



POUVOIR JUDICIAIRE

C/29863/2018-5

CAPH/204/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 19 NOVEMBRE 2020**

Entre

Monsieur A_____, pour adresse Etude B_____, _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 avril 2020 (JTPH/128/2020), comparant en personne,

et

Madame C_____, domiciliée c/o M. D_____, _____, intimée, comparant par M^c Sébastien VOEGELI, avocat, Keppeler Avocats, rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 6090, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 19 novembre 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/128/2020 du 7 avril 2020, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des Prud'hommes, statuant par voie de procédure ordinaire, a condamné A_____ à verser à C_____ la somme brute de 10'835 fr. 55 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 8 juin 2018 (ch. 1 et 2 du dispositif), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A_____ à verser à C_____ la somme nette de 10'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 8 juin 2018 (ch. 4), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 19 mai 2020 à la Cour de justice, A_____ a formé appel contre ce jugement, dont il a sollicité l'annulation. Cela fait, il a conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens.
- b.** C_____ a conclu au rejet de l'appel de A_____ sous suite de frais et dépens.
- c.** A_____ n'ayant pas répliqué, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger par avis du 22 juillet 2020.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier :
- a.** A_____ exerce la profession d'avocat inscrit au Barreau de Genève, en raison individuelle et sous son nom propre. Il est associé dans un rapport de société simple au sein de l'Etude d'avocats B_____ (ci-après : l'Etude), sise à Genève, avec E_____.
- b.** C_____, titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise universitaires en droit, ainsi que du certificat de spécialisation en matière d'avocature, a effectué un stage au Tribunal des mineurs de Genève du 1^{er} février au 31 juillet 2017. Cette juridiction a salué la qualité du travail de la stagiaire et lui a délivré un certificat de travail élogieux.
- c.** C_____ a été engagée par A_____ dans le cadre d'une mission de courte durée entre le 9 et le 14 août 2017. A l'issue de celle-ci, les associés de l'Etude lui ont délivré un certificat de travail élogieux par lequel ils la recommandaient vivement à tout employeur.
- d.** Par contrat de travail du 3 novembre 2017, C_____ a été engagée par A_____, en qualité d'avocate stagiaire à plein temps, dès le 6 novembre 2017, pour une rémunération brute de 3'500 fr. versée treize fois l'an. Le contrat stipulait qu'il prendrait "*fin à l'obtention du brevet d'avocat*". Selon l'accord intervenu entre les parties, C_____ présenterait cet examen à la session du 28 novembre 2018, soit au terme de douze mois de stage en l'Etude. Il était également précisé que, en

principe, A_____, en tant que maître de stage, corrigerait si nécessaire et signerait toute correspondance ou écriture rédigée par sa stagiaire.

Le contrat renvoie au surplus à la Charte de stage de l'Ordre des avocats, laquelle stipule les obligations du maître de stage en matière de formation (article 7) et de suivi régulier du stage afin de s'assurer de son bon déroulement (article 8) ainsi que les obligations du stagiaire en matière de travail consciencieux et de respect scrupuleux des règles de la profession (article 9).

e. Le 30 mai 2018, une altercation a eu lieu entre C_____ et F_____, administrateur de l'Etude et compagnon de A_____.

f. Le 31 mai 2018, après que C_____ et F_____ avaient, selon celle-là, eu un nouveau différend, des échanges de SMS ont eu lieu entre C_____ et E_____. A 8h48, C_____ a écrit : "*Hello E_____, je vais me poser dans un café à côté du bureau car je ne me sens pas en sécurité seule avec F_____ à l'heure actuelle. Stp appelle moi quand tu arrives*".

E_____ lui a répondu qu'il serait à l'Etude cinq minutes plus tard.

Par nouveau SMS envoyé à 10h41 à celui-ci, C_____ a écrit qu'elle n'était pas en état de revenir, qu'elle rentrait chez elle et qu'ils en discuteraient plus tard. Ce à quoi E_____ lui a répondu : "*Je peux comprendre. J'aurais aimé faire avec toi le recours _____ cet aprem si ca va, ca m'apparaissait comme une bonne opportunité pour construire la suite*". C_____ lui a répondu qu'elle était vraiment désolée, ne pouvait pas ce jour-là et qu'elle le tiendrait au courant.

Par constat médical du 12 septembre 2018, la Dre G_____ a certifié que le 31 mai 2018 C_____ s'était présentée en état de stress psychique intense provoqué par une altercation sur le lieu de travail.

g. Le 1^{er} juin 2018, C_____ était en congé.

Elle a pris contact par SMS avec E_____ en lui demandant s'il avait le temps de discuter dans la matinée. Celui-ci lui a répondu qu'ils discuteraient au terme de son entretien avec des clients.

h. Selon C_____, une nouvelle altercation a eu lieu avec F_____ le 5 juin 2018.

i. Le 6 juin 2018 en fin de journée, A_____, E_____ et C_____ se sont réunis et un avertissement écrit a été remis en mains propres à celle-ci.

Cet avertissement, signé par les deux associés, faisait état, en accord avec plusieurs communications orales antérieures, de leur mécontentement relatif à la qualité du travail de C_____, "*surtout au plan rédactionnel*", situation qui ne s'était pas améliorée depuis le début de son stage. En substance, ce courrier se

rapportait à des plaintes de clients quant au comportement de la travailleuse ou à des fautes dans les écritures. C_____ n'avait en outre pas respecté les délais internes pour la remise d'écritures judiciaires, qui ne présentaient au surplus pas une qualité suffisante, tant sur la forme que sur le fond et semblaient "*souvent bâclées*" et guère améliorées après corrections, ce qui avait entraîné "*des retards et difficultés inacceptables dans la finalisation de ces écritures soumises à des délais légaux*". Il lui était également reproché de ne pas travailler avec suffisamment de célérité et de ne pas suivre certaines publications importantes en matière de respect des délais. Le texte se terminait comme suit : "*Sans une [...] amélioration [sensible et immédiate de la qualité de son travail] il sera mis fin à votre stage en l'Etude sans autre avertissement*".

C_____ a signé ce document en y apposant la mention "*Reçu mais contesté*".

j. Le 7 juin 2018, C_____ a travaillé jusqu'à midi. Elle a affirmé s'être assurée par téléphone qu'aucune permanence n'avait été attribuée par le Tribunal administratif de première instance à E_____. Puis, elle a dit à H_____, secrétaire, qu'elle rentrait chez elle pour se reposer et se soigner car elle ne se sentait pas bien. Celui-ci lui a assuré qu'il en informerait A_____.

A 14h52, C_____ a adressé le SMS suivant à A_____ : "*Hello A_____, je suis rentrée comme te l'a dit H_____ car je ne suis pas en état de travailler*".

Aucun dossier de permanence n'a été confié à un des associés de l'Etude ce jour-là.

j.a Le même jour, dans l'après-midi et en l'absence de C_____, le secrétariat de l'Etude lui a adressé un courriel dont l'objet était "*Lettre de licenciement*" et auquel était annexé un document portant le même nom.

Le courrier en question a été déposé à la poste à l'attention de C_____, qui l'a reçu le 8 juin 2018.

Sa teneur est la suivante :

"*Chère C_____,*

Suite à l'avertissement qui vous a été remis hier soir, nous avons discuté, avec vous et Me E_____, des éléments qu'il comporte.

Aujourd'hui, vous avez quitté l'Etude sans autorisation ni demande de votre part, avant midi, alors que j'étais en entretien avec un client et que Me E_____ était en audience, au titre de la permanence de la première heure.

Vous saviez que nous avons en plus, cet après-midi deux audiences concurrentes et une permanence des mesures de contraintes au Tribunal administratif de

première instance. Nos instructions étaient que vous restiez disponible pour nous suppléer à l'Etude.

Me E_____ vous avait donné pour instruction de vérifier avec le greffe du Tribunal administratif de première instance si des cas pouvaient se présenter. Vous ne lui avez pas fourni de réponse.

Or, à 14h15, nous n'avons plus de nouvelles de votre part et ne savons pas où vous vous trouvez.

Votre comportement est incompatible avec les obligations fondamentales de l'exercice de notre profession, notamment en ce qui concerne la diligence requise.

Votre abandon de poste, dans les circonstances actuelles, constitue une faute particulièrement grave qui touche votre aptitude même à exercer la profession pour laquelle vous vous formez.

Pour ce motif, votre contrat de stage à l'Etude prend fin avec effet immédiat.

Vous êtes sommées de nous restituer les clés de l'Etude d'ici ce jour, 19h00, à défaut de quoi des mesures devront être prises pour changer les serrures, à votre charge [...]."

j.b. Ce même 7 juin 2018, C_____ a adressé à A_____, par courrier recommandé, copie de son certificat médical du 6 juin 2018, attestant d'une incapacité totale de travailler du 7 au 30 juin 2018 pour cause de maladie. Ce courrier a été reçu le lendemain.

k. Le 28 juin 2018, A_____ a versé sur le compte de C_____ la somme nette de 3'643 fr. 45 avec la mention "*solde de tout compte*".

l. Dès le 2 août 2018, soit dès le moment où elle avait retrouvé sa capacité de travail, C_____ a travaillé dans l'enseignement obligatoire et perçu la somme brute de 13'120 fr. 90, ainsi que 19'305 fr. 40 dans le cadre de sa nouvelle place de stage du 1^{er} octobre 2018 au 22 mai 2019.

Le nouveau maître de stage de C_____, I_____, lui a délivré un certificat de travail élogieux le 10 avril 2019.

m. Par demande ordinaire, déposée pour conciliation le 30 septembre 2018, non conciliée le 22 janvier 2019 et introduite auprès du Tribunal des Prud'hommes le 29 avril 2019, C_____ a assigné A_____ en paiement de la somme totale de 41'676 fr., correspondant à 22'749 fr. 90 net, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, soit six mois de salaire, 10'926 fr. 40 brut, à titre de différence de salaire, treizième salaire au *prorata* inclus, pour la période du 5 mai 2018 au 22 mai 2019 et 8'000 fr. net, à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité

chiffrée en équité, toutes sommes avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 8 juin 2018.

n. Par mémoire de réponse adressé au Tribunal des prud'hommes le 20 juin 2019, A_____ a conclu au déboutement de C_____.

o. A l'audience de débats d'instruction du 1^{er} octobre 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

p. Entendu comme témoin le 9 janvier 2020, E_____ a confirmé avoir assisté à une dispute entre F_____ et C_____ le 30 mai 2018. Il n'avait pas été témoin d'autres disputes de ce genre. Concernant l'avertissement portant sur la qualité des rédactions, il était opposé à cette idée au départ, puis il avait changé d'avis, après avoir constaté à répétitions la présence de A_____ à l'Etude jusqu'à vingt-deux heures pour corriger des écritures de sa stagiaire. Selon lui, cet avertissement devait servir de base pour entamer la discussion avec C_____. Concernant les événements du 7 juin 2018, il avait su la veille déjà qu'il n'aurait pas d'audience l'après-midi par-devant le Tribunal administratif de première instance. Il était toutefois possible qu'une procédure écrite lui soit attribuée, ce dont C_____ devait s'enquérir par téléphone le matin même. Celle-ci ne l'avait pas informé des résultats de son appel, pour autant qu'elle l'ait passé.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé oralement et persisté dans leurs conclusions. Le Tribunal a gardé la cause à juger.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal, après avoir relevé le contexte spécifique du contrat d'apprentissage (art. 346 CO) qui se rapprochait du contrat de stage d'avocat, a considéré que le licenciement immédiat était injustifié. Il ressortait du dossier que les prestations de travail de l'employée avaient été excellentes tant avant qu'après son stage chez A_____. Celui-ci lui avait d'ailleurs délégué à elle seule des tâches essentielles le 7 juin 2018, ainsi qu'il l'affirmait. Il ne ressortait pas du comportement de C_____ qu'elle avait donné l'apparence de vouloir abandonner son emploi. Elle avait pris les mesures nécessaires en communiquant son absence au secrétaire de l'Etude, puis adressé un sms quelques heures plus tard. A_____ ne s'était pas octroyé de délai de réflexion avant de prononcer le licenciement avec effet immédiat. L'avertissement notifié précédemment visait l'amélioration des prestations rédactionnelles de la stagiaire. Or, le licenciement immédiat ne reposait pas sur ce motif. Par ailleurs, il n'avait pas même été laissé deux jours à C_____ pour corriger de prétendues carences. Elle avait donc droit à la différence de salaire correspondante, ainsi qu'à une indemnité. Celle-ci a été calculée en fonction, notamment, de l'impact qu'avait eu le congé sur le déroulement de la formation de C_____ qui avait dû repousser la date à laquelle elle prévoyait de passer son examen de fin de stage et avait été remise en cause dans ses capacités professionnelles. En outre, elle bénéficiait d'une rémunération

faible. Quant à A_____, il exprimait des attentes élevées à l'égard de sa stagiaire, mais s'était comporté lui-même de façon inadéquate en la dénigrant et en décidant impulsivement de la licencier, sans égard envers les difficultés qu'il lui causait par cet acte et sans même prendre le temps de discuter avec elle. Sa faute était donc lourde. Une violation des droits de la personnalité de C_____ n'était pas démontrée.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

1.2 En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel a été interjeté dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC; art. 1 de l'ordonnance du Conseil fédéral sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus (COVID-19); RS 173.110.4), de sorte qu'il est recevable.

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

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que le contrat de travail le liant à l'intimée avait été résilié immédiatement sans justes motifs, alors qu'il convenait de tenir compte des spécificités, notamment réglementaires, propres au métier d'avocat. L'avocat stagiaire ne pouvait être comparé à un apprenti.

2.1

2.1.1 L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1^{ère} phrase). Sont notamment considérés 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 (al. 2).

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. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif: le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), 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'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

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; 130 III 28 consid. 4.1). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

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; Gloor, op. cit., n. 40 ad art. 337 CO).

2.1.2 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

2.1.3 Ensuite, l'employé peut avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge doit fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2).

2.1.4 A teneur de l'art. 32 1^{ère} et 2^{ème} phr. de la loi genevoise sur la profession d'avocat (LPAv), l'avocat stagiaire, après avoir prêté serment selon les art. 26 al. 2 et 27 LPAv et s'être inscrit au registre des avocats, peut intervenir en justice conformément à l'art. 33 LPAv. Il est tenu d'observer les obligations générales incombant aux avocats ainsi que les obligations spécifiques concernant l'accomplissement du stage, qui sont fixées par le règlement d'application de la présente loi.

L'avocat stagiaire ne peut faire des actes de procédure et d'instruction, se présenter ou plaider au civil, au pénal et en matière administrative qu'au nom et sous la responsabilité de l'avocat chez lequel il accomplit son stage (art. 33 LPAv).

2.2

2.2.1 En l'espèce, la pertinence de l'analogie opérée par l'autorité de première instance entre un avocat-stagiaire et un apprenti, dont l'âge et la formation initiale sont sensiblement différents, peut demeurer indécise, la solution à laquelle le Tribunal est parvenu devant être confirmée pour les motifs qui suivent.

Il ressort des faits constatés par l'autorité de première instance, qui ne sont pas remis en cause par l'appelant, que l'intimée a quitté l'Etude le 7 juin 2018 en milieu de journée pour des raisons médicales, non sans en avoir averti le secrétaire puis envoyé quelques heures plus tard un message à son maître de stage, ce qui reflète non seulement une volonté de reprendre le travail ultérieurement, mais surtout de permettre à l'Etude de pallier son absence.

Certes, il n'a pu être démontré que l'intimée, comme elle l'affirme, avait téléphoné à l'autorité susceptible de confier un mandat d'office à l'associé de son maître de stage pour s'assurer que tel ne serait pas le cas. Néanmoins, il a été établi qu'aucun mandat de permanence n'avait été attribué, de sorte que le prétendu préjudice causé par son comportement est nul. Ainsi, il apparaît que c'est sans se donner le temps de la réflexion et sans même contacter sa stagiaire, que l'appelant a

impulsivement résilié avec effet immédiat le contrat de travail d'une personne dont il devait assurer la formation et ce pour un motif futile. Il ne pouvait raisonnablement considérer que celle-ci avait abandonné son emploi.

A cet égard, l'appelant ne fait qu'opposer, dans la partie en droit de ses écritures, sa propre appréciation des faits, sans se référer aux pièces du dossier et, donc, sans formuler de critique recevable. Il se limite à répéter que l'intimée avait abandonné son poste, sans avertir personne. Les prétendues nombreuses violations de ses devoirs par sa stagiaire, soit, entre autres, une rupture de son serment, un manque de respect dû aux tribunaux et un mépris envers certaines catégories de justiciables, ne sont pas établies et en tout état sans rapport avec le motif allégué de licenciement.

Cela étant, les obligations particulières s'imposant aux avocats stagiaires ont été considérées par le Tribunal qui a pris en compte le devoir de diligence et de fidélité de l'intimée dans son raisonnement. Les lois et les règlements, y compris associatifs, auxquels se réfère l'appelant sont une expression de ces devoirs, de sorte qu'il n'était pas nécessaire d'examiner et d'exclure chaque article de ces textes invoqués pêle-mêle. L'appelant, sous couvert du grief de violation des obligations propres aux avocats, tente vainement de modifier des faits établis, soit que l'intimée n'a pas abandonné subitement son poste et n'a pas mis en danger les intérêts de l'Etude.

Il s'ensuit qu'aucune violation des obligations propres aux avocats-stagiaires ne peut être retenue.

2.2.2 L'appelant reproche également au Tribunal de n'avoir tenu compte de l'avertissement donné quelques jours avant le congé pour admettre que la résiliation était fondée.

Ainsi que l'a retenu le Tribunal, l'avertissement portait essentiellement sur de prétendues déficiences rédactionnelles et juridiques, mais n'a aucun rapport avec les faits invoqués à l'appui du licenciement. Ceux-ci reposent sur le prétendu abandon de poste traité au considérant précédent, qui n'est pas établi.

Si, comme l'appelant le soutient, le travail de sa stagiaire était à ce point déficient, il est, comme le souligne le Tribunal, peu cohérent de la laisser seule en charge d'une permanence de son associé, alors qu'elle agit sous sa responsabilité, et d'attendre d'elle qu'elle rédige sans aide des actes de procédure dans le cadre de dite permanence.

Il apparaît ainsi que l'avertissement donné antérieurement ne joue pas de rôle dans l'examen des motifs de licenciement immédiat.

2.2.3 Par conséquent, le Tribunal a considéré à bon droit que le licenciement immédiat était injustifié.

2.3 L'appelant ne formule aucun grief sur le calcul de l'indemnité et des dommages-intérêts dus pour licenciement immédiat injustifié.

La décision du Tribunal sera donc également confirmée sur ce point.

2.4 L'appel sera donc intégralement rejeté.

- 3.** Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c et 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 19 mai 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/128/2020 rendu le 7 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/29863/2018.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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