



Monsieur T _____
Dom. élu : Me Marc LIRONI
Boulevard Georges-Favon 19
1204 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Serge MILANI
Rue de la Fontaine 2
1204 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 11 mai 2006

M. Christian MURBACH, président

MM Jacques FOLLONIER et Daniel FORT, juges employeurs

Mmes Heidi BUHLMANN et Claire DE BATTISTA TRELLES, juges salariés

Mme Doris VATERLAUS, greffière d'audience

EN FAIT

A. a) T_____ a été engagé, le 18 mai 2000, par la société E_____ SA en qualité d'agent de sécurité auxiliaire à temps partiel. Sa rémunération horaire s'élevait à fr. 22.15 brut le jour et à fr. 24.37 la nuit, à laquelle s'ajoutait une indemnité de vacances de 8,33 %.

b) Par courrier du 7 mai 2002, E_____ SA a adressé à T_____ un "1^{er} avertissement", au motif qu'il était arrivé, le 4 mai 2002, sur le site d'un des clients de la société, le A_____, avec plus d'une heure de retard.

c) Par lettre du 10 février 2004, T_____ a sollicité de E_____ SA une promotion en tant que chef de mission sur le site du A_____.

d) A une date indéterminée, située par le témoin B_____, tout d'abord, au printemps 2004 (PV d'enquêtes devant le Tribunal des prud'hommes du 24.02.2005, p. 6), puis, dans la première quinzaine du mois de février 2004 (PV d'enquêtes devant la Cour de céans du 29.03.2006, p. 2), T_____ est venu trouver le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT), pour des problèmes en relation avec les avertissements qu'il avait reçus ainsi que les horaires de travail et la convention collective de travail (ci-après : CCT), applicable dans son domaine d'activité (concernant, notamment, le statut d'agent fixe pouvant être obtenu après l'accomplissement d'une période de 150 heures de travail dans un laps de temps de 6 mois), voire pour évoquer la possibilité d'une action collective à l'encontre de SPS.

e) Par pli LSI du 17 mars 2004, se référant à un rendez-vous du 2 du même mois, E_____ SA a confirmé à T_____ qu'il n'était pas acceptable qu'il utilise la main courante d'un des clients, le A_____, pour échanger des propos justificatifs avec ses collègues, et encore moins qu'il demande à un fonctionnaire de cet organisme un rapport écrit afin de justifier ses intervention sur le site dudit client, ce que ce dernier n'avait pas apprécié.

Par ailleurs, il était demandé à T_____ de remplir la main courante électronique, non pas en une seule fois, mais après chaque intervention.

Enfin, il était confirmé à l'intéressé qu'il ne pouvait pas être donné une suite favorable à sa demande de promotion du 10 février 2004.

f) Par courrier recommandé du 18 mars 2004, E_____ SA a adressé à T_____ un "2^{ème} avertissement", aux motifs que, la nuit précédente, le responsable du personnel de la société, C_____ s'était présenté vers 02h50 sur le site du A_____ et avait constaté qu'il dormait profondément à la réception, les pieds sur un fauteuil, pieds qu'il n'avait accepté de retirer que lorsqu'il le lui avait été demandé. L'intéressé était prié d'adopter à l'avenir une attitude "plus rigoureuse afin que

cela ne se reproduise plus", avec la remarque qu'il pouvait imaginer quelle aurait été la réaction du client si celui-ci était entré à la réception à ce moment-là.

g) T_____ a répondu à cet avertissement par lettre du 31 mars 2004, affirmant qu'il n'était pas endormi à la réception mais, en revanche, qu'il avait effectivement posé les pieds sur une chaise "pour faciliter la circulation du sang". L'intéressé précisait que M. C_____ lui avait demandé d'ôter les pieds de la chaise, ce qu'il avait immédiatement fait. Il s'excusait pour son attitude, sollicitant qu'il soit tenu compte "du fait que je veillerai à l'avenir à ne plus reposer mes pieds sur une chaise lors de mes heures de fonction".

h) T_____ a répondu, par lettre du 25 mars 2004, au courrier que lui avait fait parvenir E_____SA le 17 du même mois (cf. lit. e) ci-dessus). Il expliquait que le rapport écrit qu'il avait sollicité de la part du client avait été pour lui le seul moyen de faire taire les mensonges véhiculés à son encontre au sein de la société. Par ailleurs, lors de l'entretien du 2 mars 2004, il avait ressenti de la part de son interlocuteur une attitude qui n'était "pas celle de la conciliation, mais de la condamnation", car celui-ci semblait croire "tous les mensonges colportés par certains de ses collègues qui souhaitaient le voir licencier de la société pour des raisons qu'il ignorait".

T_____ déclarait encore tenir à attirer l'attention de E_____SA sur le fait que de nombreux bruits circulaient sur son compte au sujet du procès qu'il avait avec D_____ et que ces rumeurs ne pouvaient être dues qu'à des fuites venant de E_____SA en raison des contacts professionnels existant entre ledit aéroport et la société.

i) Le 9 juin 2004, vers 21h, le chauffeur du président du A_____, F_____, a constaté, dans les locaux de réception de l'organisation, la présence d'une femme ainsi que d'un ou deux hommes en compagnie de T_____, tous en train de prendre l'apéritif en consommant des boissons non alcoolisées ainsi que des "amuse-gueules". Ces personnes extérieures au A_____ n'avaient théoriquement pas le droit d'être là et il leur a alors demandé de nettoyer l'endroit où elles mangeaient. Une heure plus tard, ledit chauffeur est repassé à la réception et a constaté que ces personnes étaient parties, à l'exception de l'une d'elles qu'il avait croisée dans le grand salon du A_____.

F_____ a précisé qu'à l'époque, il fallait, à partir de 19h, une carte d'accès pour entrer à la réception du A_____, la porte étant verrouillée à cette heure-là, de sorte qu'il en avait déduit que T_____ avait dû ouvrir ladite porte aux personnes avec qui il mangeait pour les faire pénétrer dans les locaux. Il avait jugé l'incident suffisamment grave pour le signaler au responsable de E_____SA (témoignage de F_____, PV d'enquêtes du 29.03.2006, p.3).

j) Par courrier du 16 juin 2004, E_____SA a signifié à T_____ son licenciement, aux motifs qu'il avait fait pénétrer, le 9 juin 2004, trois personnes dans le hall d'entrée du bâtiment du A_____ avec qui il était occupé à se restaurer, alors qu'il

savait pertinemment qu'il était interdit d'introduire des personnes non habilitées sur les sites surveillés par SPS, qui ne pouvait accepter un tel comportement.

Par ailleurs, il était rappelé à T_____ la teneur de la lettre que E_____ SA lui avait adressée le 2 avril 2004, mentionnant qu'il devait remplir la main courante après chaque intervention et non avant, ce qui n'était toujours pas le cas.

Dès lors, compte tenu des précédents avertissements qui lui avaient été notifiés, la société avait décidé de mettre fin à ses rapports de service.

k) Le 25 juin 2004, T_____ a répondu à E_____ SA qu'il contestait les motifs invoqués à l'appui de son licenciement et qu'il se tenait à disposition pour s'en expliquer. Il priait son employeur de lui fixer un rendez-vous "la semaine prochaine afin de déterminer la manière appropriée pour mettre fin à nos rapports de travail".

k) En date du 30 juin 2004, T_____ a fait parvenir à E_____ SA un certificat médical de la permanence médico-chirurgicale de X_____, signé par le Dr G_____, indiquant que sa capacité de travail était nulle, pour une durée indéterminée, dès le 30 juin 2004, pour "maladie", sans autres précisions.

B. a) Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 1^{er} décembre 2004, T_____ a assigné E_____ SA en paiement d'un montant de fr. 28'656.- brut, avec intérêts, soit :

- "fr. 854.- à titre de salaire du mois de juin 2004 (3 jours);
- fr. 72.- à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature en mai et juin 2004;
- fr. 27'720.- à titre d'indemnité pour congé abusif".

b) A l'audience du 24 février 2005, T_____ a modifié les deux premiers postes de sa demande, réclamant, respectivement, à ces titres fr. 996.40 et fr. 77.20.

Par ailleurs, il a amplifié sa demande d'une somme de fr. 20'000.- à titre d'indemnité pour tort moral.

Lors de ladite audience, E_____ SA a admis devoir à son ex-employé un montant de fr. 996.40 pour le salaire du mois de juin 2004 et a contesté la demande pour le surplus.

c) Le Tribunal a procédé à l'audition de plusieurs témoins, dont les déclarations seront reprises dans la mesure utile ci-dessous dans la partie EN DROIT.

d) Par jugement daté du 9 novembre 2005, notifié le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a, notamment, condamné E_____ SA à verser à T_____ la somme de fr. 996.40 brut, avec intérêts, déboutant pour le surplus l'intéressé de toutes autres conclusions.

e) En date du 12 décembre 2005, B _____, secrétaire syndicale auprès du SIT, a établi une attestation dans laquelle elle confirmait que T _____ était venu la consulter à plusieurs reprises au sujet des conditions de travail chez E _____ SA et, qu'à son souvenir, ces rencontres avaient eu lieu "depuis environ mi-février 2004", l'intéressé s'étant chargé de contacter ses collègues de travail pour venir au syndicat et "voir la possibilité d'une action collective". B _____ indiquait avoir, "avec certitude", vu T _____ avant qu'il n'ait reçu l'avertissement du mois de mars 2004, car elle se rappelait parfaitement qu'il s'était précipité dans son bureau pour lui en parler et qu'il allait remettre le dossier à un avocat, considérant cet avertissement injustifié et ayant pour but de préparer son licenciement.

C. a) Par acte adressé le 12 décembre 2005, par voie postale, au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T _____ appelle de ce jugement dont il sollicite la confirmation en tant que E _____ SA avait été condamnée à lui verser la somme de fr. 996.40, et l'annulation pour le surplus. Il conclut à ce qu'il soit dit et constaté qu'il a fait l'objet d'un congé abusif, que E _____ SA soit condamnée à lui payer fr. 77.20 à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris, fr. 27'720.- à titre d'indemnité pour congé abusif et fr. 20'000.- pour tort moral.

b) Dans ses écritures responsives du 7 février 2006, E _____ SA conclut au déboutement de T _____ de toutes ses conclusions.

c) Lors de l'audience du 29 mars 2006, la Cour de céans a procédé à l'audition de trois témoins, dont les déclarations seront reprises dans la mesure utile ci-dessous.

EN DROIT

1. Interjeté dans les forme et délai prescrits à l'art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

2. 2.1. 2.1.1 Les premiers juges ont débouté T _____ de ses prétentions en paiement d'une somme de fr. 27'720.- (réclamée à titre d'indemnité pour congé abusif) parce qu'ils ont estimé que, contrairement à ce que l'appelant alléguait, les enquêtes n'avaient pas permis d'établir que son licenciement était en relation avec sa demande d'être mis au bénéfice de la CCT applicable à son domaine d'activité. Ainsi, il ressortait du témoignage de B _____, que l'intéressé s'était rendu auprès du syndicat où cette dernière était employée après avoir reçu des avertissements de la part de son employeur et que ce n'était que dans un deuxième temps qu'il s'était renseigné sur l'application de la CCT. En revanche, T _____ avait commis plusieurs manquements dans l'exécution de ses tâches et reçu des avertissements, son licenciement étant intervenu à la suite de l'incident, déterminant, du 18 juin (recte : 9 juin) 2004.

2.1. A l'appui de son appel, T_____ soutient avoir été licencié parce qu'il avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions découlant de la CCT applicable à son domaine d'activité et ayant désormais force obligatoire. A cet égard, après s'être renseigné sur ses droits et obligations découlant de ladite convention auprès du SIT, il avait demandé à son employeur de pouvoir bénéficier d'un contrat fixe et d'un salaire au mois. Il n'avait, en dépit de rappels, reçu aucune réponse à ce sujet, mais fait l'objet de divers avertissements pour, finalement, être licencié les mois suivants.

Les premiers juges s'étaient fondés essentiellement sur le témoignage de B_____, qui s'était révélé par la suite "être incorrect", telle que l'attestait la déclaration du témoin du 12 décembre 2005, établissant qu'il l'avait rencontrée avant avoir reçu l'avertissement du mois de mars 2004. Les témoignages recueillis dans le cadre de la procédure ayant montré que, dans l'ensemble, son travail était tout à fait satisfaisant, il était manifeste que les reproches qui lui avaient été faits ultérieurement n'avaient été que la conséquence des prétentions qu'il avait fait valoir de bonne foi, et dans le but de préparer son licenciement.

De surcroît, le Tribunal n'avait pas retenu dans le témoignage de B_____ le fait que celle-ci avait indiqué que son prédécesseur du SIT avait constaté qu'un membre de E_____ SA relevait, dans la rue, les noms de ses employés qui se rendaient dans les locaux du syndicat.

Qui plus est, il préparait une action collective, en vue de faire respecter par son employeur les droits des agents de la société, conformément à la CCT, de sorte que, c'était par représailles qu'il avait été licencié.

2.1.3. L'intimée soutient que T_____ a été licencié en raison de "l'insatisfaction de ses prestations de travail" et non pas à cause de sa demande relative à l'application de la CCT, preuve en était que d'autres de ses employés avaient eu, à l'époque, les mêmes revendications que T_____, qu'ils bénéficiaient de ladite CCT et qu'ils étaient toujours en poste. Il se trouvait simplement que ces autres employés étaient davantage conscients que l'appelant de l'existence d'un devoir de fidélité envers l'entreprise et avaient adopté une autre attitude que la sienne sur les lieux de travail, évitant ce que l'appelant n'avait su faire, à savoir l'accumulation, au fil du temps, de griefs de tous ordres, à l'origine de son licenciement.

2.2. 2.2.1. A teneur de l'art. 336 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie notamment "parce que l'autre partie fait valoir, de bonne foi, les prétentions résultant du contrat de travail" (al. 1 lit. d).

L'application de cette disposition suppose la réalisation de quatre conditions : la partie qui s'est vue notifier le congé doit avoir émis des prétentions ; ces prétentions doivent découler du contrat de travail ; l'intéressé doit avoir agi de bonne foi ; un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation.

La bonne foi comporte un double aspect : d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une réalisation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994, in SJ 1995 p. 791 ; ATF du 13.10.1993, in SJ 1995 p. 797 ; ATF du 13.10.1993 in SJ 1995 p. 797). Il en est ainsi lorsqu'un employé cherche à obtenir une augmentation de salaire qui lui avait été consentie de manière systématique les années précédentes, cet état de fait permettant à l'employé de penser de bonne foi qu'il a droit à une telle augmentation (ATF du 13.10.1993, in SJ 1995 p. 797). Il en va de même lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances (BJM 1991 262) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur (JAR 293 212).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifiée (art. 8 CC ; ATF 123 III 251 c.4 b : JT 1998 I 305).

2.2.2. Lorsqu'elle a été entendue par les premiers juges, B_____ a notamment déclaré avoir rencontré T_____, qui était venu la consulter au printemps 2004 parce qu'il avait reçu des avertissements de la part de son employeur et se plaignait d'être dans une situation stressante; c'était dans un deuxième temps que l'intéressé était venu la trouver en compagnie d'autres collègues à propos de l'application de la CCT, notamment de l'établissement d'un contrat fixe.

Le Tribunal en a logiquement déduit qu'il ressortait de ce témoignage que le problème des avertissements reçus par l'appelant étaient antérieurs à celui de l'application de la CCT et, dès lors, que le licenciement de l'intéressé n'était pas en relation avec la demande qu'il avait soumise à son employeur d'être mis au bénéfice de ladite CCT.

Après avoir reçu le jugement querellé, T_____ a pris contact avec B_____ et lui a demandé d'établir l'attestation du 12 décembre 2005, qu'il a produite à l'appui de son appel sur ce point, tout en sollicitant la réaudition de l'intéressée par la Cour de céans.

Lorsqu'elle a été entendue par la Cour de céans à l'audience du 29 mars 2006, B_____ a confirmé la teneur de son attestation du 12 décembre 2005, tout en précisant, d'une part, qu'elle n'avait pas retrouvé dans son agenda d'annotation de rendez-vous avec T_____, mais qu'elle avait pu dater sa première rencontre avec celui-ci en se souvenant de la période à laquelle un autre agent de sécurité avait adhéré au syndicat, période qui coïncidait avec celle à laquelle l'appelant était venu la trouver, et, d'autre part, que lorsque T_____ l'avait rencontrée, c'était pour des "questions d'avertissement et d'horaires de travail ainsi que sûrement avec la CCT applicable à son domaine d'activité".

Il découle de ce qui précède que témoignage de B_____ doit être apprécié avec circonspection, notamment en raison de son caractère contradictoire au sujet de la

période de sa première rencontre avec T_____. A cet égard, il apparaît pour le moins curieux que, lorsque ce témoin a été entendu par le Tribunal et a déclaré avoir rencontré l'appelant au printemps 2004, ce dernier n'ait pas réagi immédiatement à cette affirmation en audience. Par ailleurs, il est tout à fait inhabituel, pour user d'un euphémisme, qu'une partie à la procédure entre en relation, après avoir reçu une décision judiciaire, avec le témoin dont elle avait demandé l'audition en première instance pour lui demander d'établir une attestation rectificative au sujet de ses déclarations plutôt que de le faire citer à nouveau, sans prendre contact avec lui, devant la Juridiction d'appel.

Quoi qu'il en soit à cet égard, même si l'on admettait que les déclarations de B_____ ultérieures à son audition par les premiers juges correspondaient à la réalité, il apparaît que, lorsque l'appelant est venu la trouver pour la première fois, ce n'était pas uniquement en relation avec l'application de la CCT, mais également pour des questions relatives à l'avertissement qu'il avait reçu et à ses horaires de travail.

Par ailleurs, il ressort de la procédure que l'appelant manquait de rigueur dans l'exécution de son travail, ce qui lui a attiré des remarques transmises à ses supérieurs hiérarchiques (témoignage de H_____, PV d'enquêtes du 24.02.2005, p. 7), qu'il n'était pas toujours soucieux de respecter la propreté des lieux où il travaillait (témoignage de I_____, PV d'enquêtes du 12.05.2005, p. 2), et qu'il a été soupçonné, à une reprise au moins, d'abandon de poste (témoignage de I_____, PV d'enquêtes du 12.05.2005, p. 2).

En outre, après avoir fait l'objet, le 7 mai 2002, d'un premier avertissement écrit en raison de son manque de ponctualité, T_____ s'est vu adresser plusieurs avertissements verbaux (témoignages de I_____ et J_____, PV d'enquêtes du 12.05.2005 p. 2-3; de H_____, PV d'enquêtes du 24.02.2005, p. 7; de C_____, PV d'enquêtes du 23.06.2005, p. 3), avant de se voir notifier des remarques écrites (lettre du 17 mars 2004), d'un courrier de mise au point (lettre du 25 mars 2004) ainsi qu'un deuxième avertissement le 18 mars 2004 parce qu'il avait été surpris sur son lieu de travail en train de dormir profondément, les pieds allongés sur un fauteuil (témoignage de C_____, PV d'enquêtes du 23.06.2005, p. 3). Enfin, T_____ a, le 9 juin 2004, fait pénétrer deux ou trois personnes non autorisées dans les locaux du A_____ avec qui il a bu et mangé. C'est à la suite de ce dernier incident que l'appelant a reçu, le 16 juin 2004, sa lettre de licenciement.

Il apparaît ainsi évident que ce sont les observations et les avertissements oraux et écrits reçus par l'appelant en relation avec les manquements à ses obligations professionnelles qui ont justifié son licenciement, l'incident du 9 juin 2004 ayant été l'élément qui a visiblement déterminé l'intimée à se séparer de son employé.

Certes, il est possible que les demandes de T_____ au sujet de l'application de la CCT à son domaine d'activité aient également joué un certain rôle dans la décision de licencier l'intéressé.

Toutefois, pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif illicite et le licenciement, c'est-à-dire qu'il faut que ce motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de résilier le contrat, décision pouvant, par ailleurs, reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient alors de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (ATF du 11.11.1993 in SJ 1995 p. 798; ATF du 4.03.1991 in Plädoyer IV/1991 p. 62).

Or, tel est manifestement le cas en espèce.

En effet, il ressort du dossier que, même sans les revendications de l'appelant concernant l'application de la CCT, les divers manquements - qui sont allés crescendo - de T_____ dans l'exécution de ses tâches étaient suffisamment graves pour justifier à eux seuls que E_____SA renonce à ses services, les liens de confiance, indispensables au maintien des rapports contractuels de travail, étant irrémédiablement rompus.

Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'appelant n'avait pas été licencié de manière abusive.

2.3. Il en découle que l'appelant ne saurait se voir octroyer l'indemnité prévue à l'art. 336a al. 1 CO ni des dommages et intérêts pour tort moral.

S'agissant du tort moral invoqué, le témoignage du médecin généraliste de l'appelant, le Dr G_____, qui a déclaré que l'intéressé était venu le trouver à la suite de son licenciement avec une "dépression moyenne" et lui avait dit "avoir un fort sentiment d'injustice à la suite du mobbing qu'il avait subi et été licencié de façon abusive" (PV d'enquêtes du 29.03.2006, p. 3-4), ne lui est d'aucun secours à ce sujet.

En effet, l'art. 336a CO vise non seulement la punition de l'auteur du congé abusif, mais aussi la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié abusivement (ATF 123 III 392, consid.3), l'indemnité prévue dans cette disposition ne laissant guère de place à l'application cumulative de l'art. 328 al. 1 CO, car elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur découlant de la résiliation abusive du contrat (ATF du 12.08.1997 en la cause 4C.459/1996).

Or, en l'espèce, il a été vu que l'appelant n'avait pas été licencié de manière abusive, de sorte qu'il ne peut, pour ce motif-là, avoir subi de tort moral de la part de SPS.

Par ailleurs, il ne résulte pas de la procédure que T_____ a été l'objet de violation(s) contractuelle(s) de la part de son ex-employeur, en particulier d'acte(s) de mobbing, que l'intéressé n'a du reste jamais évoqués en première instance.

En outre, les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail supposent la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre

la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). De surcroît, l'octroi d'une indemnité, sur la base de l'article 49 CO, ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

Aucun des éléments constitutifs susmentionnés n'est réalisé en l'occurrence, ce que du reste l'appelant n'allègue pas.

Sur ce point, son appel apparaît ainsi pour le moins téméraire.

3. 3.1. L'appelant fait encore grief aux premiers juges de n'avoir pas condamné son ex-employeur à lui payer la somme de fr. 77.20 à titre de jours de vacances non pris, correspondant au week-end du 25 juin 2004, et ce alors qu'il avait été libéré de son obligation de travail par l'intimée ledit week-end après avoir régulièrement proposé ses services.

Plus précisément, T_____ reproche à cet égard au Tribunal d'avoir condamné E_____ SA à lui payer le salaire du mois de juin 2005 en y incluant par conséquent le week-end du 25 de ce mois, et de lui avoir refusé le paiement de l'indemnité correspondant audit week-end, les indemnités de vacances d'un montant de fr. 355.30 figurant sur le décompte de salaire final, établi le 5 juillet 2004, ne comprenant pas ce week-end et étant, dès lors, calculées sur une période plus courte.

3.2. Ce point de vue n'est pas contesté par l'intimée en appel, de sorte qu'il faut admettre qu'elle en a accepté le bien-fondé. Le jugement entrepris sera ainsi réformé sur ce point.

4. A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe.

T_____ qui réclamait en appel la somme de fr. 46'880.- n'obtient satisfaction qu'à hauteur de fr. 77.20. Il apparaît ainsi que ses conclusions étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur la totalité de l'émolument de mise au rôle qu'il a dû payer (art. 176 al. 2 de la loi de procédure civile genevoise, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), de sorte qu'il se justifie de laisser celui-ci entièrement à sa charge.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des Prud'hommes le 9 novembre 2005, notifié le lendemain, dans la cause C/26891/2004-5.

Au fond :

1. Annule ledit jugement en tant qu'il a débouté T_____ de ses conclusions relatives au paiement d'une indemnité pour jours de vacances non pris de fr. 77.20.

Et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne E_____ SA à ce titre à payer à T_____ la somme de fr. 77.20 brut, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2004.

Invite la partie qui en a la charge à opérer sur le montant brut susmentionné les déductions sociales et légales usuelles.

2. Confirme, pour le surplus, le jugement querellé.

3. Laisse à la charge de T_____ l'émolument d'appel dont il s'est acquitté.

4. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président