



E_____ SA, Genève
Dom. élu : Me Yves MAGNIN
Rue de la Rôtisserie 2
Case postale 3809
1211 Genève 3

Partie appelante

Monsieur T_____

Partie intimée

Caisse de chômage A_____
1200 Genève

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 2 juillet 2008

Mme Valérie LAEMMEL-JULLIARD, présidente

MM. Alphonse SURDEZ et Tito VILA, juges employeurs

MM. Mohammad-Ali DAFTARY et Ivo VAN DOORNIK, juges salariés

Mme Chantal MARGAND, greffière d'audience

EN FAIT :

- A.** La présente Cour est saisie d'un appel formé par E_____ SA, Genève, (ci-après E_____) le 22 décembre 2007, à l'encontre d'un jugement prononcé par le Tribunal des Prud'hommes (TRPH/859/2007 - 3), le 29 novembre 2007, et communiqué aux parties par plis recommandés du 30 novembre 2007.

Les premiers juges ont déclaré recevables, à la forme, tant la demande formée par T_____ à l'encontre de E_____ et ses modifications des 4 avril et 5 juin 2007, que la requête d'intervention à la présente procédure, formée le 26 mars 2007 par A_____ de chômage A_____ (ci-après A_____), subrogée aux droits de T_____ pour ses prétentions salariales, ainsi que les modifications de cette requête en intervention des 4 avril et 8 mai 2007.

Au fond, le Tribunal des Prud'hommes a condamné E_____ à verser à T_____, la somme brute de fr. 13'025.95, sous déduction de fr. 1'952.55 nets, que E_____ était condamnée à verser directement à A_____.

Cette somme totale brute de fr. 13'025.95 se décomposait comme suit :

- fr.10'980.65 bruts, avec intérêts moratoires dès le 9 mars 2007, représentant les salaires dus pour la période du 20 janvier au 31 mars 2007, soit fr. 1'780.65 bruts au titre du solde de salaire encore dû pour janvier 2007 ainsi que fr. 9'200.- bruts (fr. 4'600.- x 2), au titre des salaires de février et mars 2007) ;
- fr. 915.05 bruts, avec intérêts moratoires dès le 9 mars 2007, au titre du 13^{ème} salaire dû *pro rata temporis* pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2007, sous déduction de fr. 234.95 déjà versés pour janvier 2007 ;
- fr. 1'130.25 bruts, avec intérêts moratoires dès le 9 mars 2007, à titre d'indemnité vacances pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2007, la somme de fr. 761.40 versée par E_____ à T_____ avec son salaire arrêté au 19 janvier 2007 à la suite de son licenciement immédiat pour justes motifs ne pouvant représenter, selon les premiers juges, l'indemnité pour ses vacances dues jusqu'à cette date.

En revanche, les premiers juges ont débouté T_____ de ses conclusions visant à l'obtention d'un nouveau certificat de travail devant attester que ses rapports contractuels avec E_____ avaient cessé le 31 mars 2007, et non pas le 19 janvier 2007, comme mentionné par le certificat déjà en sa possession.

- B.** Dans son appel contre ce jugement, E_____ conclut à son annulation, T_____ devant être débouté de l'ensemble de ses prétentions financières à son encontre.

Dans sa réponse à cet appel, déposée le 4 février 2008, T_____ conclut au déboutement des conclusions de E_____ et à la confirmation du premier jugement querellé, sans remettre en cause le rejet par le Tribunal des Prud'hommes de ses conclusions en modification de son certificat de travail.

Quant à A_____ intervenante, elle conclut, par courrier déposé le 16 janvier 2008, à la confirmation de la condamnation de E_____ à lui verser fr. 1'952.55 nets, avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} avril 2007, correspondant aux indemnités de chômage qu'elle a versées à T_____ pour la période du 22 janvier 2007 au 31 mars 2007.

Aucune des parties précitées ne demande la réouverture des enquêtes devant la Cour de céans.

C. Les éléments pertinents suivants résultent du présent dossier :

- a) E_____ est une société anonyme inscrite au Registre du Commerce de Genève, où elle a son siège social, et dont le but est le commerce de détail d'appareils électroniques, dans le domaine des biens de consommation et du divertissement, d'ordinateurs, d'articles photographiques, d'appareils, d'accessoires et de pièces de rechange nécessaires à leur exploitation, ainsi que la distribution de meubles et d'objets d'équipement.
- b) Par contrat de travail écrit du 1^{er} septembre 2005 (ci-après le contrat), elle a engagé T_____ à compter du 1^{er} octobre 2005 et pour une durée indéterminée, en qualité de magasinier, puis l'a promu, dès le 1^{er} juin 2006, au poste de responsable de la logistique.

Son horaire de travail était de 42 heures sur cinq jours hebdomadaires, pour un salaire mensuel de fr. 3'650.- bruts, payable 13 fois, augmenté en dernier lieu à fr. 4'600.- brut par mois, lors de sa promotion du 1^{er} juin 2006.

Des conditions générales de travail - dans leur version de janvier 2004 - (ci-après CGT) faisaient partie intégrante du contrat, qui était également soumis à la Convention collective de travail cadre pour le commerce de détail (CCT), outre le droit fédéral applicable.

- c) A la suite d'événements intervenus dans le cours de son travail, T_____ a reçu un courrier du 4 décembre 2006, qui lui avait été adressé, pour le compte de E_____, par B_____, son directeur général, et par C_____, son directeur adjoint, lettre dont la teneur était la suivante :

« Suite à notre discussion concernant la prise de risque que vous avez prise avec le transport des machines à laver mettant votre vie en danger ainsi que les personnes à proximité, je ne peux pas tolérer une telle prise de risque dans le cadre de votre activité dans notre entreprise. Sachez que vous devez impérativement travailler en respectant les normes de sécurité et les faire respecter par vos collaborateurs. »

De plus, j'attire votre attention sur l'utilisation de la presse à carton que j'ai fait sécuriser par un interrupteur à clé, je ne peux que constater que vous êtes au courant du fait que vos collaborateurs bloquent la clé afin de s'éviter la surveillance de la presse durant son fonctionnement. Un tel laxisme est inadmissible et intolérable, le fait de tolérer de tels agissements vous rendant responsable vis-à-vis de la loi. Votre fonction de responsable de la logistique est indissociable de l'aspect sécurité.

Si de tels manquements devraient se répéter, vous vous exposeriez à de graves sanctions ».

Par courrier de réponse du 27 décembre 2006, T_____ a contesté les manquements précités, en faisant valoir que, lors de la discussion évoquée dans le courrier précité de E_____, seules des « sautes d'humeur intolérables » lui avaient été reprochées.

Il a aussi relevé, en substance, que les moyens travail mis à sa disposition par son employeur ainsi que ses conditions de travail rendaient difficile l'accomplissement de sa mission professionnelle, tant sur le plan de l'aide en personnel que des dispositifs de sécurité, qu'il n'avait de cesse de faire respecter.

- d) Par nouvelle lettre de B_____, du 19 janvier 2007, remise le même jour en mains de T_____, E_____ l'a licencié, avec effet immédiat, au motif que :

« ...Votre comportement de ce jour, le fait de vous emporter devant les chauffeurs et de donner à plusieurs reprises des coups de pied dans des cartons contenant de la marchandise n'est pas acceptable d'un responsable. Vos agissements ont été faits en présence de vos collègues et subalternes ce qui est encore plus grave. Ne sachant pas en ce moment si la marchandise a souffert des coups que vous lui avez donnés, nous nous réservons le droit de déposer plainte pour déprédation... ».

Par courrier de réponse à B_____, pour E_____, du 23 janvier 2007, T_____ a fait valoir que son congé lui paraissait abusif, relevant en particulier, que :

« ...lors de notre discussion près des chauffeurs vous avez nettement haussé la voix, alors que je gardais mon calme. Plus tard, quand vous m'avez poussé à bout, des choses qui n'auraient pas dû se produire ont été engendrées, cependant, pas dans la mesure où vous le suggérez. Je n'ai à aucun moment souhaité abîmer le matériel. Avant d'avancer une réserve pour déprédation, il serait utile de vous renseigner auprès de votre collaborateur rayon TV qui a constaté que strictement aucun dommage n'a été causé, même pas au carton. ».

Par nouvelle lettre du 13 février 2007, B_____, pour E_____, a confirmé au précité la teneur de son courrier d'avertissement du 4 décembre 2007, à savoir qu'il n'était « pas toléré de jouer avec la sécurité et de prendre des risques ». Dans ce même courrier, le précité a rappelé les événements relatés dans la lettre de congé du 19 janvier 2007, à savoir que «... vos agissements ont été vus par des personnes se trouvant dans le stock à

ce moment-là, je vous rappelle que vous avez tapé avec vos pieds et vos poings, à plusieurs reprises, sur des cartons contenant de la marchandise».

- e) Il ressort du décompte de salaire de T_____ pour le mois de janvier 2007, établi le 21 février 2007, que E_____ a retenu sur le salaire du précité, la somme de fr. 1'780.65; elle lui a, par ailleurs, versé une part de 13^{ème} salaire pour ce même mois de janvier, fixée à fr. 234.95, une rémunération pour des heures supplémentaires, en fr. 875.10, et une indemnité pour des vacances non prises, en fr. 761.40, sans précision quant à la période à laquelle ces vacances dues correspondaient.

En outre, E_____ a remis à T_____ un certificat de travail daté du 1^{er} mars 2007, fixant la durée de leurs rapports de travail du 1^{er} octobre 2005 au 19 janvier 2007.

- f) Par demande déposée le 9 mars 2007 au greffe de la Juridiction des Prud'hommes, T_____ a assigné E_____ en paiement de fr. 9'966.66 brut, avec intérêts à 5% à compter du 9 mars 2007, au titre des salaires mensuels (fr. 4'983.22 bruts x 2) qui lui étaient dus jusqu'à l'issue de son délai de congé ordinaire, à fin mars 2007.

De son côté, le Syndicat D_____ (ci-après D_____) a contesté, pour le compte de T_____, par lettre du 9 mars 2007 également, adressée à E_____, la légitimité du licenciement immédiat du précité le 19 janvier 2007, en ajoutant que sa surcharge de travail au sein de cette entreprise lui avait causé des problèmes de santé.

- g) Lors de l'audience de conciliation du 4 avril 2007, T_____ a versé au dossier le décompte de salaire pour janvier 2007 susmentionné, établi le 21 février 2007, a encore demandé un certificat de travail ainsi qu'un relevé de ses heures de travail, et a amplifié sa demande à fr. 12'959.55 au total, se décomposant comme suit :

- fr. 1'780.65 bruts : salaire du 20 janvier au 31 janvier
- fr. 4'983.33 bruts : salaire de février 2007
- fr. 4'983.33 bruts : salaire de mars 2007
- fr. 1'059.90 bruts : indemnité pour 5 jours de vacances non prises au 31 mars 2007
- fr. 153.35 bruts : 13^e salaire *pro rata temporis* au 31 mars 2007.

Au terme de cette audience, la cause a été déclarée non conciliée et la cause a été transmise au Tribunal des Prud'hommes.

- h) Par mémoire de réponse du 4 mai 2007, E_____ a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

Elle a fait valoir, en substance, que la qualité du travail de ce dernier s'était progressivement dégradée, s'agissant du respect des horaires et des normes de sécurité, du contrôle du contenu et du nombre des cartons de marchandises livrés et facturés, enfin, de son comportement.

Il avait, en effet, fait preuve d'une impulsivité caractérielle hors norme, ayant abouti à des incidents, tels que celui du 19 janvier 2007, où il avait frappé violemment, sous les yeux de tiers choqués, des cartons contenant notamment des téléviseurs LCD, heureusement solidement emballés et qui ne paraissent pas avoir été endommagés «... du moins s'agissant des biens vendus jusqu'à présent », T_____ ayant, par la suite, allégué faussement que son employeur l'avait, alors, poussé à bout et qu'il avait « *pété les plombs* » en raison d'une surcharge de travail.

E_____ a allégué que le licenciement immédiat contesté avait été dûment précédé d'avertissements et qu'il avait été justifié par les dommages à la propriété subséquents à l'extrême violence des actes de T_____, commis sous les yeux de subalternes, ainsi que par le risque que son impulsivité caractérielle ne se réitérât ou ne se retournât contre ses collègues, dont il appartenait, dès lors, à leur employeur d'assurer la protection en licenciant T_____.

E_____ a ajouté avoir remis à ce dernier, le 4 avril 2007, son certificat de travail ainsi que les relevés de ses heures travaillées, de septembre 2006 à janvier 2007.

- i) Par lettres des 26 mars, 4 avril et 8 mai 2007, A_____ a demandé à intervenir dans la procédure, du fait qu'elle était subrogée, en application de l'art. 29 LACI, aux droits de T_____ contre E_____ à hauteur de fr. 1'952.55 nets au total, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2007, représentant les indemnités de chômage versées en fr. 1'180.50 pour janvier 2007 et en fr. 772.05 pour mars 2007.
- j) Lors de l'audience d'introduction et de comparution personnelle du 5 juin 2007 devant le Tribunal des Prud'hommes, T_____ a modifié une dernière fois ses prétentions et a conclu au paiement de la somme de fr. 12'960.60, décomposée comme suit :

- fr. 1'780.65 bruts : salaire du 20 janvier au 31 janvier
- fr. 9'200.-- bruts : salaires de février et mars 2007
- fr. 1'059.90 bruts : indemnité de vacances non prises du 20 janvier au 31 mars 2007
- fr. 153.35 bruts : 13^e salaire *pro rata temporis* du 20 au 31 janvier 2007.
- fr. 766.70 bruts : 13^e salaire *pro rata temporis* pour février et mars 2007.

T_____ a aussi persisté à conclure à la modification de son certificat de travail, qui devait porter la date de la fin de ses rapports contractuels avec E_____, à fixer par le Tribunal des Prud'hommes; il a, en revanche, renoncé à exiger le relevé de ses heures de travail.

Il a précisé, au sujet de la teneur de la lettre d'avertissement de E_____ du 4 décembre 2006, qu'il avait dû emprunter un parcours inhabituel, compte tenu de travaux en cours, pour amener une palette de machines à laver, du dépôt au magasin ; du fait des obstacles se trouvant sur ce parcours, l'une de ces machines était tombée de la palette, mais sans être endommagée ; par ailleurs, c'était pour des raisons pratiques, soit pour faciliter leur tâche, que les utilisateurs de la presse à carton en bloquaient la clé de sécurité.

S'agissant des événements du 19 janvier 2007, T_____ a dit avoir vu arriver un premier camion de livraison, quasiment plein de marchandises, ce qui engendrait des difficultés de stockage, vu le peu de place restant à disposition au stock. Il en avait averti B_____, qui lui avait alors suggéré de prendre une pause et avait déchargé et stocké ces marchandises avec l'aide d'une dizaine d'autres employés.

Toutefois, à son retour de pause, T_____ avait vu arriver un second camion de livraison, également très plein de marchandises, ce qui posait, à nouveau, un problème de stockage, encore plus accru ; il avait alors « *pété les plombs* » et avait donné trois coups de pied dans un carton, dont le contenu n'avait pas été endommagé.

Lors de cette même audience, B_____ a persisté dans les conclusions de E_____ en réponse à la demande de T_____.

Il a précisé que ce dernier avait emprunté un parcours que personne d'autre n'avait utilisé jusqu'alors, pour ramener du matériel du dépôt au magasin.

Il a expliqué, par ailleurs, que le 19 janvier 2007, des vendeurs l'avaient informé que le précité ne se contenait plus, en présence de collègues, de clients et de fournisseurs. Il lui avait donc demandé de se calmer et de prendre sa pause, puis, après son départ, il avait demandé de l'aide à différents vendeurs pour ranger la marchandise livrée.

Il ne savait pas s'il y avait eu une ou deux livraisons, mais il pouvait affirmer que T_____ avait donné des coups de pieds contre plusieurs cartons. Il a précisé avoir vu des cartons endommagés, plusieurs étant perforés ainsi que d'autres, pliés. « *Un était largement abîmé ; j'ai alors vérifié le matériel qu'il contenait mais celui-ci n'était pas abîmé* ».

k) - Le témoin F_____, engagé par E_____ le 17 janvier 2007, a confirmé que T_____ travaillait bien, d'une manière générale.

Toutefois, lorsque, le 19 janvier 2007, en début d'après-midi, environ 22 palettes de marchandises avaient été livrées, il s'était énervé et avait donné un coup de pied très violent dans des palettes, froissant ainsi un carton contenant un téléviseur, dont il s'était avéré qu'après vérification, que cet appareil n'avait pas été abîmé, ainsi qu'un autre carton, contenant un lecteur DVD.

- Le témoin G_____, travaillant pour E_____ depuis octobre 2005, a confirmé que T_____ avait tendance à s'emporter et s'était déjà livré à des débordements, comme de jeter une brosse et une ramassoire contre des poubelles.

Le 19 janvier 2007, suite à un arrivage de marchandises, il s'était à nouveau énervé, avait perdu son sang froid et avait donné de violents coups de pied et de genou, à huit reprises, dans deux palettes, causant des trous et des bosses dans des cartons contenant des télévisions et des lecteurs DVD.

Le témoin a dit avoir eu peur de ce comportement, les autres personnes présentes, soit des employés, peut-être des fournisseurs, mais pas de clients, étant abasourdis par la réaction de T_____.

Ce témoin a précisé n'avoir pas assisté aux événements ayant précédé cette réaction violente et avoir vu, parfois, le précité travailler seul dans le stock.

- Le témoin H_____, chef d'équipe chez E_____ depuis le 1er septembre 2005, a déclaré avoir eu, avant les événements du 19 janvier 2007, une dizaine d'altercations - dont une grave - avec T_____ en l'espace d'une année et demie.

Ce dernier était impulsif, l'avait insulté et son comportement ne favorisait pas un dialogue serein; il avait, par ailleurs, eu plusieurs problèmes dans l'enregistrement des marchandises reçues, notamment des saisies informatiques négligées, des marchandises non vérifiées ou rangées au mauvais endroit; enfin, le témoin l'avait vu, en présence de clients, se comporter avec arrogance, vulgarité et critiquer son employeur.

H_____ avait aussi parfois vu T_____ seul au stock, en l'absence des deux autres employés affectés au stockage de la marchandise, et lui avait prêté un membre de son équipe pour l'aider.

Le 19 janvier 2007, ledit témoin, qui se trouvait au fond du local du stock, avait, comme à d'autres occasions par le passé, entendu des cris et des hurlements; G_____ l'avait alors appelé et lui avait conseillé d'appeler, à son tour, B_____.

- Le témoin C_____ a confirmé que T_____ était devenu le responsable du stock depuis le début du printemps 2006.

Certains de ses collègues s'étaient toutefois plaints du fait qu'il ne respectait pas son cahier des charges; par ailleurs, la qualité de son travail était irrégulière et presque médiocre en périodes de stress et il avait été averti, oralement à plusieurs reprises, à la suite du non respect de procédures, ainsi que par écrit, pour un problème de sécurité.

C_____ a toutefois précisé n'avoir jamais donné lui-même d'avertissement à T_____, à la suite des problèmes précités, mais B_____ lui avait dit l'avoir fait.

Le stock était géré par quatre employés au maximum, son responsable compris, et T_____ s'était plaint, à plusieurs reprises, de ses difficultés de gestion, notamment en cas de forte affluence de clientèle, étant précisé qu'il était le seul responsable de l'organisation de cette gestion du stock.

Il lui était arrivé de travailler seul dans ledit stock, lorsque ses collègues étaient malades ou en pause, et il avait, parfois, travaillé un nombre important d'heures.

- Le témoin I_____ a déclaré avoir travaillé sous les ordres de T_____ dès le mois de décembre 2005, étant précisé que le stock avait compté initialement quatre employés, puis trois en janvier 2006, deux en février 2006 (pendant trois semaines environ), à nouveau, trois en mars 2006, puis quatre dès avril 2006.

En moyenne, ce service recevait une trentaine de palettes de marchandises par jour à stocker, soit un volume important à traiter pour quatre personnes.

Pendant les périodes où les employés n'étaient qu'au nombre de deux, les conditions de travail étaient pénibles et donnaient lieu à de gros problèmes. Durant ces périodes, ce personnel ne recevait aucune aide ou se voyait proposer l'aide de personnes non qualifiées.

Au sujet de l'incident de la palette de machines à laver, le témoin a précisé que c'était lui-même et T_____ qui avaient suivi un parcours plus facile que d'habitude et que si deux machines étaient bien tombées de cette palette, elles n'avaient pas été endommagées.

Le 19 janvier 2007, une quarantaine de palettes avaient été livrées entre 8h30 et 11h00 et, après l'arrivée des 17 premières palettes, le service du stock avait demandé de l'aide pour les décharger, aide qui n'était arrivée que 45 minutes plus tard.

Ne voyant ainsi rien venir, T_____ - sujet à des sautes d'humeur - s'était énervé et avait appelé B_____. Les deux hommes avaient alors eu une discussion houleuse, T_____ se plaignant du manque d'aide et de son épuisement personnel, puis il s'était rendu à la cafétéria pendant cinq minutes pour se calmer.

Pendant ce laps de temps très court, quelques employés étaient venus aider au déchargement de la marchandise.

A son retour de pause, T_____, toujours énervé et constatant que la situation ne s'était pas améliorée, avait donné deux coups de pied dans un carton de TV, qui avait été à peine froissé, étant précisé qu'il arrivait de recevoir au stock, de la marchandise livrée dans des cartons déjà abîmés.

- l) Au terme de cette audience du 5 juin 2007, la cause a été gardée à juger.
- m) Par pli de son conseil daté du lendemain, E_____ a fait valoir qu'elle s'était élevée, en audience, contre le fait que les témoins qu'elle avait cités avaient été entendus avant celui cité par T_____, pourtant demandeur, cela en violation de l'art. 229 de la Loi de procédure civile genevoise (LPC), et que le Tribunal n'avait, en outre, pas accepté qu'elle pose des questions au précité, en violation de l'article 209 LPC.

A l'issue de ladite audience du 5 juin 2007, ce conseil avait, en outre, constaté que ses protestations à cet égard n'avaient pas été protocolées, malgré sa demande, cela en violation de l'art. 32 al. 2 LPJ.

- D.** Dans leur décision querellée du 29 novembre 2007, les premiers juges ont, préalablement, rejeté les griefs élevés par E_____ au sujet de la teneur du procès-verbal de l'audience du 5 juin 2007.

Ils ont admis l'application au cas d'espèce de la CCT, le contrat de travail de T_____ y faisant, en tout état, référence.

Sur le fond, ils ont, en substance, d'abord rappelé qu'il appartenait à la partie qui se prévalait de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail d'en établir l'existence (art. 8 CC), puis ils ont souligné que E_____ avait bien notifié la résiliation avec effet immédiat de son contrat à T_____ dans un délai conforme aux principes juridiques la régissant.

Il a, par ailleurs, été retenu comme établi que T_____, face à des conditions de travail difficile et à des contraintes inattendues, ainsi que du fait de son caractère irascible - connu de son employeur - avait perdu son sang froid, ce qui l'avait amené à se défouler physiquement sur des cartons de marchandises à stocker, comportement qui relevait, sans conteste d'une faute professionnelle.

Toutefois, les premiers juges ont relevé que E_____ n'avait pas démontré que, ce faisant, son employé avait voulu délibérément lui nuire à tel point que cet épisode avait été, à lui seul, d'une gravité telle qu'il avait pu rompre irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties et qu'il était impossible d'exiger de E_____ qu'elle ne signifiât à l'encontre de T_____ qu'un avertissement formel assorti d'une menace de licenciement, voire qu'un licenciement ordinaire.

Pour le surplus, il ressortait du dossier que le seul avertissement formel de E_____, écrit et assorti de la menace de graves sanctions, sans autre précision, reçu par T_____ le 4 décembre 2006, ne concernait pas sa propension à s'emporter ou ses problèmes de maîtrise personnelle mais les risques pris par lui-même et les personnes placées sous sa responsabilité lors de l'accomplissement de leur travail de stockage.

E_____ n'avait pas non plus établi que les autres avertissements oraux qu'elle alléguait avoir adressés au précité avaient été assortis de la menace explicite d'un congé immédiat en cas de récidive, de sorte qu'elle n'avait pas démontré que T_____ pouvait être conscient qu'il s'exposait, lors de l'événement litigieux du 19 janvier 2007, à un tel licenciement avec effet immédiat.

En conséquence, les premiers juges n'ont pas estimé valable, le congé pour justes motifs avec effet immédiat signifié à T_____ par E_____, par courrier du 19 janvier 2007, ce congé devant, dès lors, être considéré comme un licenciement ordinaire, valablement donné pour l'échéance du délai de résiliation de deux mois applicable en l'espèce, soit au 31 mars 2007.

Il en découlait que le salaire, ainsi que le 13^{ème} salaire et les vacances *pro rata temporis* à cette échéance étaient dus à T____, A____, subrogée à ses droits, pour la période du 20 janvier au 31 mars 2007, devant être remboursée directement par E____ des allocations chômage que ladite Caisse avait versées au précité pendant cette période.

En revanche, les premiers juges n'ont pas fait droit aux conclusions de T____ relatives à l'établissement d'un certificat de travail fixant la fin des rapports de travail des parties au 31 mars 2007, ces rapports contractuels s'étant effectivement terminés le 19 janvier 2007, comme mentionné par le certificat établi le 1^{er} mars 2007 par E____ et déjà en possession du précité.

E. a) Dans le cadre de son présent appel contre cette décision, E____ persiste à soutenir la validité du licenciement immédiat pour juste motif signifié à T____ le 19 janvier 2007, de sorte que ce dernier n'a aucun droit aux indemnités admises par les premiers juges.

Elle se fonde à cet égard, notamment, sur les dires devant ce dernier, le 5 juin 2007, du témoin C____, qui a déclaré que s'il n'avait pas reproché lui-même au demandeur son comportement envers ses collègues, avant les événements du 19 janvier 2007, B____ l'avait fait et en avait informé ce témoin.

S'agissant, par ailleurs, de ces événements du 19 janvier 2007, après avoir d'abord relevé qu'aucun dégât ne semblait avoir été causé aux cartons de marchandises frappés par T____ (appel pt. 17 EN FAIT), E____ fait valoir, ensuite, qu'au contraire, ce dernier a causé des dommages à sa propriété, soit une infraction pénale réprimée par l'art. 144 CP (appel pages 11 et 12 EN DROIT), en assénant de violents coups de pied et de poing sur les cartons en question, de surcroît sous les yeux de ses collègues et subalternes, de sorte que cette extrême - et imprévisible - violence avait fondé le devoir de E____ de protéger l'intégrité de ses autres employés comme de ses biens, tout rapport de confiance avec T____ étant ainsi rompu, ce à quoi ce dernier devait s'attendre du fait des précédents avertissements reçus de son employeur en relation avec son impulsivité, selon les déclarations du témoin C____.

b) De son côté, T____ ne conteste plus, dans ses écritures, du 4 février 2008, en réponse à l'appel, que le congé litigieux, à supposer qu'il fût valable, lui a été donné en temps utile.

Sur le fond, il persiste à dire n'avoir jamais reçu aucun avertissement assorti d'une menace de licenciement immédiat en cas de récidive, sur le sujet précis de son caractère et de son comportement au sein de E____.

En effet, s'il a bien reçu des reproches oraux à ce sujet, ils n'ont toutefois pas été assortis d'une menace de sanction en cas de récidive, l'avertissement écrit reçu le 4 décembre 2006, au sujet des seuls risques qui lui étaient reprochés d'avoir pris dans l'exécution de sa tâche ainsi que dans la supervision de celles de ses subordonnés, n'étant pas assorti de la menace d'une sanction précise.

Il conteste aussi - témoignages à l'appui - avoir causé des dégâts aux biens de E_____, cette dernière n'ayant d'ailleurs pas déposé plainte pénale du chef de dommages à la propriété à son encontre pour les dégâts qu'elle allègue avoir subis; il précise aussi n'avoir pas voulu, lorsqu'il a perdu son sang froid - circonstance qui n'est pas contestée en soi mais qui était due à une surcharge de travail - s'en prendre à son employeur, de telle sorte que leur lien de confiance n'a pas pu avoir été brisé par ce seul événement.

F. a) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 17 avril 2008 devant la Cour de céans, elles ont, chacune, persisté dans leurs conclusions respectives.

B_____ a déclaré n'avoir «... pas dit ouvertement à T_____ qu'il serait licencié, en termes clairs, au cas où son comportement impulsif devait se répéter, en 2006.

En revanche, à deux reprises durant cette année-là, j'ai dû lui dire que son comportement impulsif ne pouvait pas durer et que s'il continuait, il y aurait des sanctions. Dans mon esprit, c'était clair que les sanctions que je mentionnais pouvaient aller jusqu'au licenciement. Ces deux interventions ont dû avoir lieu parce que T_____ ne supportait pas la discussion au sujet d'un quelconque problème et qu'il s'énervait tout de suite. Il lui est arrivé de crier après ses collègues. Je l'ai vu plusieurs fois, après cela, partir en larmes. Pour moi, c'était une réaction nerveuse...Moi-même, je n'a jamais vu T_____ s'en prendre physiquement à un objet, voire à une personne, ou menacer quelqu'un...Je répète qu'on ne pouvait pas discuter avec lui d'un problème sans qu'il ne s'énerve, ce que j'ai moi-même expérimenté. Il avait cette réputation dans l'entreprise...quand H_____ venait me trouver à la suite du comportement impulsif de T_____, je ne me souviens pas qu'il m'aurait parlé de menaces contre une personne...Je précise qu'il n'est pas facile de trouver du personnel pour travailler au stock et que, dans le but d'éviter un « clash », j'essayais plutôt de régler la chose en discutant avec T_____ et d'éviter un avertissement écrit de licenciement, surtout au vu de son caractère impulsif »

Quant à T_____, il a notamment confirmé devant la Cour de céans qu'il s'était effectivement disputé violemment, à une reprise, avec H_____, tout en contestant avoir lui-même menacé le précité.

b) A l'issue de cette audience de comparution personnelle, la cause a été gardée à juger par la Cour de céans.

EN DROIT

1. Interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite, l'appel est recevable (art. 59 LJP).
2. Les parties ne remettent pas en cause les compétences *ratione materiae* et *ratione loci* de la Juridiction genevoise des prud'hommes, la présente Cour se référant aux considérants du jugement attaqué, qu'elle entend faire siens à ce sujet, tout en rappelant que sa cognition est complète.
3. En l'espèce, tant l'appelante que l'intimé ne remettent pas en cause, à juste titre, les principes juridiques retenus par les premiers juges, mais contestent l'appréciation - à la lumière de ces derniers principes - des faits allégués ainsi que des preuves correspondantes produites par chacune des parties.

En conséquence, la Cour de céans reprendra *mutatis mutandis* lesdits principes et se livrera à une nouvelle appréciation des faits pertinents et établis, tout en tenant compte des nouveaux éléments de preuve qu'elle a pu recueillir.

4. Il sera d'abord rappelé, avec les premiers juges, que, selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit, en effet, le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées ; Hohl, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette disposition le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a).

En particulier, l'art. 8 CC impose à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence.

- 5.1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1^{er} CO), soit 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).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO), en appliquant les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC).

A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 ; ATF 116 II 145, consid. 6 ; Wylér, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 *ad* art. 337 CO, p. 1781).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive, à savoir que les faits invoqués à l'appui d'une telle résiliation doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 4C.431/2005 ; ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351, consid. 4 ; Wylér, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 *ad* art. 337 CO, p. 1781 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., n. 1 *ad* art. 337c CO ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 3 *ad* art. 337 CO et les références citées).

Ainsi, seul un manquement particulièrement grave du travailleur peut justifier son licenciement immédiat, tel que la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme, par exemple, le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 ; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées), d'autres faits pouvant toutefois aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Si le manquement n'est pas d'une gravité absolue, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 153, consid. 1 ; ATF 124 III 25, consid. 3).

La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement immédiat sans avertissement, et l'examen des diverses opinions exprimées révèle qu'il n'existe pas de critère absolu dans le domaine considéré, eu égard à la diversité des situations envisageables.

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs dans ce contexte, le juge doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances et les autorités judiciaires cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

La jurisprudence ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier son licenciement immédiat et sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur.

L'avertissement préalable doit, en revanche, être formulé en termes clairs, à savoir qu'il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué, la personne menacée d'un licenciement immédiat devant pouvoir clairement comprendre, à travers cet avertissement, quels risques elle encourt, (Wylér, Droit du travail, 2002, p. 364 ; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, *in* Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, pp. 56 et 57 ; CAPH du 4 juillet 1995 en la cause VI/402/94).

- 5.2.** En l'espèce, il sera préalablement relevé que l'intimé ne conteste plus que le congé litigieux - à supposer qu'il s'agissait bien d'un licenciement immédiat pour justes motifs valable, ce qu'en revanche, il conteste - lui a été signifié en temps utile, soit au cours de la journée lors de laquelle ont eu lieu les faits qui l'ont motivé et que, de ce fait, il n'a pas été tardif, comme les premiers juges l'ont confirmé.
- 5.3.** S'agissant de la validité proprement dite de ce licenciement immédiat pour justes motifs, la Cour de céans relève que, selon la lettre de la recourante à l'intimé du 19 janvier 2007, ce dernier a reçu ce congé au motif qu'il s'est emporté et qu'il a donné plusieurs coups de pied dans des cartons contenant de la marchandise, cela en présence de collègues de travail et de subalternes.

Devant les premiers juges, le 5 juin 2007, puis dans ses écritures de réponse au présent appel, l'intimé n'a pas contesté avoir donné de tels coups de pieds dans un carton, sous l'effet d'un « *burn out* » momentané, soit quand il a vu arriver au dépôt de la recourante qu'il était chargé de gérer, un nouveau camion de livraison très rempli de marchandises, ce qui lui posait, une fois de plus, un problème important de stockage ; il a, alors, selon sa propre expression, « *pété les plombs* » et a bien donné trois coups de pied dans un de ces cartons.

Ce comportement inadéquat constituait assurément une faute professionnelle, comme les premiers juges l'ont déjà relevé mais qui doit être à nouveau souligné.

Toutefois, l'intimé conteste que, comme la recourante l'allègue, le contenu du carton qu'il a pris pour cible a été endommagé, ce qui a été confirmé par les déclarations des témoins F_____ et I_____, entendus par les premiers juges, telles que retenues dans leur décision, ainsi que par B_____ lui-même (EN FAIT, litt. j).

Il ressort, en effet, de ces différentes déclarations que les actes de l'intimé n'ont causé aucun dégât à des marchandises, seuls les emballages, respectivement, un lecteur de DVD et une télévision, ayant été atteints.

L'appelante admet d'ailleurs, dans la première partie de ses écritures d'appel, cette absence de dégâts à ses biens, pour ensuite se contredire, en prétendant avoir été la victime d'une infraction de dommage à la propriété du fait des agissements de l'intimé, contre lequel elle n'a, toutefois, pas déposé la plainte pénale paraissant constituer la suite logique de ce dernier allégué.

Il découle de ce qui précède que ces agissements n'ont pas été d'une gravité telle qu'ils ont pu justifier le licenciement immédiat pour justes motifs et sans avertissement préalable de l'intimé, leurs conséquences dommageables sur les biens de la recourante n'ayant pas été, au vu des déclarations recueillies, ceux qu'elle allègue *a posteriori* pour justifier ledit licenciement.

Il y a lieu, à ce stade, de déterminer si la gravité, moindre mais néanmoins réelle des actes de l'intimé, pouvait toutefois justifier un tel licenciement immédiat, pour autant qu'il eut été précédé de l'avertissement *ad hoc*, assorti de la menace d'un tel congé.

Or, à cet égard, il apparaît que, si l'intimé a bien reçu un avertissement clair relatif à ses "*sautes d'humeur intolérables*", par courrier de la recourante du 27 décembre 2006, il ne ressort d'aucune pièce du dossier ni des témoignages recueillis dans le cadre de la présente cause que cet avertissement a été assorti de la menace explicite d'un licenciement, en cas de récurrence de son comportement irascible.

En effet, le seul avertissement de « *graves sanctions* », toutefois sans autre précision, reçu de la recourante n'a pas visé la propension de l'intimé à s'emporter, mais seulement des risques pris en transportant de la marchandise entre deux bâtiments et lors de l'utilisation de la presse à carton, par lui-même et ses subordonnés.

Pourtant, les enquêtes ont mis en évidence le fait que le caractère, parfois très irascible, de l'intimé était bien connu de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques, toutefois sans avoir suscité de réactions de ces derniers, mises clairement en perspective avec un possible licenciement, cela d'ailleurs à dessein comme B_____ l'a relevé devant la Cour de céans, en précisant qu'« *il n'est pas facile de trouver du personnel pour travailler au stock et que, dans le but d'éviter un « clash », j'essayais plutôt de régler la chose en discutant avec T_____ et d'éviter un avertissement écrit de licenciement, surtout au vu de son caractère impulsif* »

Il découle de ce qui précède que non seulement, les événements du 19 janvier 2007, il est vrai d'une violence inexcusable mais sans aucune conséquence matérielle sur les biens de la recourante - quoi qu'elle en dise -, n'étaient pas isolés, comme les premiers juges l'ont à juste titre retenu, mais encore, qu'ils n'étaient ainsi, pas de nature à rompre irrémédiablement, à eux seuls, le rapport de confiance entre l'intimé et son employeur, à tel point qu'ils pouvaient justifier valablement un congé immédiat.

C'est, en outre, sans compter le fait que la recourante n'a pas respecté la condition nécessaire à la validité d'un tel congé, à savoir l'existence de l'avertissement préalable clair de l'intimé, assorti de la menace explicite de son licenciement en cas de récurrence de son comportement irascible, de sorte qu'il n'était pas conscient de s'exposer, le 19 janvier 2007, à un tel licenciement.

En conséquence de l'ensemble de ce qui précède, il paraissait alors possible à la recourante, qui visiblement ne souhaitait plus poursuivre ses rapports de travail avec l'intimé, de licencier ce dernier, non pas avec effet immédiat - soit de choisir la solution

la plus extrême - mais de lui signifier son licenciement ordinaire en respectant son délai de congé contractuel au 31 mars 2007.

Ainsi, au vu des considérations susmentionnées, force est de retenir que le congé litigieux n'est pas valable.

6. Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1^{er} CO).

L'art. 337c al. 1^{er} CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II 272, et les références citées).

Enfin, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, dans les procédures régies par la maxime des débats, lorsque la demande tend à l'allocation de divers postes, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments de la demande et moins pour un autre (ATF 119 II 396).

7. Selon l'art. 335c alinéa 1 CO, après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, cette même règle découlant des art. 35.1 et 35.2 CGT, applicables par renvoi de l'art. 8 du contrat de travail ayant lié les parties.

Résilié de manière injustifiée, le 19 janvier 2007, alors que l'intimé se trouvait dans sa deuxième année de service, son contrat de travail aurait dû prendre fin le 31 mars 2007, à la suite d'un congé ordinaire, de sorte que l'intimé a droit à des indemnités correspondant aux rémunérations et prestations qu'il aurait dû percevoir jusqu'à cette date, au sens des principes rappelés ci-dessus.

- 8.1. S'agissant tout d'abord de la question des salaires, il ressort d'un décompte mensuel non contesté, daté du 21 février 2007 et versé au dossier, que la recourante a déduit fr. 1'780.65 bruts du salaire de l'intimé pour le mois de janvier 2007.

En effet, dans l'esprit de cette dernière, ledit salaire mensuel, en fr. 4'600.- par mois, n'était dû audit intimé que jusqu'à la date de son congé avec effet immédiat, le 19 de ce même mois, étant précisé que ses salaires subséquents de février et mars 2007 ne lui ont pas non plus été versés.

En conséquence, le précité a droit à une indemnité correspondant, d'une part, à la partie non payée de son salaire de janvier 2007, soit à un complément de fr. 1'780.65 brut, et

d'autre part, à l'intégralité de ses salaires pour la période du 1^{er} février au 31 mars 2007, en fr. 9'200.- au total (fr. 4'600.- x 2), d'où une indemnité globalement due de fr. 10'980.65 brut (fr. 4'600 x 2 + fr. 1'780.65), avec intérêts moratoires à 5 % dès le 9 mars 2007, date du dépôt de la demande de l'intimé à l'encontre de la recourante devant les premiers juges.

8.2.1. Le treizième salaire ne constitue pas une indemnité spéciale accordée en plus du salaire au sens de l'art. 322d al. 1^{er} CO ; il s'agit d'un élément du salaire annuel dont l'échéance est différée. Autrement dit, le treizième mois, comme le salaire proprement dit, est la contrepartie de la mise à disposition par le salarié de sa force de travail (ATF du 21 février 2002 en la cause 4C.301/2001, consid. 4 ; ATF du 19 décembre 2000 en la cause 4C.277/2000, consid. 3b ; ATF 109 II 447, consid. 5c ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^{ème} éd., n. 7 *ad* art. 322d CO ; Stahelin, Zürcher Kommentar, n. 12 *ad* art. 322 CO et n. 6 *ad* art. 322d CO).

A teneur de l'article 24 CGT, le collaborateur a en principe droit à un 13^{ème} salaire, versé au *prorata temporis* de la durée de l'emploi.

8.2.2. En l'occurrence, l'intimé a droit à une indemnité de fr. 1'150.- brut (fr. 4'600 /12 mois x 3 mois) correspondant à son 13^{ème} salaire, calculé *prorata temporis* pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2007.

Selon les pièces produites, il est établi et non contesté que la recourante a déjà versé à l'intimé, à ce titre, la somme de fr. 234.95 pour la période du 1^{er} au 19 janvier 2007, de sorte que l'indemnité complète qui lui est due, dès cette date jusqu'au 31 mars 2007, est de fr. 915.- (fr. 1'150.- - fr. 235.- = fr. 915.-), montant que la recourante sera condamnée à lui verser, avec intérêts moratoires à 5 % dès le 9 mars 2007.

8.3.1. Le droit au paiement des vacances en argent n'est pas absolu mais il doit être admis lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple (ATF 117 II 271, résumé *in* JdT 1992 I, p. 398 ; Wylter, Droit du travail, 2002, p. 255 ; Aubert, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, *in* Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, pp. 130 et 131).

L'art. 329a CO - de caractère relativement impératif (art. 362 al. 1 CO) - prévoit que l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (al. 1) ; les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (al. 2) étant encore précisé que l'art. 6.1 CCT prévoit également quatre semaines de vacances.

Toutefois, en application de l'art. 18.1 CGT, les parties ont convenu que l'intimé avait droit à 5 semaines de vacances par année de service, pour une activité à plein temps, l'année d'entrée dans l'entreprise comptant comme une année de service, si l'emploi a duré au moins six mois pendant cette année-là.

L'art. 18.5 CGT prévoyait, en outre, que si, à la fin du contrat, il n'était plus possible que le collaborateur prenne ses vacances pendant le délai de congé, elles étaient payées en espèces, selon la formule «*salaires mensuel : 21.75 jours x nombre de jours de vacances dus*».

- 8.3.2** En l'occurrence, l'intimé, qui était dans sa deuxième année de service lors du congé litigieux, devrait avoir droit à 6,25 jours de vacances pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2007 (25 jours/12 mois x 3 mois) soit à une indemnité de fr. 1'375.- brut (fr. 4'600 : 21.75 x 6,25).

Toutefois, il n'a conclu en dernier lieu, devant les premiers juges le 5 juin 2007, qu'à une indemnité de fr. 1'060.- pour 5 jours de vacances non prises pendant la période du 20 janvier au 31 mars 2007, de sorte qu'il ne sera pas statué *ultra petita* et que la Cour de céans lui allouera ce dernier montant, à la charge de la recourante, avec intérêts moratoires à 5 % dès le 9 mars 2007.

Il est à cet égard relevé que cette dernière, qui en avait pourtant la charge en application de l'art. 8 CC, n'a pas précisé si la somme de fr. 761.40, versée à titre d'indemnité vacances, avec le salaire partiel de janvier 2007, selon le décompte du 21 février 2007, concernait uniquement un solde dû sur 2006 ou également une part de vacances non prises en 2007, de sorte que cette dernière hypothèse ne peut être admise comme établie et que l'indemnité due à l'intimé correspond à l'intégralité de ses prétentions pour la période de janvier à mars 2007, en fr. 1'060.- telle que retenue ci-dessus.

- 9.** Il sera, pour le surplus, souligné que les premiers juges ont, précisément, statué *ultra petita* en condamnant la recourante à verser à l'intimé la somme de fr. 13'025.95 bruts, alors que les dernières conclusions formulées par ce dernier en audience du 5 juin 2007 totalisaient fr. 12'960.60 bruts.

C'est donc ce dernier montant que la recourante sera condamnée à verser à l'intimé, le premier jugement étant confirmé dans son principe, hormis cette légère réduction dans son dispositif.

- 10.** Il sera, par ailleurs, fait droit aux conclusions de A_____, valablement subrogée, *in casu*, selon l'art. 29 al. 2 LACI, aux droits de l'intimé à concurrence de fr. 1'952.55 net au total, au titre des allocations de chômage versées à ce dernier, en remplacement de son salaire pour la période du 22 janvier au 31 mars 2007, et qui est intervenue à bon droit dans la présente procédure en application de l'art. 109 LPC, applicable à titre supplétif à la procédure prud'homale en vertu de l'article 11 LJP.

La recourante sera dès lors condamnée à verser à A_____, cette somme de fr. 1'952.55 nets, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2007, à déduire du montant total dû à l'intimé par ladite recourante.

- 11.** L'intimé a renoncé, en appel, à conclure à la modification de son certificat de travail, de sorte que sur ce point également, le premier jugement sera confirmé, sans autre discussion.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

- reçoit l'appel interjeté par E_____ SA, Genève, le 22 décembre 2007, à l'encontre du jugement prononcé par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause n° TRPH/859/2007 - 3, le 29 novembre 2007.

Au fond :

- confirme ledit jugement, en réduisant toutefois à **fr. 12'960.60** bruts, la somme que E_____ SA, Genève est condamnée à verser à T_____, avec intérêts à 5 % dès le 9 mars 2007, sous déduction de fr. 1'952.55 nets, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2007, qu'elle est également condamné à verser à D_____ Caisse de chômage.
- invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles.

La greffière de juridiction

La présidente