



POUVOIR JUDICIAIRE

C/8200/2018-1

CAPH/158/2020

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 21 AOÛT 2020**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SÀRL**, sise \_\_\_\_\_ GE, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 janvier 2020 (JTPH/14/2020), comparant par [l'association patronale] B \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, auprès duquel il fait élection de domicile,

et

**Monsieur C** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant en personne,

**CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE**, sise rue de Montbrillant 40, case postale 2293, 1211 Genève 2, partie intervenante.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 août 2020.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement du 15 janvier 2020, le Tribunal des prud'hommes a, à la forme, déclaré recevables la demande formée 1er octobre 2018 par C\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SÀRL (ch. 1 du dispositif) et la demande d'intervention principale formée le 5 octobre 2018 par CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE (ch. 2). Au fond, il a condamné A\_\_\_\_\_ SÀRL à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 10'833 fr., sous déduction de la somme nette de 1'693 fr. 05 due à la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ SÀRL à verser la somme nette de 500 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 octobre 2017 à C\_\_\_\_\_ (ch. 5) ainsi que la somme nette de 1'693 fr. 05, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 mai 2018, à la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 8).
- B.** Par acte déposé au greffe de la Cour le 17 février 2020, A\_\_\_\_\_ SÀRL a formé appel contre ce jugement. Elle a conclu à l'annulation des ch. 3, 4, 6 et 8 de son dispositif et, cela fait, à ce qu'il soit dit et constaté que le congé avec effet immédiat donné par elle à C\_\_\_\_\_ le 28 octobre 2017 était justifié et qu'aucun salaire n'était dû au précité à titre de salaire et 13<sup>ème</sup> salaire pour le délai de congé du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2017 et à ce qu'il soit dit et constaté qu'il ne devait pas les sommes qu'elle était condamnée à verser aux termes du jugement attaqué.
- b.** C\_\_\_\_\_ n'a pas répondu à l'appel dans le délai qui lui avait été imparti.
- La CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE s'en est remise à l'appréciation de la Cour en sa qualité de partie intervenante.
- c.** Les parties ont été informées par avis de la Cour du 6 avril 2020 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.
- a.** A\_\_\_\_\_ SÀRL est une société de droit suisse dont le but est en particulier la vente en gros et au détail de matériel de \_\_\_\_\_.
- Son siège est à D\_\_\_\_\_ [GE] et E\_\_\_\_\_ en est l'associé gérant unique.
- b.** C\_\_\_\_\_ a été engagé par A\_\_\_\_\_ SÀRL, en qualité de vendeur magasinier, à plein temps, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2016, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 30 mai 2016.

Le temps de travail quotidien était de huit heures et quarante-cinq minutes pour un salaire mensuel convenu de 4'500 fr. bruts, versé treize fois l'an. Le contrat stipulait un droit aux vacances de quatre semaines par an ainsi qu'un délai de résiliation de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service.

Dès le mois de décembre 2016, C\_\_\_\_\_ a perçu un salaire mensuel de 5'000 fr. bruts.

c. Par courrier recommandé du 31 octobre 2017, A\_\_\_\_\_ SÀRL a résilié le contrat la liant à C\_\_\_\_\_ avec effet immédiat. Était alléguée la rupture définitive du lien de confiance pour les motifs suivants :

*"De fait, ce samedi 28 octobre, alors que vous étiez chargé d'ouvrir le magasin à 9h, vous ne vous êtes pas présenté à l'heure et n'êtes venu qu'autour des 10h20. Vous n'ignorez pas qu'un tel comportement est grave et par cet acte, vous avez causé un préjudice, tant d'un point de vue financier qu'en termes d'image et de réputation à notre entreprise.*

*Cet événement s'inscrit en outre à la suite de nombreuses arrivées tardives pour lesquelles nous vous avons d'ores et déjà donné des avertissements, en vous informant que si cela venait à se reproduire, nous serions contraints de vous licencier avec effet immédiat".*

d. C\_\_\_\_\_ a contesté les déclarations de A\_\_\_\_\_ SÀRL par courrier recommandé du 15 décembre 2017. Il a indiqué n'avoir jamais fait l'objet d'avertissement en lien avec les griefs qui lui étaient reprochés. Son licenciement immédiat étant injustifié, il a mis son ancienne employeuse en demeure de lui verser le salaire des mois de novembre et décembre 2017 ainsi que d'indemniser son solde de cinq jours de vacances non prises et la part de son treizième salaire au prorata.

e. Dans sa réponse à ce courrier adressée à C\_\_\_\_\_ le 18 décembre 2017, A\_\_\_\_\_ SÀRL a confirmé la résiliation pour le motif invoqué ainsi que l'existence d'avertissements préalables. Elle a également mentionné de potentiels témoignages pouvant "attester de votre absence de conscience professionnelle à l'égard de notre entreprise".

f. Par requête déposée au greffe de l'autorité de conciliation des prud'hommes le 3 avril 2018, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SÀRL en paiement de la somme totale de 21'986 fr.

Une audience de conciliation s'est tenue le 6 juin 2018, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à C\_\_\_\_\_.

---

**g.** Par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 1<sup>er</sup> octobre 2018, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SÀRL en paiement de la somme totale de 26'985 fr. Ladite somme se décompose comme suit :

- 10'000 fr. brut à titre de salaire dû pour le délai de congé fictif, soit pour les mois de novembre et décembre 2017 ;
- 833 fr. brut, à titre de part du treizième salaire au prorata pendant le délai de congé fictif, soit pour les mois de novembre et décembre 2017 ;
- 1'152 fr. brut, à titre d'indemnisation d'une semaine de vacances non prise au cours de l'année 2017 ;
- 15'000 fr. net, à titre d'indemnité, correspondant à trois mois de salaire, pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

A l'appui de ses conclusions, C\_\_\_\_\_ a, en substance, allégué s'être présenté en retard au travail à deux reprises. La première fois, il s'agissait d'un retard de deux minutes qui lui avait valu un avertissement oral devant l'apprenti, la seconde, quatre mois plus tard, un retard d'un peu moins de cinq minutes lui avait valu un second avertissement oral, sans témoin.

Concernant les faits ayant mené à son licenciement, C\_\_\_\_\_ a allégué que E\_\_\_\_\_ avait organisé une fête en raison de la fusion de son entreprise le vendredi 27 octobre 2017. Rentré tard, il n'avait pas entendu son réveil et était arrivé sur son lieu de travail avec environ une heure trente de retard.

**h.** Par demande d'intervention principale du 5 octobre 2018, la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE (ci-après CCGC) a conclu, à titre préalable, à la jonction des causes et, à titre principal, à ce que A\_\_\_\_\_ SÀRL soit condamnée à lui verser la somme de 1'693 fr. 05 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 23 mai 2018, correspondant aux indemnités de chômage versées à C\_\_\_\_\_ pour le mois de décembre 2017.

**i.** Par mémoire de réponse du 17 décembre 2018, A\_\_\_\_\_ SÀRL a conclu préalablement à ce que CCGC soit contrainte à produire le dossier de C\_\_\_\_\_. A titre principal, elle a conclu au déboutement de ce dernier et de CCGC de l'ensemble de leurs conclusions et à ce que C\_\_\_\_\_ lui verse la somme de 1'000 fr. à titre de dépens liés à ses frais de conseils juridiques. A titre reconventionnel, elle a conclu à ce que C\_\_\_\_\_ soit condamné à lui rembourser la somme de 414 fr. 80 à titre de deux jours de vacances pris en trop.

A\_\_\_\_\_ SÀRL a notamment allégué que le poste de C\_\_\_\_\_ impliquait sa présence pour ouvrir ou fermer le magasin ainsi qu'accueillir et conseiller la clientèle pendant ses heures de travail. L'intéressé s'était souvent présenté en retard à son poste. De plus, il s'absentait de longues minutes et passait souvent son temps à ne rien faire.

---

A l'appui de ses allégations, A\_\_\_\_\_ SÀRL a notamment produit un courrier dactylographié, ni daté ni signé, selon lequel un certain F\_\_\_\_\_ déclarait qu'à son retour de vacances, des clients s'étaient plaints de ce que C\_\_\_\_\_, qui le remplaçait en août 2017, avait à plusieurs reprises « fait l'objet de beaucoup de retard concernant l'ouverture du magasin ». Elle a également produit un courriel, daté du 26 novembre 2018, que lui avait adressé G\_\_\_\_\_, pour le compte d'un certain H\_\_\_\_\_. Selon ce courriel, en fin d'année 2017, ce dernier avait souvent attendu avec d'autres clients l'arrivée de C\_\_\_\_\_, lequel devait faire l'ouverture du magasin à 7h.

A\_\_\_\_\_ SÀRL a affirmé qu'elle avait adressé plusieurs avertissements oraux à C\_\_\_\_\_ en raison de ses retards.

Suite à une fusion en juin 2017, elle avait perdu le contrat de franchise par lequel elle employait C\_\_\_\_\_. Ce dernier avait été en conséquence averti que son contrat serait résilié à l'automne 2017, pour un terme au 30 novembre 2017. Toutefois, son contrat avait été résilié avec effet immédiat pour justes motifs par courrier du 31 octobre 2017. Suite à cette lettre, elle n'avait plus eu de nouvelles de son employé jusqu'au courrier du 15 décembre 2017. Elle n'avait pas davantage eu des nouvelles de C\_\_\_\_\_, auquel elle avait répondu le 18 décembre 2017, jusqu'au courrier de subrogation que lui avait adressé CCGC le 24 mai 2018. En tout état de cause, le licenciement avec effet immédiat était justifié et C\_\_\_\_\_ n'avait droit à aucune indemnité, dès lors qu'il était responsable de son licenciement, qu'il était au début de sa deuxième année de service et qu'il n'avait pas offert ses services.

A\_\_\_\_\_ SÀRL a également produit des photographies d'un calendrier de l'année 2017 comportant les mentions manuscrites « C\_\_\_\_\_ [initiales] CONGE » ou « C\_\_\_\_\_ [initiales] VACANCES », par lesquelles elle offrait de prouver que C\_\_\_\_\_ avait pris congé le 8 février, le 30 mars, ainsi que les semaines du 24 avril, du 1<sup>er</sup> mai et des 11 et 18 septembre 2017. Selon elle, C\_\_\_\_\_ avait ainsi bénéficié de vingt-deux jours de vacances au lieu des vingt auxquels il avait droit par année civile. Ce solde négatif équivalait à la somme de 414 fr. 80 brut dont elle réclamait le paiement.

**j.**

**j.a** A l'audience de débats devant le Tribunal du 21 mai 2019, C\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Il a en outre conclu au rejet de la demande reconventionnelle formée par A\_\_\_\_\_ SÀRL.

Il a indiqué que son horaire de travail usuel, au magasin de D\_\_\_\_\_, était 7h. à 12h. puis de 13h.15 à 17h.30 et, à celui de I\_\_\_\_\_ [GE], 7h.15 à 11h.45, puis 13h. à 17h. ou 17h.30. Il travaillait également deux samedis par mois de 9h. à 12h. Lorsqu'il travaillait le samedi, il terminait le vendredi à 12h., sauf à la fin de son

contrat, l'entreprise ne comptant plus assez de personnel pour ce faire. L'entreprise ne disposait pas de machine pour le timbrage. Le magasin de D\_\_\_\_\_ était son lieu de travail usuel, alors qu'il avait effectué des remplacements ponctuels à celui de I\_\_\_\_\_, géré par F\_\_\_\_\_. Au cours de son engagement, il avait été en retard à trois reprises, jamais plus de trois minutes. Il venait au travail en voiture et comme il y avait parfois plus de trafic, il arrivait en retard. Lorsqu'il était en retard, il avertissait E\_\_\_\_\_ par téléphone.

**j.b** A\_\_\_\_\_ SÀRL a persisté dans ses conclusions.

Représentée par E\_\_\_\_\_, elle a contesté les horaires de travail annoncés. A D\_\_\_\_\_, il s'agissait de 7h. à 11h.45 puis de 13h. à 17h., respectivement 16h. le vendredi alors qu'à I\_\_\_\_\_, les horaires étaient de 7h.15 à 12h.15 puis 13h.15 à 17h.15. Lorsqu'ils travaillaient le samedi, les employés terminaient toujours à 12h. le vendredi. Il était impossible de servir des clients en arrivant juste à l'heure de l'ouverture du magasin. C\_\_\_\_\_ arrivait quotidiennement avec dix ou quinze minutes de retard au magasin de D\_\_\_\_\_. Lorsque C\_\_\_\_\_ avait remplacé F\_\_\_\_\_ à I\_\_\_\_\_, des clients l'avaient appelé à 7h.30 pour lui indiquer que le magasin n'était pas encore ouvert. A plusieurs reprises, clients et chauffeurs avaient attendu devant le magasin. C\_\_\_\_\_ l'avait appelé une fois à 8h.15 pour l'informer qu'il avait été victime d'une crevaison, alors qu'il devait ouvrir le magasin à 7h.15.

**j.c** Entendu en qualité de témoin, F\_\_\_\_\_ a exposé travailler pour A\_\_\_\_\_ SÀRL depuis 2006. Il a confirmé être l'auteur de la lettre produite par A\_\_\_\_\_ SÀRL, qu'il avait écrite sur demande de E\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique. Il en confirmait le contenu. Il la lui avait envoyée par courrier électronique entre son retour de vacances et la fin de l'année 2017. Il avait travaillé avec C\_\_\_\_\_ une à deux semaines pour lui expliquer le travail au magasin de I\_\_\_\_\_ avant son départ en vacances. Il a donné des horaires encore différents pour ce magasin, soit 7h.15 à 12h. puis 13h.15 à 17h. du lundi au vendredi. En tout état de cause, C\_\_\_\_\_ était systématiquement arrivé avec quinze à vingt minutes de retard le matin, sans donner de justification, qu'il ne lui avait d'ailleurs pas demandées. Il ne lui avait pas fait de remarques à ce propos, mais en avait avisé E\_\_\_\_\_. De même, C\_\_\_\_\_ prenait de trop longues pauses au cours de la journée pour se rendre aux toilettes ou fumer une cigarette. Enfin, lorsqu'il y avait des inventaires, C\_\_\_\_\_ arrivait avec deux heures de retard. Celui-ci ne compensait pas ses arrivées tardives en restant plus longtemps le soir.

**j.d** A l'issue de l'audition du témoin, C\_\_\_\_\_ a contesté être arrivé plus de trois fois en retard, hormis la fois où son véhicule avait eu une crevaison. Il n'était toutefois pas arrivé avec plus de dix ou quinze minutes de retard au magasin de I\_\_\_\_\_. Au mois de novembre 2017, il n'avait perçu que son treizième salaire au prorata, soit 4'153 fr. 55 brut. Une somme de 535 fr. 50 lui en avait été déduite, à

---

titre de salaire rétroactif, dont il ignorait le fondement. Concernant son droit aux vacances, sur la base des décomptes de salaire, il estimait avoir encore droit à une semaine en 2016. Il avait en effet travaillé pendant le pont de fin d'année en binôme avec F\_\_\_\_\_ sur le site de D\_\_\_\_\_. Ses collègues J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ étaient également présents car ils étaient en permanence deux sur le site et faisaient des demi-journées. E\_\_\_\_\_ ignorait cet arrangement.

Au sujet de la fin des rapports de travail, C\_\_\_\_\_ a allégué avoir été informé de la fin de son contrat avant le mois d'août 2017 et qu'il avait alors cherché du travail, tout en indiquant que "son dossier avait été envoyé à la RH en avril 2017". Quant à son licenciement avec effet immédiat, E\_\_\_\_\_ le lui avait signifié par oral le 28 octobre 2017, avant de lui envoyer le courrier du 31 octobre 2017. Il a contesté avoir reçu des avertissements quotidiens concernant ses retards. S'il n'avait pas réagi plus tôt, c'était qu'il n'avait pas compris qu'il serait privé de son délai de congé de deux mois et du salaire y afférent. Il s'était inscrit au chômage en décembre 2017, qui l'avait pénalisé de trois mois.

**j.e** E\_\_\_\_\_ a indiqué avoir déduit 535 fr. 50 sur la somme versée à C\_\_\_\_\_ au mois de novembre 2017 à titre de vacances prises en trop. La société réclamait en sus les 414 fr. 80 pour le même poste. Constatant une certaine incohérence à ce propos, l'entreprise a renoncé à sa prétention en paiement de la somme de 414 fr. 80. Elle a au surplus indiqué qu'elle avait fait le pont du 23 décembre 2016 à 12h. à début janvier 2017. Le service de piquet du 27 au 29 décembre 2016 avait été assuré par J\_\_\_\_\_ et celui des 2 et 3 janvier 2017 par F\_\_\_\_\_. Elle a contesté que C\_\_\_\_\_ ait travaillé au cours de ces périodes. Au surplus, les décomptes de salaire ne mentionnant pas tous un solde de vacances, il était possible que la caisse de compensation ait omis de les indiquer.

Concernant la fin des rapports de travail, A\_\_\_\_\_ SÀRL a indiqué que C\_\_\_\_\_ savait depuis le mois de mars 2017 que son contrat se terminerait à la fin de l'année du fait de la perte de la franchise. La fusion avait été annoncée en février 2017 et E\_\_\_\_\_ savait dès avril 2017 que les contrats seraient rompus au 31 décembre 2017, ce dont il avait informé C\_\_\_\_\_.

Concernant les faits du 28 octobre 2017, E\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il s'était rendu au magasin à 7h. alors qu'il était normalement en congé. C\_\_\_\_\_, qui devait faire l'ouverture à 9h., ne s'était présenté qu'à 10h.20 "tranquille et sans aucune excuse", ce qui l'avait mis en colère. Il l'avait congédié au départ des clients. Quant aux justes motifs de licenciement, il a rappelé avoir formulé des remarques quotidiennes, voire hebdomadaires à son salarié.

**k.**

**k.a** A l'audience du 10 septembre 2019, F\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a confirmé avoir travaillé pendant le pont de fin d'année 2016, au mois de janvier

---

2017. Il a toutefois contesté avoir travaillé avec C\_\_\_\_\_, lequel était en vacances à cette période. E\_\_\_\_\_ n'était pas davantage venu au magasin. Il n'y avait qu'un seul employé d'astreinte par semaine.

**k.b** Entendu en qualité de témoin, K\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé pour A\_\_\_\_\_ SÀRL de 2010 au 22 novembre 2016. Il a indiqué qu'au début de son engagement, il y avait deux employés par semaine pendant le pont de Noël. A la fin de son emploi, comme il savait tenir le magasin, il était seul.

**k.c** J\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a indiqué avoir travaillé pour A\_\_\_\_\_ SÀRL de 2015 à fin juillet 2019. Il a confirmé avoir travaillé au mois de décembre 2016 durant le pont de Noël. Il était seul dans le magasin et n'avait pas travaillé avec C\_\_\_\_\_ au cours de cette période. Il y avait toujours une personne qui faisait le pont et les employés se répartissaient les astreintes de décembre et janvier.

**k.d** C\_\_\_\_\_ a sollicité la production par A\_\_\_\_\_ SÀRL des factures et bulletins de livraison pour les mois de décembre 2016 et janvier 2017. Il a allégué signer ces documents de ses initiales « C\_\_\_\_\_ » pour permettre la traçabilité de la réception des marchandises.

A\_\_\_\_\_ SÀRL s'y est opposée.

Par ordonnance d'instruction insérée au procès-verbal, le Tribunal des prud'hommes a impartì à A\_\_\_\_\_ SÀRL un délai au 30 septembre 2019 pour produire l'ensemble des relevés pour la période du 26 décembre 2016 au 5 janvier 2017.

**l.** Par courrier recommandé du 25 septembre 2019, A\_\_\_\_\_ SÀRL a précisé que les noms des clients enregistrés dans sa base de données figuraient sur la facturation. A l'inverse, lorsqu'il s'agissait de clients ponctuels, c'étaient les initiales des collaborateurs qui étaient mentionnées. Les initiales de C\_\_\_\_\_, "C\_\_\_\_\_", n'y figuraient pas au cours de la période concernée, à l'inverse de celles de F\_\_\_\_\_ ("F\_\_\_\_\_") et J\_\_\_\_\_ ("J\_\_\_\_\_"), pour la période de décembre 2016, et de E\_\_\_\_\_ ("E\_\_\_\_\_") en janvier 2017. Les bulletins de livraison pour la période du 27 décembre 2016 au 7 janvier 2017 étaient annexés à l'envoi.

**m.** Par ordonnance du 16 octobre 2019, le Tribunal a ordonné la jonction de la cause opposant C\_\_\_\_\_ à A\_\_\_\_\_ SÀRL avec celle opposant CCGC à A\_\_\_\_\_ SÀRL.

**n.** A l'audience de débats du 22 octobre 2019, C\_\_\_\_\_ a confirmé avoir travaillé tant en décembre 2016 qu'en janvier 2017. Il lui semblait se souvenir d'avoir

---

introduit des données, ses initiales apparaissant automatiquement lorsqu'il le faisait.

A\_\_\_\_\_ SÀRL a précisé que c'était à la personne entrant les données dans le système d'introduire elle-même ses initiales.

A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

o. Dans son jugement du 15 janvier 2020, le Tribunal a relevé qu'il ressortait de l'administration des preuves qu'aucun avertissement écrit n'avait été signifié à C\_\_\_\_\_ par A\_\_\_\_\_ SÀRL. Cette dernière n'avait pas allégué que les remarques ou avertissements en question comportaient une claire menace de licenciement en cas de réitération au-delà d'un délai suffisant pour que C\_\_\_\_\_ puisse corriger son comportement. La seule mention à cet égard figurait dans la lettre de licenciement, dont le contenu avait été intégralement contesté par C\_\_\_\_\_. Pour ce motif déjà, le licenciement immédiat constituait une sanction disproportionnée. En outre, la fréquence et l'importance des retards de C\_\_\_\_\_, tels qu'allégués par A\_\_\_\_\_ SÀRL et confirmés par le témoin F\_\_\_\_\_, toujours employé de celle-ci, paraissaient peu crédibles, en particulier compte tenu de la durée des rapports de travail et de l'absence d'avertissement formel. Quant au retard du 28 octobre 2017, l'associé gérant unique de A\_\_\_\_\_ SÀRL avait indiqué qu'il était déjà sur les lieux deux heures avant l'ouverture, pour faire du rangement. Il paraissait peu vraisemblable qu'il ait vaqué à ses activités en laissant l'enseigne fermée, alors que C\_\_\_\_\_ se présentait avec plus d'une heure de retard. Aussi, le préjudice dont A\_\_\_\_\_ SÀRL faisait état dans le courrier de licenciement ne semblait pas avéré. Il semblait bien plus vraisemblable que pour l'associé gérant, en colère, ce nouveau retard, cumulé à la nonchalance de C\_\_\_\_\_, lui avait rendu la situation insupportable. Or, sur le plan objectif, le manquement, même cumulé à d'autres occurrences au cours des rapports de travail, n'était pas suffisamment grave pour anéantir le rapport de confiance. Si par impossible tel avait dû être le cas, ce n'était pas à C\_\_\_\_\_ de faire les frais de la légèreté de A\_\_\_\_\_ SÀRL quant aux exigences de forme permettant une résiliation immédiate. La décision de A\_\_\_\_\_ SÀRL de résilier le contrat de travail était d'autant plus surprenante que, selon ses déclarations, elle devait se séparer de son collaborateur à la fin de l'année, soit deux mois plus tard, en raison d'une diminution du volume d'exploitation de l'entreprise. Par conséquent, le licenciement avec effet immédiat du 31 octobre 2017 était injustifié.

## **EN DROIT**

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

---

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

**1.2** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

**1.3** L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2.** L'appelante conteste le jugement en tant qu'il a considéré que le licenciement immédiat de l'intimé n'était pas justifié. Elle invoque une violation des art. 8 CC et 337 CO notamment au motif que le Tribunal ne pouvait retenir qu'elle n'avait pas dûment averti l'intimé à la suite de ses nombreux retards.

**2.1** L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_287/2017 précité, *ibid*; 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 *in fine*).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). L'élément en cause doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit

avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités).

En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1, in JAR 2008 188; 4C\_364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3, in RSJ 2006 214). Ceci dit, l'on ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat.

Le non-respect des horaires ou des retards répétés ne justifient une résiliation qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement. Celui-ci doit être libellé de manière explicite; l'employé doit clairement comprendre, au travers de la mise en garde, que la persistance dans son comportement se traduira par son licenciement immédiat. Suivant le cas, un second avertissement peut ou non être nécessaire lorsque, après un premier, le travailleur enfreint une autre de ses obligations (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_294/2005, du 21 décembre 2005, c. 3; GLOOR, in: Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 34 ad art. 337 CO).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

**2.2** En l'espèce, l'appelante a allégué que l'intimé arrivait quotidiennement avec dix ou quinze minutes de retard et l'avoir averti à la suite de ses retards.

Il paraît toutefois peu crédible, si l'intimé arrivait en retard avec la fréquence indiquée, que l'appelante ait attendu le 31 octobre 2017 pour le licencier alors qu'elle l'employait depuis près d'un an et demi.

Cela étant, en tout état de cause, l'appelante n'a pas été en mesure de produire un quelconque avertissement écrit permettant d'attester du fait qu'elle avait prévenu

---

l'intimé que son comportement l'exposait à un licenciement immédiat. A cet égard, le courrier de l'appelante du 31 octobre 2017, qui mentionne de prétendus avertissements préalables, ne constitue qu'une allégation de sa part, qui n'est cependant pas corroborée par d'autres éléments figurant à la procédure permettant de retenir l'existence de ceux-ci. Le témoins F\_\_\_\_\_ a attesté du fait que l'intimé arrivait en retard, mais il a indiqué que lorsque cela se produisait, il ne lui faisait pas de remarques, mais en informait E\_\_\_\_\_. Si un avertissement peut être donné oralement également, aucun témoin n'a toutefois attesté du fait qu'un ou plusieurs avertissements oraux avaient été donnés à l'intimé. L'intimé, qui a admis avoir été en retard à trois reprises uniquement, hormis la fois où sa voiture avait eu une crevaison, a pour sa part exposé avoir reçu deux avertissements oraux avant son licenciement du 28 octobre 2017, sans toutefois en préciser la date et surtout sans indiquer que ceux-ci comportaient une menace de licenciement immédiat, ne serait-ce qu'implicite. Enfin, il ne peut être considéré que la recourante était dispensée d'avertir l'intimé au motif qu'un avertissement aurait été sans effet, aucun élément permettant de retenir que tel serait le cas.

Il n'est donc, au vu de ce qui précède, pas établi qu'à la suite de retards de l'intimé, l'appelante aurait donné à celui-ci un ou plusieurs avertissements préalables lui permettant de comprendre que la persistance de ses arrivées tardives entraînerait son congé immédiat.

Pour le surplus, le retard du 28 octobre 2017, fût-il conséquent, ne suffit pas, à lui seul, à justifier le licenciement avec effet immédiat de l'intimé. Le préjudice que l'appelante allègue, sans le chiffrer, avoir subi à cette occasion n'est par ailleurs aucunement établi.

Dans ces circonstances, c'est sans violer le droit que le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé du 31 octobre 2017 était injustifié.

**2.3** Pour le surplus, l'appelante ne conteste pas de manière motivée, en tant que tels, les montants qu'elle a été condamnée à verser à l'intimé ou à la partie intervenante à la suite du licenciement de l'intimé.

**2.4** Au vu de ce qui précède, le jugement attaqué sera confirmé.

- 3.** Le recours est exempt de frais judiciaire compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ SÀRL contre le jugement JTPH/14/2020 rendu le 15 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24145/2016.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

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 :**

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

**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.*