plus ses habits de travail au nom de l'entreprise, et relève ainsi de sa sphère privée. La déclaration de K_____, selon laquelle le gérant de la buvette lui aurait confirmé que l'intimé avait consommé depuis le matin, ne bénéficie que d'une force probante limitée, dans la mesure où elle constitue un ouï-dire et où le gérant lui ayant prétendument rapporté les faits a témoigné, dans la présente procédure, qu'il avait vu l'intimé et son collègue travailler au stade dès 11h, sans évoquer une quelconque consommation d'alcool avant cela. L'appelante se prévaut également de l'attestation de M_____, selon laquelle l'intimé aurait consommé de l'alcool durant sa pause de midi et quitté son établissement à 15h. Il convient toutefois d'apprécier ce moyen de preuve avec réserve, dans la mesure où ce témoin, bien que dûment convoqué à deux reprises, ne s'est pas présenté en audience pour confirmer le contenu de son attestation, sans être excusé. Celui-ci n'a en tout état pas précisé la quantité d'alcool consommée par l'intimé et ses déclarations sont contredites par le témoin I_____, qui a affirmé que l'intimé et son collègue avaient repris le travail au stade vers 13h30-14h. Il n'est ainsi pas établi que l'intimé aurait bu plus que ce qu'il a déclaré.

Il n'est pas non plus établi qu'il aurait été ivre et que son taux d'alcoolémie aurait été supérieur à la limite de 0.5 pour mille fixée par la loi (art. 1 de l'Ordonnance de l'Assemblée fédérale concernant les taux limites d'alcool admis en matière de circulation routière, RS 741.13) du fait de cette consommation, étant relevé que celle-ci s'est étalée sur une durée de trois à quatre heures et que la première boisson a accompagné un repas. Le simple fait que certains témoins aient déclaré que l'intimé n'était pas dans son état normal et qu'il avait une "*voix ivre*" au téléphone n'est en particulier pas suffisant pour retenir qu'il se trouvait sous l'influence de l'alcool. En effet, aucun d'entre eux n'a pu affirmer qu'il était effectivement alcoolisé, le témoin J_____ a expressément confirmé qu'il ne l'était pas et l'état de l'intimé pouvait tout aussi bien s'expliquer par l'effervescence provoquée par l'altercation. Enfin et contrairement à ce que soutient l'appelante, si la consommation d'alcool – qui n'est pas une substance prohibée – n'est pas conseillée, elle n'est pas interdite par la CCT-MTMB applicable, étant rappelé que la convention collective de travail dont elle se prévaut n'est plus en vigueur (cf. *supra* consid. 2). Compte tenu de ce qui précède, le reproche d'avoir été alcoolisé durant les heures de travail et d'avoir conduit en état d'ébriété n'est pas fondé. Aucune récidive ne peut ainsi être retenue à cet égard, de sorte que le fait que l'intimé se soit trouvé sous l'emprise de l'alcool durant ses heures de travail un an plus tôt lors d'une fête de la musique n'est pas pertinent. Cet incident constitue en tout état un épisode isolé au vu des déclarations des témoins Q_____, R_____, S_____, T_____, U_____ et V_____, selon lesquelles l'intimé ne consommait pas de l'alcool avec excès.

L'appelante reproche également à l'intimé de l'avoir publiquement critiquée. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il ressort du témoignage de K_____, ancien client de l'appelante, que l'intimé lui a confié qu'il n'était pas content de son

nouveau patron, qui n'était selon lui pas à la hauteur, et que l'entreprise avait beaucoup changé. Il lui a également indiqué que l'appelante engageait des étrangers et qu'ils étaient moins bien payés. Dans la mesure où aucun élément de la procédure ne permet de remettre en question ce témoignage, le reproche de l'appelante apparaît fondé.

Enfin, il n'est pas contesté que l'intimé a proféré des injures en public devant de jeunes enfants, alors qu'il portait ses vêtements de travail au nom de l'appelante, de sorte que ce reproche est également fondé.

3.2.2 Les manquements précités ne sauraient toutefois justifier un licenciement avec effet immédiat dans le cas d'espèce. En effet, le non-respect des horaires de travail constitue un manquement de gravité relative, qui ne peut conduire à un licenciement immédiat que s'il a été répété après un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat. Or, si D_____ lui avait déjà fait quelques remarques à ce sujet, il ne ressort pas de la procédure qu'un avertissement explicite lui aurait été signifié. L'intimé pouvait ainsi considérer que l'appelante s'accommodait de son respect aléatoire des horaires de travail, ce qu'elle avait fait jusque-là, ce d'autant plus qu'il n'était pas le seul employé à prendre certaines libertés à cet égard et qu'il se montrait, par ailleurs, très flexible pour travailler en soirée et les week-ends.

De plus, si les critiques formulées par l'intimé vis-à-vis de l'appelante et de son administrateur auprès de K_____ sont, dans l'absolu, de nature à porter atteinte à la réputation de l'appelante, il ne ressort pas de la procédure que tel aurait été le cas en l'espèce. Le précité a certes téléphoné à D_____ pour lui indiquer que son employé ne lui faisait pas de la publicité. Il ne ressort toutefois pas de ses déclarations qu'il aurait eu une mauvaise image de l'appelante suite aux critiques formulées par l'intimé, ni que la réputation de cette dernière s'en serait trouvée atteinte. Ce manquement est en outre isolé, les témoins V_____ et U_____ ayant notamment affirmé qu'ils n'avaient jamais entendu l'intimé critiquer l'appelante auprès de clients.

Enfin et comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, bien que le comportement de l'intimé consistant à proférer des injures à l'encontre de tiers, en habits de travail au nom de l'appelante et en présence d'enfants est critiquable et de nature à ternir l'image de l'appelante - deux clients de la buvette l'ayant d'ailleurs contactée pour lui rapporter les faits -, il y a lieu de relever qu'il a été provoqué par les propos de K_____, qui l'a traité de "*sale étranger*". De plus, cet incident est isolé, l'intimé n'ayant fait l'objet d'aucun reproche au sujet d'un tel comportement durant ses 32 années de service.

Pour le surplus, il n'y a pas lieu de tenir compte des liens que l'appelante fait valoir pour la première fois en appel avec la région G_____, ces faits nouveaux n'étant pas recevables (art. 317 al. 1 CPC).

Au vu des circonstances du cas d'espèce exposées ci-dessus et de la très longue durée des rapports de travail - durant lesquelles l'intimé a fourni du bon travail et n'a reçu aucun avertissement -, les manquements précités - même combinés - ne peuvent être considérés comme graves au point d'entraîner la destruction du rapport de confiance et l'impossibilité d'exiger de l'appelante la continuation des rapports de travail à tout le moins jusqu'à la fin du délai de congé. Le licenciement avec effet immédiat est par conséquent injustifié.

L'intimé a ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'appelante ne formulant aucune critique au sujet des montants retenus par le Tribunal à cet égard, les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

4. L'appelante remet en cause le versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

4.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 et 4A_179/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1 et les références citées).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération. En ce qui concerne le comportement des parties, il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les

motifs ayant conduit au licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 et 4A_179/2018 précités consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1; 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

4.2 En l'espèce, l'appelante ne soulève aucune critique à l'encontre du raisonnement du Tribunal au sujet de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, se contentant d'indiquer de manière toute générale qu'"*aucune indemnité ne devra être accordée à [l'intimé] au vu de son comportement envers son employeur tel que décrit ci-dessus*". En l'absence de motivation conforme aux exigences posées par l'art. 311 al. 1 CPC, sa conclusion tendant à l'annulation du chiffre 7 du dispositif du jugement apparaît d'emblée irrecevable.

Le Tribunal a, en tout état de cause, tenu compte adéquatement des circonstances du cas d'espèce pour fixer l'indemnité, soit notamment la perte de l'emploi de l'intimé à trois ans de la retraite, les manquements de celui-ci de gravité relative et la longue durée des rapports de travail. L'on ne se trouve par ailleurs pas dans un cas de figure exceptionnel justifiant de supprimer cette indemnité, ni même de la diminuer davantage, étant relevé que le montant alloué – correspondant au maximum demandé – est inférieur à un mois de salaire. La faute de l'employé n'est en effet pas telle qu'elle justifierait de faire exception au versement d'une indemnité et le comportement de l'appelante n'est pas exempt de tout reproche, celle-ci n'ayant pas permis à son employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit à son licenciement.

Au vu de ce qui précède, le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

5. L'appelante conclut enfin à l'annulation du chiffre 8 du dispositif du jugement portant sur la délivrance d'un certificat de travail.

Elle n'a toutefois soulevé aucun grief – même implicite – sur ce point. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ce point, faute de motivation (art. 311 al. 1 *a contrario* CPC).

Le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent également confirmé.

6. Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 25 mai 2020 par A_____ SA contre le jugement JTPH/15/2020 rendu le 2 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24408/2018.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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