

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4431/2013-2

CAPH/18/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 2 FEVRIER 2015

Entre

Monsieur A._____, domicilié _____ (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 mai 2014 (JTPH/203/2014), comparant par M^c Maurice UTZ, avocat, Zutter, Locciola, Buche & Ass., 12, rue du Lac, case postale 6150, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B._____ **SARL**, sise _____ (GE), intimée, comparant par M^c François BESSE, avocat, 47, route d'Eysins, case postale 2325, 1260 Nyon 2, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 février 2015.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/203/2014 du 26 mai 2014, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), a déclaré recevable la demande en paiement formée par A._____ contre son ancien employeur, la B._____ SARL, (chiffre 1 du dispositif), débouté A._____ de toutes ses conclusions (ch. 2), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 3), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 26 juin 2014, A._____ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Cela fait, il conclut à la condamnation de la B._____ SARL de lui verser la somme brute de 19'470 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} novembre 2012, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et au déboutement de sa partie adverse de toutes autres ou contraires conclusions.
- b.** Invitée à se déterminer par écrit, la B._____ SARL conclut au rejet de l'appel.
- c.** N'ayant pas fait usage de leur droit de réplique, respectivement de duplique, les parties ont été avisées de ce que la cause était gardée à juger par courriers du 2 octobre 2014.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour.
- a.** La B._____ SARL est une société à responsabilité limitée, inscrite au registre du commerce de Genève, qui a pour but l'exploitation d'établissements publics, notamment de la B._____ (ci-après également désignée: la B._____).
- C._____ en est l'associée gérante, avec un pouvoir de signature individuelle.
- b.** Par contrat de travail signé le 2 juin 2009, La B._____ SARL a engagé A._____ en tant que barman à partir du 1^{er} mai 2009 pour une durée indéterminée. Son taux d'occupation était de 81% pour un salaire mensuel brut initial de 2'720 fr., augmenté à 2'880 fr. dès le 10^{ème} mois de travail. Le contrat prévoyait en outre un 13^{ème} salaire, calculé selon les modalités de la Convention collective nationale de travail en la matière, soit celle pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : la CCNT).
- Selon l'art. 4 du contrat de travail, la résiliation des rapports de travail, après les temps d'essai, pouvait être faite pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de deux mois à partir de la première année de service.
- c.** A côté de son emploi à la B._____, A._____ exerçait une activité de maquilleur.

d. Le 8 novembre 2009, A._____ a reçu un premier avertissement pour absence injustifiée.

e. En mai 2011, A._____ a été promu *event coordinator* à la suite d'une restructuration des postes au sein de la B._____. Ses tâches consistaient en l'organisation d'évènements, accueil et placement des clients et en la surveillance de l'évènement lors de son déroulement. Son salaire a été ajusté en conséquence et porté à 4'200 fr. par mois pour un 100%. Son salaire mensuel brut s'est ainsi élevé à 3'244 fr. 90 correspondant à un taux d'activité de 77.26%.

Ces modifications n'ont pas fait l'objet d'un nouveau contrat de travail, ni d'un avenant.

f. Par courrier du 3 avril 2012, D._____, collègue de A._____, a signalé à sa supérieure hiérarchique avoir été victime, le 9 mars 2012, d'agression verbale et physique de la part du deuxième précité sur leur lieu de travail. Ayant reçu des objets au visage, il avait dû se rendre à l'Hôpital pour se faire retirer des morceaux de verre de la tête et présentait des hématomes.

g. Selon ses fiches d'horaire de travail, A._____ a accumulé des heures négatives à partir de fin 2011. Il a enregistré 24 heures négatives au mois de novembre 2011, 28 en janvier 2012, 45 en février 2012 et 38 en mars 2012.

h. Parallèlement, ne prenant pas de vacances, A._____ a vu son solde atteindre 61 jours fin mars 2012. C._____ l'a ainsi obligé à prendre deux semaines de vacances du 2 au 15 avril 2012.

i. A son retour, A._____ a confié à sa supérieure qu'il ne souhaitait plus travailler dans la restauration mais qu'il était contraint de garder son travail pour des raisons financières. Il a par la suite eu plusieurs discussions avec C._____ au sujet de ses difficultés ainsi que des retards et absences qu'il comptabilisait depuis plusieurs mois, afin de trouver des aménagements pour remédier à la situation.

j. Par courriel du 7 juin 2012, C._____ a indiqué à A._____ qu'il avait trop d'heures négatives. Elle lui a proposé plusieurs solutions afin d'augmenter son temps de travail, notamment de remplacer davantage l'une de ses collègues, effectuer quelques heures au bar central, l'aider pour certains travaux de bricolage ou activités promotionnelles. C._____ a souligné qu'à défaut d'augmenter ses heures, son contrat de travail devrait être modifié afin de diminuer son taux d'activité.

k. Par courrier du 27 septembre 2012 intitulé "Résiliation / Nouveau contrat de travail", la B._____ SARL a résilié le contrat de travail de A._____ pour le 31 octobre 2012. Ladite résiliation était accompagnée d'une proposition de poursuivre les rapports de travail selon les conditions d'un nouveau contrat, lequel

prévoyait un engagement en qualité de "event coordinator & service salle" à compter du 1^{er} novembre 2012 pour un taux d'occupation diminué. Le salaire proposé était calculé sur la base de 4'200 fr. bruts par mois pour un 100%, soit 2'100 fr. mensuels. L'art. 6 du contrat mentionnait encore que la durée moyenne de travail s'élevait à 25.2 heures par semaine, ce qui correspondait à un taux d'activité de 60%.

En l'absence d'acceptation du nouveau contrat, les rapports de travail cesseraient à l'échéance du délai de congé, soit au 31 octobre 2012.

l. Le 2 octobre 2012 à 4h03 du matin, A._____ a envoyé un courriel à son employeur l'informant qu'il serait absent le lendemain et ne s'est plus présenté à son poste depuis lors. Le 24 octobre 2012, il lui a fait parvenir un certificat médical daté du même jour, indiquant qu'en raison de son état de santé il ne pouvait plus exercer sa profession.

m. Par courriel du 24 octobre 2012, C._____ a expliqué à A._____ les raisons de son licenciement, lequel se fondait sur ses heures de travail négatives qui n'avaient jamais été récupérées, malgré les propositions formulées et les nombreuses discussions qui avaient eu lieu, et sur le fait qu'il ne voulait pas réduire son taux d'activité. Ses absences ainsi que ses "plans irresponsables" dérangaient ses collègues, au point que certains ne voulaient plus travailler avec lui, allant même jusqu'à demander son renvoi. Cette situation ne pouvait plus continuer, raison pour laquelle son licenciement lui avait été signifié, avec toutefois la possibilité de maintenir les rapports de travail s'il acceptait de diminuer son taux d'occupation. C._____ estimait avoir fait de son mieux pour que A._____ puisse garder son emploi et se tenait à sa disposition pour en parler de vive voix.

n. Sous la plume de son Conseil, A._____ a, par courrier du 29 octobre 2012, formé opposition au licenciement qui lui a été notifié le 27 septembre 2012, motif pris que celui-ci serait abusif.

o. Par courrier du 29 novembre 2012, il a adressé une lettre de démission à l'attention de C._____ en indiquant que son contrat prendrait fin le 30 novembre 2012 compte tenu de son état de santé.

p. A._____ a reçu son salaire afférent aux mois d'octobre et novembre 2012, comprenant, en sus de son salaire, une indemnité de vacances de 3'785 fr. 70 correspondant à son solde de 35 jours et une indemnité pour jours fériés de 2'064 fr. 95.

D. a. Par demande simplifiée déposée en conciliation le 18 février 2013 et introduite le 30 août 2013, A._____ a assigné la B._____ SARL en paiement d'un montant

de 19'470 fr. avec suite d'intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012, consécutif à son licenciement qu'il considérait comme abusif.

b. La B._____ SARL a conclu au déboutement de A._____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens, considérant pour sa part que le licenciement était parfaitement justifié.

c. Dans le cadre des débats principaux de première instance, plusieurs témoins ont été entendus.

c.a E._____, qui a officié en qualité d'assistante de direction au sein de la B._____ de 2009 à 2012, a confirmé que d'autres résiliations avec propositions d'un nouveau contrat de travail avaient été signifiées à des employés, étant précisé que ce genre de résiliation avait augmenté en 2012. Quant à A._____, il effectuait parfois moins d'heures que ce qui était prévu dans son contrat. En 2012, un système de contrôle des heures avait été mis en place afin de contrôler mensuellement les écarts d'heures. Il arrivait également que A._____ ne se présente pas à son poste de travail en l'annonçant au dernier moment.

c.b F._____ et G._____, serveurs à la B._____, ont expliqué que A._____ avait repris l'organisation événementielle mais n'était pas souvent présent lors des événements qu'il organisait. Ils ont ajouté que A._____ avait été plusieurs fois en retard ou absent, mais qu'ils n'en connaissaient pas les raisons.

c.c H._____, chef de cuisine de la B._____, a relevé que A._____ n'était pas ponctuel, qu'il y avait eu des absences de sa part ainsi que quelques "cafouillages" au niveau de l'organisation d'événements, cafouillages qui avaient toutefois diminué avec le temps.

d. Interrogée, C._____ a expliqué que A._____ disposait d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail, lequel était consigné sur des fiches manuscrites par lui-même et saisi dans le système informatique par l'administration. A un moment donné, elle avait demandé à A._____ de ne plus travailler au bar pour se consacrer aux événements. La période précédant le licenciement avait été difficile en raison des altercations qui s'enchaînaient et de la motivation de A._____ qui diminuait. Ce dernier était souvent absent à cause de son deuxième travail de maquilleur. Elle avait essayé de lui trouver une nouvelle source de motivation pour instaurer un nouvel équilibre, car cette situation était devenue difficile à gérer et n'était pas correcte vis-à-vis de ses collègues. Elle lui avait proposé des conditions de travail qui lui auraient permis de concilier ses deux activités, le maquillage et la restauration. Le but de son licenciement n'était pas qu'il retourne au chômage, mais de trouver une solution acceptable pour tous. C._____ a précisé pour le surplus qu'elle ne tenait pas compte des heures négatives dans le calcul des vacances, car ceci était illégal. Elle a enfin ajouté que

depuis l'été 2012 l'entreprise rencontrait des difficultés financières qui perduraient encore à ce jour.

e. Quant à A._____, il a déclaré que les tentatives visant à trouver une solution avaient échoué. Selon lui, C._____ considérait les employés comme des pions. En ce qui concernait son temps de travail, ses heures négatives s'expliquaient par le fait qu'il ne travaillait plus au bar le jeudi soir.

A._____ a indiqué avoir eu de nombreuses crises d'angoisse depuis son licenciement; il se faisait suivre par un médecin. Après s'être inscrit au chômage, il avait retrouvé un emploi de barman en gain intermédiaire, en juin 2013.

f. Le 28 mars 2014, les parties ont adressé au Tribunal leurs plaidoiries finales écrites, aux termes desquelles elles persistaient dans leurs conclusions respectives.

- E. Dans le jugement entrepris, le premier juge a retenu que le licenciement litigieux et la proposition de modification du contrat qui l'accompagnait étaient fondés sur un motif réel et sérieux, à savoir le fait que le travailleur n'était simplement plus en mesure d'honorer les heures de travail convenues dans son contrat. Malgré les nombreuses propositions qui lui avaient été faites par son employeur pour trouver une solution de maintien de son taux à 80%, A._____ n'en n'avait accepté aucune et n'en avait pas proposé d'autres, continuant à violer ses obligations contractuelles. Son comportement était d'autant plus critiquable qu'il ne s'était par la suite plus présenté sur son lieu de travail et avait attendu plus d'une vingtaine de jours pour justifier son absence et ce malgré la mise en demeure que lui avait adressée son employeur.
- F. L'argumentation des parties sera examinée dans la partie "EN DROIT" ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est ainsi recevable.

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

1.3 En matière de litiges de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., la maxime inquisitoria sociale s'applique, le juge établissant ainsi les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b CPC; TAPPY, op. cit., n. 22 ad art. 247 CPC). La cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

2. Dans un premier moyen d'ordre formel, l'appelant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu au motif que le premier juge n'aurait pas examiné certains faits essentiels de la cause, à savoir l'existence d'une pratique de l'employeur en matière de congés-modification et le fait que l'intimée ait littéralement nié avoir licencié l'appelant durant la procédure.

2.1 Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend le devoir minimum pour l'autorité d'examiner et de traiter les problèmes pertinents. Ce devoir est violé lorsque le juge ne prend pas en considération des allégués, arguments, preuves et offres de preuve présentés par l'une des parties et importants pour la décision à rendre. Il incombe à la partie soi-disant lésée d'établir que l'autorité n'a pas examiné certains éléments qu'elle avait régulièrement avancés à l'appui de ses conclusions et que ces éléments étaient de nature à influencer sur le sort du litige (ATF 135 I 187 consid. 2.2 p. 190). Le droit d'être entendu impose également au juge de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse en saisir la portée et, le cas échéant, l'attaquer en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1). Pour répondre à cette exigence, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. Il n'est pas tenu de discuter tous les arguments soulevés par les parties, mais peut se limiter à ceux qui lui apparaissent pertinents (ATF 137 II 266 consid. 3.2; 136 I 229 consid. 5.2; arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 in fine et 5A_778/2012 du 24 janvier 2013 consid. 5.2). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B_311/2011 du 19 juillet 2011 consid. 3.1 et arrêt cité, 6B_12/2011 du 20 décembre 2011 consid. 6.1 non publié aux ATF 138 I 97).

2.2 En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que l'intimée ait procédé à plusieurs congés-modification durant la période où il a été licencié ne démontre pas en tant que tel le caractère abusif de son propre licenciement, dont les conditions seront examinées *infra*. L'examen de la validité du congé doit en effet s'effectuer au regard des circonstances concrètes de chaque cas particuliers. Quant à la dénégation de l'intimée relative à la résiliation qu'elle a notifiée au travailleur, cet élément n'est en soit pas suffisant pour remettre en cause la véracité des motifs du licenciement. Là encore, l'examen ne doit pas s'apprécier selon des éléments indirects mais doit reposer sur la validité des motifs avancés. Dès lors que ces éléments n'étaient en l'espèce pas suffisamment pertinents et qu'ils n'étaient pas étayés par d'autres éléments du dossier, c'est à bon droit que le premier juge ne les a pas retenus.

Partant, le grief de violation du droit d'être entendu doit être rejeté.

3. L'appelant fait grief au premier juge de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement, qui selon lui était un congé-modification illicite. Il soutient que les reproches formulés à son encontre n'étaient que de purs prétextes visant à lui imposer sans raison des conditions de travail défavorables.

3.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (arrêts du Tribunal fédéral 4A_748/2012 du 3 juin 2013 c. 2.2; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

Le congé sous réserve de modification ou congé-modification («Änderungskündigung») vise une résiliation prononcée à la suite d'un refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail. Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le salarié est ainsi placé devant l'alternative consistant soit à accepter une péjoration de ses conditions de travail, soit à quitter l'entreprise. Sur le plan juridique, il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le congé-modification au sens large vise, pour sa part, une résiliation qui n'est pas directement couplée avec la proposition de modification (arrêts du Tribunal fédéral 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.3; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003, consid. 3.1; ATF 123 III 246 consid. 3).

En principe, le congé-modification n'est pas abusif. La jurisprudence, suivant l'avis de la doctrine dominante, admet son principe car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable; il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances (cf. ATF 123 III 246 consid. 3a et b p. 249 s. et les références citées; arrêt du 17 décembre 1996 op. cit., consid. 4b/bb). Tel est notamment le cas lorsque l'employeur propose des modifications qui doivent entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de licenciement, et qu'il congédie le salarié qui n'a pas accepté. La pratique considère que le licenciement est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, car, en refusant une modification du contrat avant l'échéance, l'employé fait valoir de bonne foi une prétention découlant de son contrat de travail et c'est ce refus qui est à l'origine du licenciement. Selon le Tribunal fédéral, un tel procédé constitue toujours un congé abusif, car l'employeur doit fournir les mêmes prestations jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 123 III 246 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4C.7/1999 du 13 juin

2000, SJ 2000 I 49, consid. 2; arrêt du 17 décembre 1996 op. cit., consid. 4b/bb). La doctrine partage cet avis (cf. Marie-Gisèle ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996, p. 207 s.; Rémy WYLER, Droit du travail, Berne 2002 p. 405 s.; Thomas GEISER, Die Änderungskündigung im schweizerischen Arbeitsrecht, AJP/PJA 1/99 p. 60 ss, no 3.14, qui rattache toutefois ce cas d'abus à l'art. 336 al. 1 let. c CO; Gabriel AUBERT, Commentaire romand, art. 336 CO no 9, qui considère, pour sa part, que la problématique relève de l'art. 337 CO) (arrêt du Tribunal fédéral 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.3; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.2).

En revanche, si l'employeur propose au travailleur de conclure un contrat de travail à de nouvelles conditions, reposant sur un motif défendable, pour la fin du délai de résiliation, le travailleur a le choix soit d'accepter cette proposition, soit de quitter son emploi à l'échéance dudit délai. En pareille hypothèse, la résiliation du contrat liée au refus du travailleur d'accepter la modification proposée et devant entrer en vigueur après l'écoulement du délai de congé n'est pas abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.246/2004 du 5 octobre 2004 consid. 2.3; ATF 4C.177/2003 c. 3.3).

La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (arrêts du Tribunal fédéral 4A_349/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2; 4C.7/1999 du 13 juin 2000, consid. 3, SJ 2001 I p. 49; Gabriel AUBERT, Commentaire romand, n. 10 ad art. 336 CO).

En application de l'art. 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de prouver que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 JT 1998 I 300; 121 III 60, JT 1996 I 47). Toutefois, compte tenu des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve du motif réel du congé, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme inexistant le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011, consid. 5.2 et 4A_665/2010 du 1er mars 2011, consid. 7.2; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cela étant, la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009, consid. 3.2; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

3.2 En l'espèce, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 juin 2009, prévoyant un délai de résiliation de deux

mois. Bien que l'intimée ait, par une erreur manifeste, indiqué un délai de congé d'un mois au lieu de deux mois, il ressort de son courrier de résiliation du 27 septembre 2012 que les modifications contractuelles proposées devaient entrer en vigueur à l'échéance du délai de congé. L'appelant a d'ailleurs reçu son salaire habituel, sans diminution aucune, jusqu'à fin novembre 2012. Ainsi, il n'apparaît pas - et l'appelant ne soutient pas le contraire - que l'employeur voulait imposer une modification du contrat de travail avant l'expiration du délai de congé.

En ce qui concerne le bien-fondé matériel du congé-modification, il sied de relever que l'intimée a expliqué à l'appelant, de manière claire et circonstanciée, les motifs invoqués à l'appui de son licenciement, par courriel du 24 octobre 2014. Il en ressort que les griefs concernent ses absences de dernière minute et ses heures négatives. L'appelant critique ces constatations sans toutefois apporter la preuve que ses relevés d'heures, établis par pièces, ne correspondraient pas à la réalité. Le fait qu'il ait eu des vacances à récupérer est sans incidence, dès lors que les heures négatives n'étaient pas comptabilisées, respectivement compensées, dans le décompte des vacances. La teneur de l'email du 7 mars 2012, selon lequel l'appelant travaillait trop, se réfère manifestement à son solde de vacances et non à son horaire mensuel. Par ailleurs, ces griefs ont été corroborés par les déclarations des témoins, lesquels ont confirmé de manière concordante les absences de l'appelant ainsi que l'accomplissement partiel de ses heures de travail. Ainsi, il ressort de la procédure que l'appelant organisait librement son temps de travail et que régulièrement il n'effectuait pas les heures convenues avec son employeur, sans vouloir toutefois réduire son taux d'activité. Malgré les propositions et avertissements de son employeur, l'appelant n'a pas réagi. Il n'explique pas non plus en quoi son poste *d'event coordinator* l'aurait empêché d'effectuer les heures convenues, alors même que son employeur lui avait demandé de se consacrer davantage à cette activité. En ayant eu plusieurs discussions avec l'appelant et en lui ayant proposé diverses solutions pour rattraper ses heures avant de procéder à la résiliation litigieuse, l'intimée s'est montrée soucieuse de son employé et impliquée à trouver une solution pour maintenir les rapports de travail. Au vu de ce qui précède, le congé notifié le 27 septembre 2012 reposait sur des motifs objectivement défendables, indépendamment des reproches relatifs au comportement de l'appelant et de la baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise, car l'intimée était en droit d'attendre de son employé qu'il accomplisse les heures de travail correspondant à sa rémunération et ce pour la bonne marche de ses affaires et par souci d'équité envers ses autres employés. Enfin, la Cour relèvera que les nouvelles conditions de travail étaient au demeurant similaires à celles dont bénéficiait l'appelant, sous réserve du taux d'activité, réduit à 60%. Le salaire était toujours calculé sur la base de 4'200 fr. par mois pour un 100%, malgré une erreur de frappe indiquant 2'100 fr. au lieu de 2'520 fr., ce que l'appelant ne remet d'ailleurs plus en cause dans le cadre de son appel. Dans ces circonstances, l'intimée ne s'est nullement servie du congé comme moyen de pression pour

imposer au travailleur une modification matériellement injustifiée, puisque celle-ci était fondée et n'est intervenue que lorsqu'il n'y a plus eu d'espoir de parvenir à un accord sur la réduction des horaires de travail et après un avertissement explicite. L'on ne se trouve dès lors pas en présence d'un congé-modification revêtant un caractère abusif.

L'appel s'avère ainsi infondé, de sorte que le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

- 4.** La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A. _____ contre le jugement JTPH/203/2014 rendu le 26 mai 2014 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Le rejette et confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Paola CAMPOMAGNANI

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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