

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6634/2014-3

CAPH/169/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 1^{er} OCTOBRE 2015

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 février 2015 (JTPH/67/2015), comparant par M^c Yvan JEANNERET, avocat, rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 360, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____ **SARL**, sise _____, (VD), intimée, comparant par M^c Anne GIOVANNINI, avocate, route des Terreaux 7, 2000 Neuchâtel, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 5 octobre 2015.

EN FAIT

- A.** Par jugement rendu le 13 février 2015, notifié à A_____ le 16 février suivant, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 14 août 2014 par A_____ à l'encontre de B_____ Sàrl (ch. 1 du dispositif), condamné B_____ Sàrl à verser à A_____ la somme nette de 1'606 fr. 35 - à titre d'indemnité de repas - avec intérêts à 5% dès le 8 novembre 2013 (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 10 mars 2015 au greffe de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ appelle de ce jugement, concluant à son annulation, à l'exception du ch. 2 du dispositif, et cela fait, à la condamnation de B_____ Sàrl à lui verser 14'933 fr. 35 à titre de salaire avec intérêts à 5% dès le 8 novembre 2013, avec suite de frais et dépens.
- b.** B_____ Sàrl conclut à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.
- c.** Par réplique du 12 mai 2015, A_____ a persisté dans ses explications et conclusions respectives.
- B_____ Sàrl a renoncé à dupliquer.
- C.** Les faits suivants résultent du dossier soumis à la Cour :
- a.** B_____ Sàrl, inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud, est une société ayant pour but l'exploitation d'un service de transport de *[détail du but de la société]*.
- C_____ en est l'associé gérant.
- Par contrat de sous-traitance du mois de juin 2012, B_____ Sàrl est devenue le prestataire sous-traitant de la société de transports D_____ (Suisse) SA.
- b.** Par contrat de travail du 1^{er} août 2012, A_____ a été engagé par B_____ Sàrl pour une durée indéterminée à compter du même jour, en qualité de chauffeur-livreur à Genève.
- Le contrat prévoyait un salaire brut de 4'000 fr. - pour un horaire de travail de 45 heures par semaine - auquel venaient s'ajouter des indemnités mensuelles nettes de 50 fr. pour le téléphone, de 300 fr. pour les repas et de 50 fr. pour l'entretien du véhicule.
- c.** En date du 16 novembre 2012, lors d'une tournée, A_____ a déposé un colis de D_____ (Suisse) SA sur le palier du destinataire absent et a signé lui-même l'accusé de réception.
-

d. B_____ Sàrl a reçu un avertissement de D_____ (Suisse) SA daté du 29 janvier 2013. Ce document - intitulé "*Avertissement Entrepreneur*" - indiquait le nom de l'entrepreneur ("B_____"), le nom du chauffeur ("A_____"), la date de l'incident ("*16 novembre 2012*"), le tour, le nom du client, le numéro du colis et la date de prise de connaissance du document par "B_____" (date manuscrite du 31 janvier 2013 sous l'indication "*L'entrepreneur en a pris connaissance*") et précisait qu'une fausse signature était sanctionnée par douze points valant chacun 50 fr., lesquels seraient déduits du bonus de qualité sur la prochaine facture du sous-traitant.

e. B_____ Sàrl a déduit, à titre d' "*amendes D_____*", un montant de 600 fr. du salaire de A_____ pour le mois de février 2013, ainsi que 300 fr. pour le mois de mars 2013, la cause de ce dernier prélèvement ne ressortant pas du dossier.

f. Par courrier recommandé du 8 avril 2013, A_____ a sommé B_____ Sàrl de lui verser les sommes précitées de 600 fr. et de 300 fr., considérant qu'il n'était pas en devoir de s'en acquitter, la valeur de la marchandise du colis concerné étant de 100 fr.

g. Par courrier recommandé du 29 avril 2013, B_____ Sàrl a indiqué à A_____, que, du fait de la fausse signature qu'il avait apposée le 16 novembre 2012, elle avait dû payer une amende de 600 fr., de sorte qu'il était parfaitement légal de compenser celle-ci avec le salaire dû. La société précisait en outre que son courrier valait avertissement, lequel serait suivi, en cas de récidive, d'une résiliation du contrat de travail pour justes motifs.

h. En date du 17 juillet 2013, lors d'une tournée, A_____ a déposé un colis de D_____ (Suisse) SA dans la boîte à lait du destinataire absent et a, à nouveau, signé lui-même l'accusé de réception.

i. D_____ (Suisse) SA a établi, en date du 9 août 2013, un "*Avertissement Entrepreneur*", lequel indiquait le nom de l'entrepreneur ("B_____ *Transports*"), le chauffeur ("E_____"), la date de l'incident ("*17 juillet 2013*"), le tour, le nom du client, le numéro du colis et la mention "*info pr e-mail*" sous l'indication "*L'entrepreneur en a pris connaissance*" sans indication de date et précisait qu'une fausse signature valait douze points valant chacun 50 fr., lesquels seraient déduits du bonus de qualité sur la prochaine facture de l'entrepreneur.

La date à laquelle ce document a été porté à la connaissance de B_____ Sàrl est litigieuse.

j. B_____ Sàrl n'a pas opéré de déduction à titre d'amende D_____ sur le salaire de son employé à la suite de cet incident avant novembre 2013.

k. Par courrier recommandé du 31 octobre 2013, B_____ Sàrl a résilié le contrat de travail de A_____ pour le 31 décembre 2013 avec l'indication des motifs

suivants : *"vous avez été à plusieurs reprises avertis. Nous considérons que votre comportement envers votre supérieur ainsi que vos collègues, sont en total désaccord."*

l. C_____ a expliqué avoir été averti qu'il y avait eu une irrégularité lors d'une livraison le 17 juillet 2013 et avoir décidé de mener l'enquête.

Il s'est ainsi rendu, le 1^{er} novembre 2013, chez le destinataire du colis concerné, qui avait fait une déclaration écrite - sur un formulaire intitulé *"Clarification de signature; déclaration du destinataire"* - selon laquelle la signature de réception du colis n'était ni la sienne ni celle d'une personne de sa connaissance.

Un nouvel *"Avertissement Entrepreneur"* a alors été établi par D_____ (Suisse) SA en date du 5 novembre 2013, lequel indiquait, contrairement à l'exemplaire du 9 août, *"A_____"* comme nom du chauffeur et la mention *"info par email le 5.11.2013"* sous l'indication *"L'entrepreneur en a pris connaissance"*.

m. Par courrier remis en mains propres le 8 novembre 2013, B_____ Sàrl a licencié A_____ avec effet immédiat pour faute professionnelle grave. Compte tenu de l'avertissement qui lui avait été adressé le 29 avril 2013 et du fait qu'elle avait reçu une nouvelle plainte de D_____ (Suisse) SA - dont le résultat des investigations avait été porté à sa propre connaissance le 5 novembre 2013 -, B_____ Sàrl considérait que ses agissements avaient définitivement anéanti le faible rapport de confiance qui pouvait encore subsister et précisait qu'elle opérerait, sur son salaire, une déduction correspondant à l'amende de 600 fr. qui lui avait été infligée par D_____ (Suisse) SA.

n. Par courrier du 11 novembre 2013, sous la plume de son assurance de protection juridique, A_____ a informé B_____ Sàrl qu'il considérait son licenciement immédiat comme étant injustifié, au motif que les éléments invoqués n'étaient pas suffisants pour justifier un tel licenciement et que la réaction de la société était tardive. Il faisait également valoir, en se fondant sur la convention collective applicable au secteur de travail concerné, qu'il avait effectué des heures supplémentaires et avait été insuffisamment rémunéré pour les frais de repas pris à l'extérieur. Il demandait donc à la société de formuler une proposition de règlement amiable du litige, respectivement de faire une proposition financière pour solder celui-ci, et de lui verser la somme de 600 fr. retenue indûment sur son salaire de février 2013.

o. Par courrier du 8 janvier 2014, B_____ Sàrl a répondu qu'elle maintenait le licenciement avec effet immédiat de A_____, indiquant qu'à la suite des agissements de celui-ci, son contrat de sous-traitance avec D_____ (Suisse) SA était en péril, qu'un avertissement lui avait été notifié et que le comportement du précité avait définitivement brisé leur rapport de confiance. Elle relevait que la falsification de signature était un acte répréhensible par la loi et que les deux retenues de 600 fr. étaient autorisées par l'art. 323b al. 2 CO.

Elle contestait en outre devoir des heures supplémentaires et des indemnités de repas, précisant qu'elle avait signé la convention collective de D_____ (Suisse) SA le 18 mars 2013 et qu'elle n'était dès lors liée par celle-ci que dès cette date.

p. Par courrier du 28 janvier 2014, adressé à B_____ Sàrl, A_____, sous la plume de son conseil, a réitéré ses explications et prétentions, affirmant en outre que, "*selon les pièces en [sa] possession*", la société avait été informée des faits litigieux survenus le 16 juillet 2013 au plus tard le 25 juillet 2013, date, selon lui, de documents de réclamation émis par D_____ (Suisse) SA avant l'avertissement du 9 août 2013, dont il n'a produit aucune pièce à cet égard.

q. Après avoir déposé une requête de conciliation le 26 mars 2014, et obtenu une autorisation de procéder en date 2 mai 2014, A_____ a, par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 15 août 2014, assigné B_____ Sàrl en paiement de 18'973 fr. 95 avec intérêts à 5% dès le 8 novembre 2013, à savoir :

- 14'933 fr. 35 à titre de salaire pendant le délai de congé, soit du 9 novembre 2013 au 28 février 2014, et
- 4'040 fr. 60 à titre d'indemnité de repas.

A l'appui de ses conclusions, A_____ faisait valoir, s'agissant des conclusions encore litigieuses en appel, que son licenciement avec effet immédiat du 8 novembre 2013 n'était pas valable, dans la mesure où, B_____ Sàrl étant, selon lui, au courant depuis le 9 août 2013 déjà de l'affaire de la "*deuxième fausse signature*", il était fondé sur les mêmes motifs que son licenciement ordinaire du 31 octobre 2013 et était tardif. La Convention collective de travail conclue entre D_____ (Suisse) SA et le syndicat Syndicom (ci-après : CCT-D_____) prévoyant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service (art. 69), il avait droit à son salaire jusqu'au 28 février 2014, soit à un montant total de 14'933 fr. 35 [(solde du salaire brut pour le mois de novembre 2013, soit 4'000 fr. - 1'066 fr. 65 versés) + 4'000 fr. x 3 mois].

r. Par mémoire de réponse déposé le 1^{er} octobre 2014, B_____ Sàrl a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Selon elle, le licenciement ordinaire de son ancien employé avait pour motifs son comportement à l'égard des clients, de ses collaborateurs et de ses supérieurs. Malgré de nombreuses reprises en main communiquées oralement en présence de son chef d'équipe, il avait maintenu son attitude insupportable pour l'ensemble de l'équipe. Le licenciement avec effet immédiat résultait, quant à lui, de la commission de la nouvelle infraction par A_____. La société savait qu'il y avait eu une nouvelle fausse signature, mais elle n'avait eu connaissance que le 5 novembre 2013 du fait que le responsable en était ce précité, de sorte que sa réaction n'avait pas été tardive.

s. Lors de l'audience du 4 décembre 2014 devant le Tribunal, A_____ a confirmé avoir reçu un avertissement le 29 avril 2013, mais n'en avoir pas connu les motifs. Il a expliqué que, le 17 juillet 2013, le client n'était pas chez lui. Il avait alors signé la réception du colis à sa place et laissé le colis dans sa boîte à lait. Deux ou trois jours plus tard, D_____ (Suisse) SA lui avait téléphoné pour lui signifier que le client n'avait pas reçu son colis. Il était donc passé chez celui-ci, avait retrouvé le colis dans la boîte à lait et était monté dans l'immeuble pour remettre le colis en mains propres au client. Le 9 août 2013, il avait reçu de son employeur l'"Avertissement Entrepreneur" établi par D_____ (Suisse) SA.

C_____ a confirmé qu'il était au courant "*d'une soi-disant fausse signature, mais sans certitude*" et qu'il s'était rendu chez le client le 1^{er} novembre 2013. Il avait alors remis le dossier à D_____ (Suisse) SA, qui s'était "*prononcée sur cette fausse signature le 5 novembre 2013*".

Les parties ont, pour le surplus, persisté dans leurs conclusions.

t. Aux termes du jugement entrepris, après avoir retenu sa compétence à raison du lieu et de la matière pour juger du litige, le Tribunal a admis l'application de la Convention collective de travail conclue entre D_____ (Suisse) SA et le syndicat Syndicom le 19 novembre 2004 (CCT-D_____) dès le jour où elle avait été signée par B_____ Sàrl, soit dès le 18 mars 2013. Il a notamment retenu que l'employeur n'avait eu une connaissance certaine de la commission d'une seconde fausse signature par son employé que le mardi 5 novembre 2013, de sorte que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 8 novembre suivant n'était pas tardif. Les faits litigieux - qui étaient constitutifs de faux dans les titres au sens de l'art. 251 ch. 1 CP et avaient été commis à deux reprises - représentaient un juste motif de résiliation avec effet immédiat, qui était donc valable.

EN DROIT

1. **1.1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision attaquée (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III 126). La valeur litigieuse est, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr.

Formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable.

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

Le litige - dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. - est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

La maxime inquisitoire sociale est applicable (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois (art. 34 al. 1 CPC) ni l'application de la CCT-D_____ aux relations contractuelles entre les parties dès le 18 mars 2013.
3. L'appelant sollicite en appel le paiement de son salaire pendant le délai de congé.

Il reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement avec effet immédiat était valable. Il fait valoir que celui-ci reposait sur les mêmes motifs que le licenciement ordinaire, puisque, selon lui, l'intimée avait reçu l'*"Avertissement Entrepreneur"* au plus tard le 9 août 2013. Ayant choisi la voie du congé ordinaire, le licenciement immédiat consécutif était donc nul. De plus, il appartenait à l'intimée de procéder sans tarder à l'éclaircissement des circonstances litigieuses, alors qu'elle n'avait enquêté que le 1^{er} novembre 2013. Enfin, elle avait obtenu cet éclaircissement le 1^{er} novembre 2013, et non le 5 novembre 2013, de sorte que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 8 novembre suivant était tardif.

L'intimée explique avoir bien eu connaissance de l'existence d'une irrégularité, mais n'avoir obtenu la confirmation de ce fait et l'identité de son auteur que le 5 novembre 2013 en recevant le nouvel *"Avertissement Entrepreneur"* de D_____ (Suisse) SA.

3.1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Son notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF

130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé ni à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité du manquement ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1).

La commission d'infractions pénales au détriment de l'employeur, de collègues ou de clients détruit en règle générale le lien de confiance et constitue usuellement un motif de résiliation avec effet immédiat (ATF 117 II 560 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.185/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1). Il en va de même pour les infractions commises au détriment de tiers, notamment lorsqu'elles sont susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 40 ad art. 337 CO; CARRUZZO, op. cit., n. 4 ad art. 337 CO; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 579).

Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.210/1996 du 18 décembre 1996, publié in Pra 1997 N° 124 p. 670, consid. 5; ATF 117 II 560 consid. 3b p. 563; 104 II 28 consid. 1 et 2b p. 31). Elle ne peut toutefois pas reposer sur les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause (ATF 123 III 86 consid. 2b et les réf. citées).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). À 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 incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 précité consid. 3.1.).

3.2. La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporte la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28 consid. 4.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.345/2001 du 16 mai 2002; SJ 1995 I 806; WYLER, op. cit., p. 591 s.; AUBERT, op. cit., n. 11 ad art. 337 CO). Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 557).

Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4; arrêt du Tribunal fédéral

4C.345/2001 du 16 mai 2002; 4C.382/1998 du 2 mars 1999). Tel est le cas si des questions d'organisation inhérentes aux personnes morales imposent des délais plus longs, par exemple que le licenciement est de la compétence d'un organe de plusieurs membres; un délai d'une semaine mais pas de quinze jours peut alors se justifier (CARRUZZO, op. cit., p. 557).

Il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation. Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations en secret. Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (arrêt du Tribunal fédéral A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 et les réf. citées).

Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour déduire un droit, d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.2; ACJC/65/2014 du 30 avril 2014 consid. 6.1).

3.3. L'appelant ne conteste pas l'existence d'un juste motif de licenciement avec effet immédiat, mais soutient que ses deux licenciements reposaient sur les mêmes motifs et que l'intimée a, en tout état, réagi tardivement.

Il ressort, en l'occurrence, de la procédure que D_____ (Suisse) SA a établi deux avertissements relatifs aux événements du 17 juillet 2013, l'un en date du 9 août 2013 et l'autre le 5 novembre 2013. Ladite société a indiqué sur son premier avertissement l'avoir porté à la connaissance de l'intimé par email sans préciser de date. Contrairement à ce que soutient l'appelant, rien ne permet de retenir que ce document a effectivement été communiqué à la société sous-traitante le 9 août 2013.

Cette dernière admet néanmoins avoir été informée d'une irrégularité de signature et, partant, avoir reçu ledit document avant la résiliation ordinaire de l'appelant sans préciser quand. Cet élément n'est toutefois à lui seul pas déterminant pour retenir que l'intimée était informée avec certitude de la commission d'une seconde fausse signature par l'appelant, dans la mesure où les coordonnées du chauffeur dans l'avertissement du 9 août 2013 étaient inexactes ("E_____") et différaient de celles contenues dans l'avertissement du 29 janvier 2013 ("A_____"). Il n'est, par ailleurs, pas établi que l'intimée avait accès aux données informatiques et aux références de D_____ (Suisse) SA et avait, par ce biais, la possibilité de procéder à des vérifications portant notamment sur l'identité du chauffeur chargé de la

livraison problématique du 17 juillet 2013. Le fait que l'intimée n'ait pas fait le rapprochement avec son ancien employé est confirmé par le fait que, contrairement à ce qui avait prévalu lors de l'épisode de la première fausse signature, l'intimée n'a pas opéré de déduction à titre d'amende D_____ sur le salaire de l'appelant avant novembre 2013. A cela s'ajoute que l'on conçoit mal que la société de transport ait procédé au licenciement ordinaire de son employé si elle avait eu connaissance du second grave manquement en cause, étant en outre relevé que le congé ordinaire était clairement fondé sur le comportement général de l'appelant avec ses supérieurs et ses collègues, et non sur les événements du 17 juillet 2013.

C'est ainsi le 1^{er} novembre 2013 que l'associé gérant de l'intimée a obtenu la confirmation de l'existence d'une fausse signature en se rendant personnellement chez le client concerné et a transmis, le jour même, les résultats de ses recherches à D_____ (Suisse) SA, laquelle a établi le nouvel "*Avertissement Entrepreneur*" corrigé en date du 5 novembre 2013 et portant cette fois l'indication "A_____".

Il convient ainsi de considérer, à l'instar du Tribunal, que ce n'est qu'à la date du mardi 5 novembre 2013 que l'intimée a eu une connaissance certaine du fait que l'appelant avait commis une fausse signature lors de sa tournée du 17 juillet 2013, si bien que le licenciement immédiat intervenu le vendredi 8 novembre 2013 respecte le bref délai de réflexion prévu par la jurisprudence et n'est pas tardif.

Il ressort ainsi de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient l'appelant, l'intimée a eu une connaissance certaine du fait ayant conduit au licenciement avec effet immédiat postérieurement au licenciement ordinaire, de sorte qu'ils ne sont pas intervenus pour les mêmes motifs.

Partant, c'est à raison que premier juge a retenu que le licenciement avec effet immédiat de l'appelant était valable.

Le jugement entrepris sera, par conséquent, confirmé.

4. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais (art. 71 RTFMC). Il ne sera pas non plus alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 10 mars 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/67/2015 rendu le 13 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6634/2014-3.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Dit qu'il n'est pas prélevé de frais, ni alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Valérie LAEMMEL-JUILLARD

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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 inférieure à 15'000 fr.