REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

AC/2345/2018 **DAAJ/128/2021**

COUR DE JUSTICE

Assistance judiciaire

DÉCISION DU VENDREDI 1ER OCTOBRE 2021

Statuant sur le recours déposé par :

Monsieur A_____, domicilié _____, France,

représenté par Me B_____, avocat,

contre la décision du 19 mai 2021 de la Vice-présidente du Tribunal de première instance.

Notification conforme, par pli(s) recommandé(s) du greffier du 7 octobre 2021

EN FAIT

A. **a.** A_____ (ci-après : le recourant) a été engagé par D_____ SARL en qualité de maître d'hôtel dès le 7 janvier 2010. Il travaillait au sein du Restaurant C_____, établissement exploité par D_____ SARL.

b. A compter du 21 décembre 2017, la direction de la société D_____ SARL a nourri des soupçons de vol concernant trois de ses employés : E_____, A_____ et F_____.

c. Le 4 mars 2018, la Police est intervenue dans le restaurant et a notamment procédé à l'arrestation du recourant ainsi que des deux autres employés précités.

d. Par courrier du 6 mars 2018, D_____ SARL a résilié avec effet immédiat le contrat de travail la liant au recourant, invoquant une rupture irrémédiable des rapports de confiance suite à la découverte de détournements de plusieurs dizaines de milliers de francs du fait de ce dernier et de ses critiques acerbes émises à l'encontre de la direction de l'établissement et de certains collaborateurs.

Elle a, le même jour, procédé au licenciement immédiat des deux autres employés précités.

e. D_____ SARL a déposé plainte pénale (P/1_____/2018) contre le recourant et deux autres de ses employés.

Il est reproché au recourant d'avoir, de concert avec F_____ et E_____, à tout le moins depuis septembre 2017, notamment les dimanches, dans le restaurant C_____ où ils sont employés, détourné une partie des recettes du restaurant en encaissant l'argent pour leur propre compte, soit en encaissant l'argent sans générer de ticket de caisse de sorte que la vente n'était pas comptabilisée dans les livres du restaurant, soit en réutilisant des tickets ayant servi à encaisser des clients en les présentant à d'autres clients, soit en générant des duplicatas de certains tickets pour s'en servir avec d'autres clients, soit encore en générant des duplicatas modifiés pour qu'ils correspondent à la commande du nouveau client.

La procédure pénale a été suspendue dans l'attente de l'issue de la procédure par-devant le Tribunal des prud'hommes.

f. Le 29 octobre 2018, le recourant a saisi le Tribunal des prud'hommes d'une demande en paiement dirigée contre D_____ SARL en paiement de la somme totale de 82'620 fr., soit 15'000 fr. à titre de salaire pendant le délai de congé, 8'638 fr. à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature, 900 fr. à titre de paiement pour les jours travaillés et non payés en mars 2018, 4'242 fr. à titre de paiement pour jours de repos non payés en 2017 et 2018, 3'840 fr. à titre d'heures supplémentaires, 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et 20'000 fr. à titre de réparation du tort moral.

A l'appui de sa demande, le recourant a, en substance, allégué qu'il s'était vu notifier la résiliation de son contrat avec effet immédiat le 6 mars 2018 au motif qu'il aurait prélevé sans droit des sommes d'argent importantes dans la caisse de l'établissement et les aurait détournées à son seul profit. L'employeuse n'avait toutefois apporté aucune preuve de la survenance de tels faits, au demeurant contestés par le biais d'une plainte pénale déposée auprès du Ministère public à l'encontre de l'associé-gérant de D_____ SARL pour injure, diffamation, dénonciation calomnieuse et induction de la justice en erreur. Son interpellation, « *en plein jour et au vu et su de tous* », ainsi que les accusations de l'employeuse devaient être considérées, selon lui, comme des atteintes à ses droits de la personnalité.

g. D_____ SARL s'est opposée à la demande. Elle a notamment allégué que le 21 décembre 2017, un ticket de carte de crédit provenant de la caisse d'un autre employé, F_____, datant du 17 septembre 2017 et d'une valeur de 162 fr. 50, avait été retrouvé dans celle de l'un de ses collègues. La direction soupçonnait depuis lors la commission de vols au sein de l'établissement, la contre-valeur en cash ayant été retirée de la caisse dans laquelle ledit ticket avait été retrouvé. Un employé s'était également confié à la direction à ce sujet. D_____ SARL avait alors fait part de ses soupçons et remis des images de vidéosurveillance à la Police, laquelle avait, sur cette base, décidé d'ouvrir une enquête.

Le 4 mars 2018, des policiers s'étaient ainsi rendus au restaurant en se présentant comme des clients du brunch dominical et avaient payé leurs commandes au moyen de billets préalablement marqués. Au moment du paiement, deux policiers s'étaient vu remettre un ticket réédité, l'original ayant déjà servi à encaisser d'autres tables. Le même ticket avait été réédité une nouvelle fois le même jour. La police avait alors décidé d'intervenir et de procéder le jour même à l'arrestation du recourant et de deux de ses collègues. Deux billets de banque préalablement marqués par la police ont été retrouvés en possession de deux des trois mis en cause lors de leur arrestation.

D_____ SARL soutient avoir procédé au licenciement immédiat du recourant le 6 mars 2018 car suite à son arrestation par la Police le 4 mars précédent, il apparaissait clair que le recourant et ses deux collègues s'étaient rendus coupables de vol au détriment de l'établissement, ce qui rendait la continuation des rapports de travail impossible.

h. Le Tribunal des prud'hommes a notamment procédé à l'audition des parties, des deux autres employés, ainsi que des témoins G_____ (caporal en charge de l'enquête), H_____ (directeur opérationnel de D_____ SARL de 2016 à fin janvier 2018) et I_____ (barman au restaurant C_____ de 2006 à 2019).

D_____ SARL a notamment déclaré avoir constaté que les tickets étaient réutilisés à plusieurs reprises, en particulier les dimanches. Les clients arrivant à 13h30 avaient un ticket tipé à 12h30. Ils avaient constaté cela par le visionnage des images de vidéosurveillance, qu'ils avaient contrôlées pendant deux semaines. En réponse aux déclarations du recourant, qui alléguait avoir reçu la directive de ne travailler qu'avec

une seule caisse le dimanche, D_____ SARL a soutenu que les directives en question n'avaient jamais changé et qu'en principe, chaque collaborateur travaillait avec sa propre caisse et que toutes les caisses étaient ensuite regroupées dans une seule enveloppe avec le ticket général de la journée. Il n'y avait pas d'avantage ni d'intérêt à n'avoir qu'une seule caisse pour le tipage des tickets.

Le témoin G_____ a confirmé avoir constaté des vols en visionnant les images de vidéosurveillance remises par D_____ SARL. Il a également déclaré que, de mémoire, les trois suspects utilisaient tous la même bourse et la même clé afin de rentrer dans le système et faire des modifications et des extournes.

Le témoin H_____ a déclaré qu'un ticket pouvait être réédité en cas d'erreur dans le premier tipage (article ou numéro de table) mais également pour être utilisé à l'encaissement de plusieurs tables.

Le témoin I_____ a déclaré avoir vu le recourant prélever la somme de 700 fr. d'une caisse qui servait à payer les fournisseurs et remettre ce montant à F_____. Il a précisé en avoir parlé à Madame J_____, comptable de la société. Il a également indiqué avoir surpris E_____, à une reprise, utiliser sa clé de tipage pour encaisser une canette, sans raison valable. Enfin, il a déclaré avoir vu E_____ faire annuler le tipage de quinze digestifs servis la veille par le recourant. Il a expliqué que ce jour-là, il n'y avait pas de maître d'hôtel et qu'ils n'avaient dès lors pas le droit d'offrir des boissons aux clients. Lorsque les boissons étaient offertes, elles étaient tipées en utilisant la touche « *offert* » de la caisse enregistreuse.

i. Par jugement JTPH/152/2021 du 30 avril 2021, le Tribunal des prud'hommes a débouté le recourant de toutes ses conclusions en paiement.

Selon le Tribunal, il ressortait de l'instruction que l'employeuse, soupçonnant la survenance de vols dans son établissement suite à une dénonciation en ce sens de le part de l'un de ses collaborateurs, avait entrepris des vérifications, notamment en visionnant les vidéos de surveillance de l'établissement, lesquelles confirmaient que des vols avaient été commis par trois employés. Elle s'était ensuite rendue à la Police, qui avait ouvert une enquête et mené ses propres investigations. Le témoin G_____, caporal responsable de l'enquête, avait confirmé la survenance de vols au sein de l'établissement. Des billets, préalablement marqués et remis à des consommateurs afin qu'ils les utilisent pour s'acquitter du paiement d'un brunch le 4 mars 2018, avaient été retrouvés dans la poche de deux des trois employés soupçonnés, dont le recourant. Les déclarations d'autres employés (témoins H_____ et I_____) confirmaient également la réalité des faits reprochés au recourant. Les explications confuses et parfois incohérentes du recourant et de ses collègues n'avaient par ailleurs pas permis d'expliquer pourquoi ils avaient réédité des tickets de caisse à l'occasion du brunch du 4 mars 2018 et les avaient réutilisés auprès de tables différentes, ni d'établir la raison pour laquelle trois billets de banque préalablement marqués par la Police avaient été retrouvés dans sa poche et celle d'un de ses collègues. Pour le surplus, le recourant avait

échoué à démontrer l'existence d'un quelconque lien entre la mauvaise gestion de l'employeuse et son licenciement avec effet immédiat.

Selon le Tribunal, il existait un faisceau d'indices indiquant l'existence de vols au sein du restaurant et l'implication du recourant, justifiant les soupçons de l'employeuse à son égard. Cette dernière avait pris toutes les mesures que l'on pouvait exiger d'elle pour éclaircir les faits et déterminer la véracité des soupçons portés à l'encontre du recourant puisque ce n'était qu'après avoir procédé à des vérifications et avoir obtenu la confirmation de ses conclusions par la Police que l'employeuse avait pris la décision de licencier le recourant avec effet immédiat. Par ailleurs, la gravité des faits reprochés était propre à rompre le lien de confiance. L'existence de justes motifs devait donc être admise.

L'employeuse ayant par ailleurs agi dans un délai approprié, le licenciement avec effet immédiat du recourant était par conséquent justifié.

Concernant la question des vacances, le Tribunal a retenu, sur la base des pièces produites, que le recourant avait été pleinement indemnisé pour les jours de vacances non pris en nature à la fin des rapports de travail, de sorte qu'il était débouté de ce chef de conclusions. Le recourant s'était en effet référé à une pièce fournie par son employeuse en indiquant baser ses prétentions relatives aux vacances sur le solde y figurant. A la lecture de cette pièce, il apparaissait que le recourant disposait d'un solde de 34.93 jours de vacances au 6 mars 2018, correspondant à un montant de 6'306 fr. 20, qui, selon la fiche de salaire du mois de mars 2018, avait été versé au recourant, de sorte qu'il avait été pleinement indemnisé.

Quant aux heures supplémentaires, le Tribunal a considéré que le recourant n'avait pas démontré à satisfaction de droit avoir effectué des heures supplémentaires, ni leur quotité.

B. Le 3 mai 2021, le recourant a sollicité le bénéfice de l'assistance juridique pour former appel contre ledit jugement, au motif que le Tribunal avait erré en retenant que l'employeuse avait réussi à démontrer la réalité des faits allégués à l'appui du licenciement avec effet immédiat, un soupçon de vol ne suffisant pas à justifier un tel congé, et que le refus des premiers juges de lui allouer les prétentions qu'il réclamait au titre de solde de vacances et d'heures supplémentaires n'était pas justifié dans les faits.

C. Par décision du 19 mai 2021, notifiée le 25 mai 2021, la Vice-présidente du Tribunal de première instance a rejeté la requête d'assistance juridique précitée, au motif que la cause du recourant était dénuée de chances de succès.

D. **a.** Recours est formé contre cette décision, par acte expédié le 3 juin 2021 à la Présidence de la Cour de justice. Le recourant sollicite à être mis au bénéfice de l'assistance juridique pour la procédure d'appel.

Le recourant produit son acte d'appel du 2 juin 2021 formé à l'encontre du jugement JTPH/151/2021 du 30 avril 2021.

b. La Vice-présidente du Tribunal de première instance a renoncé à formuler des observations.

EN DROIT

1. **1.1.** La décision entreprise est sujette à recours auprès de la présidente de la Cour de justice en tant qu'elle refuse l'assistance juridique (art. 121 CPC et art. 21 al. 3 LaCC). Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours (art. 321 al. 1 CPC) dans un délai de dix jours (art. 321 al. 2 CPC et 11 RAJ).

1.2. En l'espèce, le recours est recevable pour avoir été interjeté dans le délai utile et en la forme écrite prescrite par la loi.

1.3. Lorsque la Cour est saisie d'un recours (art. 121 CPC), son pouvoir d'examen est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC, applicable par renvoi de l'art. 8 al. 3 RAJ). Il appartient en particulier au recourant de motiver en droit son recours et de démontrer l'arbitraire des faits retenus par l'instance inférieure (HOHL, Procédure civile, tome II, 2ème éd., n. 2513-2515).

2. Aux termes de l'art. 326 al. 1 CPC, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables dans le cadre d'un recours.

Par conséquent, la pièce nouvelle produite par le recourant ne sera pas prise en considération.

3.

3.1. **3.1.1** Reprenant l'art. 29 al. 3 Cst., l'art. 117 CPC prévoit que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes a droit à l'assistance judiciaire à moins que sa cause paraisse dépourvue de toute chance de succès.

Un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et qu'elles ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'elle s'exposerait à devoir supporter; en revanche, une demande ne doit pas être considérée comme dépourvue de toute chance de succès lorsque les perspectives de gain et les risques d'échec s'équilibrent à peu près ou lorsque les premières sont seulement un peu plus faibles que les seconds. Ce qui est déterminant est de savoir si une partie, qui disposerait des ressources financières nécessaires, se lancerait ou non dans le procès après une analyse raisonnable. Une partie ne doit pas pouvoir mener un procès qu'elle ne conduirait pas à ses frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien (ATF 142 III 138 consid. 5.1; ATF 128 I 225 consid. 2.5.3).

Pour déterminer les chances de succès d'un recours, le juge peut prendre en considération la décision de première instance, en comparant celle-ci avec les griefs soulevés. De la sorte, l'examen sommaire des chances de succès auquel il doit procéder est simplifié. Cet examen ne doit toutefois pas conduire à ce qu'une partie voit quasiment rendu impossible le contrôle d'une décision qu'elle conteste (arrêt du Tribunal fédéral 5A_572/2015 du 8 octobre 2015 consid. 4.1).

L'absence de chances de succès peut résulter des faits ou du droit. L'assistance sera refusée s'il apparaît d'emblée que les faits pertinents allégués sont invraisemblables ou ne pourront pas être prouvés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_614/2015 du 25 avril 2016 consid. 3.2).

La situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête et sur la base d'un examen sommaire (ATF 142 III 138 consid. 5.1; 133 III 614 consid. 5).

3.1.2 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Sont 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "*justes motifs*" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1).

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur, tel qu'un vol, constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2).

Le soupçon d'infraction grave ou de manquement grave peut justifier un licenciement immédiat. Il convient cependant que les faits dont le travailleur est soupçonné revêtent un degré de gravité tel qu'ils puissent justifier un licenciement avec effet immédiat s'ils devaient être avérés. Même si l'accusation se révèle ensuite infondée ou ne peut être prouvée, la jurisprudence admet que certaines accusations peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat lorsqu'elles sont de nature à rendre impossible la continuation des rapports de travail (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 718-719).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités).

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; 75 II 329; arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités; 130 III 28 consid. 4.4). Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 précité consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2; WYLER/HEINZER, op. cit. p. 719). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas atteindre la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2).

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

3.1.3 Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou, alternativement, que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance. Il incombe également au travailleur d'apporter la preuve de la quotité des heures supplémentaires dont il réclame l'indemnisation (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, 4ème éd., p. 143).

3.1.4 Conformément à l'art. 17 al. 1 CCNT, le collaborateur a droit à cinq semaines de vacances par année, soit trente-cinq jours civils par an. Lorsque l'année est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail (al. 2). A la fin des rapports

de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30^{e} du salaire mensuel brut (art. 17 al. 5 CCNT).

L'employeur est le débiteur du droit aux vacances. C'est à lui qu'il incombe de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation (CC 8 ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 8 ad art. 329a CO).

3.2 Dans la mesure où la situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête, il ne sera pas tenu compte des arguments du recourant figurant dans son appel du 2 juin 2021 formé à l'encontre du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 avril 2021, et ce malgré l'apport de la procédure prud'homale.

3.2.1 En l'espèce, le recourant conteste le pronostic de l'autorité de première instance en ce qui concerne les chances de succès de son appel s'agissant de ses prétentions en paiement d'heures supplémentaires et de vacances non prises en nature, faisant valoir qu'il avait fourni les pièces permettant d'établir l'existence de ses prétentions en indemnisation.

En revanche, il ne critique pas le raisonnement du Tribunal des prud'hommes, qui s'est fondé sur les pièces fournies par l'employeur s'agissant des vacances, le recourant ayant indiqué baser ses prétentions sur celles-ci, et n'indique pas en particulier quelle pièce aurait été écartée à tort par les juges prud'homaux pour statuer sur sa prétention en paiement d'heures supplémentaires.

La cause paraît ainsi dépourvue de chances de succès sur ces points.

3.2.2 Concernant les prétentions émises en lien avec la résiliation immédiate des rapports de travail, le recourant fait valoir que l'employeur n'a pas établi l'existence de vols et partant d'un juste motif, de sorte que son appel ne serait pas dénué de chance de succès.

Quand bien même le recourant est à ce stade toujours présumé innocent, la procédure pénale ayant été suspendue en attente de l'issue de la procédure prud'homale, il n'en demeure pas moins que les faits reprochés ont *a priori* été démontrés par l'employeur dans le cadre de leur examen à la lumière de l'art. 337 CO.

En effet, il ressort du dossier que l'employeur, alerté par des soupçons de malversations au sein de son entreprise, relayés par l'un de ses employés, a agi afin de clarifier la situation en procédant à des investigations en secret, notamment en visionnant les images de vidéosurveillance et en consultant la Police, laquelle est arrivée à la conclusion que des vols étaient effectivement commis au sein de l'établissement (témoin G_____), conclusion confirmée par les forces de l'ordre suite à l'opération du 4 mars 2018 qui s'est soldée par l'arrestation des trois employés. L'employeur semble avoir pris les mesures permettant d'établir les faits avec soin.

Les différents témoignages recueillis, en particulier ceux des témoins G_____ et I_____ (ce dernier ayant relaté trois incidents suspects), paraissent également corroborer que le recourant et ses deux collègues ont volé de l'argent à leur employeur.

Le recourant ne se prévaut pour le surplus d'aucun élément du dossier pour appuyer sa version des faits, hormis les déclarations des deux autres employés mis en cause. Quant à ses propos concernant la mauvaise gestion de D_____ SARL (versement tardif des salaires, paiement des fournisseurs par les employés), ils paraissent également dénués de pertinence pour l'issue du présent litige.

Il doit par ailleurs être admis, sur la base d'un examen sommaire, que le motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat est suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, de tels actes étant propres à ruiner définitivement la confiance mise par l'employeur dans le travailleur et rendant objectivement impossible la poursuite de travail, même jusqu'au prochain terme de résiliation contractuel ou légal, ce d'autant plus que les trois employés ont été arrêtés « *en plein jour et au vu et su de tous* », notamment des clients de l'établissement.

Le licenciement immédiat paraît, en outre, *prima facie*, avoir été donné en temps utile, puisqu'il est intervenu deux jours après l'arrestation du recourant par la police, étant rappelé que l'arrestation présuppose que la personne visée soit soupçonnée de manière concrète d'avoir commis une infraction (art. 217 CPP).

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'autorité précédente a refusé d'octroyer l'assistance juridique au recourant pour son appel contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 30 avril 2021, au motif qu'il paraissait dénué de chances de succès. Le recours, infondé, sera en conséquence rejeté.

4. Sauf exceptions non réalisées en l'espèce, il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure d'assistance juridique (art. 119 al. 6 CPC). Par ailleurs, il n'y a pas lieu à l'octroi de dépens, vu l'issue du recours.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,

LA PRESIDENTE DE LA COUR :

A la forme :

Déclare recevable le recours formé par A_____ contre la décision rendue le 19 mai 2021 par la Vice-présidente du Tribunal de première instance dans la cause AC/2345/2018.

Préalablement :

Ordonne l'apport de la procédure C/2_____/2018.

Au fond :

Rejette le recours.

Déboute A_____ de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires pour le recours, ni alloué de dépens.

Notifie une copie de la présente décision à A_____ en l'Étude de Me B_____ (art. 137 CPC).

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente ; Madame Maïté VALENTE, greffière.

Indication des voies de recours :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), la présente décision peut être portée 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 30'000 fr.