

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/14970/2016-2

CAPH/27/2018

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 28 FEVRIER 2018**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 août 2017 (JTPH/349/2017), comparant par M<sup>c</sup> Aurèle MULLER, avocat, Carera & Marconi, Rue des Deux-Ponts 14, Case postale 219, 1211 Genève 8, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant par le Syndicat L\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, auprès duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 1<sup>er</sup> mars 2018.

---

## EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/349/2017 du 30 août 2017, reçu le lendemain par A\_\_\_\_\_, le Tribunal des Prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 12 octobre 2016 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 5 décembre 2016 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ (ch. 2), au fond, condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 7'848 fr. 40, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016 (ch. 3), invité la partie qui en a la charge à effectuer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 9'000 fr. (neuf mille francs), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016 (ch. 5), condamné A\_\_\_\_\_ à remettre à B\_\_\_\_\_ des fiches de salaire pour les mois de juin et juillet 2016, ainsi qu'un certificat de salaire pour l'année 2016 (ch. 6), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7) et dit que la procédure était gratuite (ch. 8).
- B.** Par acte déposé au greffe de la Cour le 2 octobre 2017, A\_\_\_\_\_ forme appel contre ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Cela fait, il conclut à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 348 fr. 40 à titre de solde de treizième salaire pour l'année 2014, subsidiairement à l'annulation du chiffre 5 du dispositif du jugement précité et à la fixation d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié dont le montant net n'excède pas 4'500 fr., et au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes autres conclusions.
- b.** Par réponse du 17 octobre 2017, B\_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.
- c.** Les parties ont été informées par courrier du greffe de la Cour du 24 novembre 2017 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier.
- a.** A\_\_\_\_\_ exploite en raison individuelle une épicerie-café avec produits \_\_\_\_\_ et petite restauration à l'enseigne « C\_\_\_\_\_ », sise \_\_\_\_\_.
- Les locaux sont divisés en deux parties, soit d'un côté un comptoir pour le self-service et de l'autre le comptoir caisse. Entre les deux il y a un passage pour le personnel. La porte battante qui mène à la cuisine est derrière le comptoir caisse. Il n'y a pas d'isolation phonique, et les clients peuvent un peu voir et entendre ce qui se passe dans la cuisine (témoin D\_\_\_\_\_).

---

L'établissement a une capacité de \_\_\_\_\_ couverts (témoin F\_\_\_\_\_). Il est fermé les \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ (témoin F\_\_\_\_\_, déclarations A\_\_\_\_\_).

Un cuisinier et une serveuse aident A\_\_\_\_\_ dans la tenue de son établissement, spécialisé en cuisine \_\_\_\_\_. Il est parfois fait appel à un aide cuisinier (témoin F\_\_\_\_\_, déclarations A\_\_\_\_\_).

L'épouse de A\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, entendue comme témoin, a exposé aider ce dernier dans les tâches administratives. Elle établit les fiches de salaire à la demande des employés. L'établissement ne peut pas ouvrir s'il n'y a pas de cuisinier.

**b.** B\_\_\_\_\_ a été engagé à temps partiel par A\_\_\_\_\_, en qualité de cuisinier, à compter du 12 mars 2013, puis à temps complet dès le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Le temps de travail de B\_\_\_\_\_ était de 40 heures hebdomadaires (taux d'activité de 100%), pour un salaire mensuel net de 4'000 fr. Conformément à l'article 6 du contrat, le droit minimal à un treizième salaire était conforme aux dispositions correspondantes en vigueur de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1008 (ci-après : CCNT).

Les tâches de B\_\_\_\_\_ consistaient en le choix des produits et la réalisation des plats, les commandes et la gestion des stocks, l'organisation du travail, la supervision du travail de l'aide-cuisine et, dès 2015, la participation au service de la clientèle. Il lui incombait également d'appliquer et de faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

B\_\_\_\_\_ était plus souvent en cuisine qu'au service (témoin D\_\_\_\_\_).

Il aime son métier et cuisine bien. F\_\_\_\_\_ n'a jamais eu de problèmes avec lui. Parfois le matin, il avait des sautes d'humeur et était un peu lunatique (témoin F\_\_\_\_\_).

**c.** Pendant trois ans et demi, l'entente entre A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ était bonne, ils étaient considérés comme des frères et travaillaient main dans la main (déclarations B\_\_\_\_\_).

L'ambiance dans l'établissement et l'entente entre le patron et les employés étaient bonnes (témoins D\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_).

**d.** En juin 2016, le neveu de A\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, est venu donner "un coup de main" à la cuisine, sans être formellement engagé. Il était déjà venu en 2015. Il n'occupait pas un poste particulier. A\_\_\_\_\_ n'avait donné aucune directive à B\_\_\_\_\_ sur ce qu'il pouvait dire ou pas à son neveu. Il pouvait lui demander d'accomplir certaines tâches, mais de manière correcte, sans sortir de ses gonds (témoin F\_\_\_\_\_, déclarations A\_\_\_\_\_).

---

e. Le 10 juin 2016, une altercation a eu lieu entre B\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_.

B\_\_\_\_\_ a exposé au Tribunal qu'il avait demandé à G\_\_\_\_\_, qui avait des écouteurs sur les oreilles, de venir faire la mise en place en cuisine. Il lui avait gentiment fait remarquer qu'il se permettait cette attitude parce qu'il était chez son oncle. G\_\_\_\_\_ lui avait répondu de manière agressive, en lui reprochant de ne jamais être content, etc. C'est surtout G\_\_\_\_\_ qui criait. A\_\_\_\_\_ était alors arrivé dans la cuisine, avait demandé ce qui se passait, puis dit "avec conviction" à B\_\_\_\_\_ qu'il ne pouvait pas s'adresser de la sorte à son neveu. B\_\_\_\_\_ avait répliqué que si G\_\_\_\_\_ n'était pas engagé, il pouvait rester à la maison, car lui préférait travailler tout seul. G\_\_\_\_\_ était parti en l'insultant. A\_\_\_\_\_ avait alors commencé à dire des choses délirantes, à lui reprocher de l'avoir volé en 2013, d'être l'amant de la serveuse. A un moment donné, B\_\_\_\_\_ lui avait donné un coup de torchon sur la poitrine. A\_\_\_\_\_ était sorti. B\_\_\_\_\_ avait néanmoins poursuivi son service, tout en se demandant comment A\_\_\_\_\_ avait pu le garder à son service s'il pensait qu'il était un voleur. A\_\_\_\_\_ était revenu dans la cuisine, lui avait demandé ce qu'il faisait encore là et lui avait ordonné de partir.

A\_\_\_\_\_ a contesté devant le Tribunal qu'il y ait eu une mise en place à effectuer. G\_\_\_\_\_ était sorti fumer une cigarette, car le service de mise en place était terminé et il avait fait ce qu'il devait. A\_\_\_\_\_ était entré dans la cuisine car il avait entendu des cris hors du commun, comme il n'en avait jamais entendus dans le restaurant. Il avait alors vu son neveu en train de se laver les mains et B\_\_\_\_\_ à côté de celui-ci lui dire de manière agressive que sa manière de travailler ne convenait pas. Le visage de B\_\_\_\_\_ exprimait une grande violence, d'autant plus qu'il ne s'adressait pas à un employé. G\_\_\_\_\_ lui avait dit de s'occuper de son cuisinier et était parti. Il n'avait pas entendu son neveu crier. A\_\_\_\_\_ avait alors dit à B\_\_\_\_\_ qu'il ne pouvait pas s'adresser de la sorte à son neveu, d'autant plus que le restaurant était plein. Il n'avait pas prétendu que B\_\_\_\_\_ et la serveuse étaient amants, mais avait seulement déclaré que le premier ne pouvait pas s'entendre exclusivement avec celle-ci. B\_\_\_\_\_ avait alors explosé de colère et l'avait traité d'incompétent. Sur ce, A\_\_\_\_\_ était sorti de la cuisine, pour revenir quelques minutes plus tard et demander à B\_\_\_\_\_ de partir car son comportement avec son chef était inacceptable. A partir de ce moment-là, il avait totalement perdu confiance en son cuisinier.

Les parties s'accordent sur le fait que B\_\_\_\_\_ a reproché à A\_\_\_\_\_ d'être arrogant et incompétent.

Selon le témoin D\_\_\_\_\_, cliente régulière de l'établissement, il y a eu des éclats de voix dans la cuisine entre les parties, audibles par les clients. Les propos étaient relatifs à la quantité de travail fourni par l'un et par l'autre et à leur implication respective. L'altercation a eu lieu en \_\_\_\_\_. Le témoin ignore s'il y avait une tierce personne dans la cuisine. Elle n'a pas entendu d'insultes ni de bruit

correspondant à une bagarre. Elle a encore déclaré qu'elle avait eu peur que cet évènement ne mette en péril l'établissement et que le bateau allait couler.

F\_\_\_\_\_, épouse de A\_\_\_\_\_, entendue comme témoin, a exposé que son mari lui avait téléphoné après l'altercation et lui avait dit avoir été insulté par B\_\_\_\_\_, lequel lui avait lancé un torchon au visage, raison pour laquelle il lui avait dit de partir et de ne plus revenir. Il y avait d'abord eu une altercation entre B\_\_\_\_\_ et le neveu, le premier reprochant au second d'avoir des écouteurs sur les oreilles et de ne pas respecter les règles d'hygiène.

Le témoin ne se souvenait pas d'insultes que son mari lui aurait rapportées. B\_\_\_\_\_ l'avait aussi appelée pour lui dire qu'il avait eu une dispute avec son mari, parce que celui-ci avait sous-entendu que la serveuse était sa maîtresse. C'est ensuite qu'elle avait reçu des SMS de B\_\_\_\_\_. L'évènement avait dévasté son mari, qui avait eu peur de B\_\_\_\_\_. La décision de son époux était irréversible.

**f.** La teneur des SMS envoyés par B\_\_\_\_\_ à F\_\_\_\_\_ après l'altercation, est la suivante:

*"(...) Fais-toi raconter aussi ce qu'il m'a dit lui et non seulement ce que moi je lui ai dit: que H\_\_\_\_\_ et moi nous sommes deux voleurs, que I\_\_\_\_\_ est mon amante, que G\_\_\_\_\_ peut faire ce qu'il veut parce qu'il n'est pas engagé, etc. A\_\_\_\_\_ devrait sérieusement se faire soigner, moi je l'ai fait quand j'en ai eu besoin. Je suis désolé pour toi et les enfants, vraiment".*

F\_\_\_\_\_ avait interprété l'avant dernière phrase comme une référence de B\_\_\_\_\_ à son passé difficile durant lequel il avait dû se faire soigner.

B\_\_\_\_\_ a exposé qu'il avait dit cela de manière bienveillante, afin que A\_\_\_\_\_ puisse contrôler sa susceptibilité. Il ne souhaitait pas expliquer au Tribunal pour quelles raisons il s'était fait soigner dans le passé.

*"Lundi je devrais aller au bureau du chômage pour déclarer que j'ai été licencié sans préavis. Faites-moi savoir si vous voulez régler la situation, sans bureaux et actions en justice tristes. Il manque aussi le treizième salaire pour 2013 en partie, l'entier pour 2014 et cette année. Excuse-moi si je ne lui écris pas à lui mais je ne veux ni l'entendre ni le voir. Et tout le 2015, jamais versées".*

*"Plainte? Et pour quel délit?? Moi j'ai J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_, deux personnes qui ont de l'estime pour moi, mais avec vous comment on fait? Tu es comme lui? Maintenant, je te laisse en paix, tu sais la vérité".*

**g.** Le lendemain, l'établissement a été fermé "pour cause exceptionnelle" et ce jusqu'au 14 juin 2016, A\_\_\_\_\_ devant se rendre en \_\_\_\_\_. Ainsi, lorsque

---

B\_\_\_\_\_ s'y est rendu pour discuter des événements de la veille avec l'épouse de A\_\_\_\_\_ et offrir ses services, il a trouvé porte close.

**h.** Par courrier recommandé du 15 juin 2016, B\_\_\_\_\_ s'est opposé à la résiliation de son contrat.

Par courrier recommandé du lendemain, confirmé le 23 juin 2016, A\_\_\_\_\_ a fourni à B\_\_\_\_\_ les motifs de son licenciement pour faute grave, à savoir avoir proféré des insultes et grossièretés, eu un comportement agressif et provocateur (torchon jeté au visage) et formulé des calomnies et critiques virulentes à son égard.

Le 24 juin 2016, B\_\_\_\_\_, sous la plume du Syndicat L\_\_\_\_\_, a répété qu'il se tenait à disposition de A\_\_\_\_\_. Si le licenciement devait être maintenu, un délai de un mois devait être respecté.

Le 5 juillet 2016, A\_\_\_\_\_ a confirmé le licenciement de B\_\_\_\_\_ pour faute grave et persisté dans les termes de son courrier du 15 juin 2016. Il a mis en doute la volonté de B\_\_\_\_\_ de reprendre son travail.

**i.** Selon le certificat de travail établi le 13 juillet 2016 par A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ avait accompli son travail de manière satisfaisante, appréciait l'environnement de travail et s'était investi dans le cadre de ses compétences, ses performances étant satisfaisantes.

**j.** Après son licenciement, B\_\_\_\_\_ est resté sans emploi durant quatre mois et a été pénalisé par le chômage pendant deux mois. Il a fait une dépression, puis un *burnout* en 2016. En mars 2017, il était toujours en hôpital de jour (déclarations B\_\_\_\_\_).

**D. a.** Par demande du 25 juillet 2016, non conciliée le 30 août 2016, déposée en la forme simplifiée le 12 octobre 2016 au Tribunal, B\_\_\_\_\_ a conclu en dernier lieu à la condamnation de A\_\_\_\_\_ à lui verser la somme totale de 21'348 fr. 40, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016, soit:

- 348 fr. 40 net, à titre de solde de treizième salaire pour 2014 ;
- 3'000 fr. brut, à titre de salaire du 11 au 30 juin 2016 ;
- 4'500 fr. brut à titre de salaire pour le mois de juillet 2016 ;
- 13'500 fr. à titre de « salaire pour licenciement abusif ».

**b.** Par courrier du 23 août 2016, L\_\_\_\_\_ a informé A\_\_\_\_\_ de ce qu'elle était subrogée aux droits de B\_\_\_\_\_ pour la période du 14 juin au 31 juillet 2016, lui ayant versé des indemnités chômage.

---

Les pièces produites par L\_\_\_\_\_ ne mentionnent pas de versement à B\_\_\_\_\_ pour la période du 11 au 30 juin 2016.

c. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal le 5 décembre 2016, A\_\_\_\_\_ a conclu principalement au déboutement de B\_\_\_\_\_ et pris à son encontre des conclusions reconventionnelles en paiement d'un montant de 3'500 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 5 décembre 2016.

d. Par mémoire de réponse sur demande reconventionnelle du 23 décembre 2016, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ des fins de sa demande reconventionnelle.

- E. Dans la décision querellée, s'agissant des points encore litigieux en appel, le Tribunal a retenu que les faits à l'origine de l'altercation du 10 juin 2016, qui avait conduit au licenciement, étaient d'une gravité moyenne, de sorte qu'il pouvait être exigé de l'employeur qu'il poursuive les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé, qui était d'un mois pour la fin d'un mois. Le licenciement immédiat était injustifié. L'employé avait droit à son salaire du 11 juin au 31 juillet 2016, soit 7'500 fr. brut, n'ayant perçu aucune indemnité de la caisse de chômage. Les intérêts étaient dus dès le 1<sup>er</sup> août 2016, conformément aux conclusions de l'employé, le Tribunal ne pouvant statuer *ultra petita*.

L'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié (art. 337c CO) pouvait être arrêlée à deux mois de salaire, pour tenir compte du fait qu'il n'était pas établi que le licenciement avait eu lieu devant des clients, que les parties entretenaient des rapports professionnels et amicaux étroits et qu'enfin le comportement de l'employé n'était pas exempt de reproche. Pour les mêmes motifs que précédemment, des intérêts moratoires étaient dus dès le 1<sup>er</sup> août 2016.

Il pouvait être donné acte à l'employeur de son engagement de verser à son employé la somme de 348 fr. 40, à titre de treizième salaire, plus intérêts dès le 1<sup>er</sup> août 2016, conformément à la demande.

## **EN DROIT**

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC), étant précisé qu'il s'agit des conclusions de première instance (JEANDIN, in CPC, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 13 ad art. 308 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est 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).

**1.2** En l'espèce, l'appel répond aux conditions de recevabilité, tant en ce qui concerne la forme que le délai (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b CPC). Partant, il est recevable.

**1.3** L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits. La Cour connaît de la cause avec plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), non limité à l'arbitraire.

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.** L'appelant a fait figurer dans le corps de son acte d'appel des photographies des locaux du restaurant, nouvelles.

**2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: a. ils sont invoqués ou produits sans retard, b. ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

Que le juge doive établir les faits d'office signifie qu'il peut de lui-même ordonner des mesures probatoires et compléter l'état de fait qui lui a été présenté. La maxime inquisitoire ne dit pas jusqu'à quel moment les parties, elles, peuvent invoquer des faits ou des moyens de preuve nouveaux. Cette question est régie, en première instance, par l'art. 229 al. 3 CPC et, en appel, par l'art. 317 al. 1 CPC. L'existence d'une procédure simplifiée implique logiquement qu'elle doit être plus rapide et plus expédiente. Il serait paradoxal qu'elle soit en réalité plus difficile parce que le plaideur négligent pourrait faire rebondir la cause en appel en invoquant pour la première fois des faits ou moyens de preuve qu'il a omis de présenter en première instance (ATF 138 III 625 consid. 2.2).

**2.2** En l'occurrence, l'appelant n'expose pas pour quelle raison il n'aurait pas pu produire en première instance les photographies figurant dans son acte d'appel, alors qu'elles auraient pu l'être.

Par conséquent, ces photographies sont irrecevables.

- 3.** L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que la gravité de l'altercation du 10 juin 2016 n'était pas suffisante pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail.

**3.1** Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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).

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; 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).

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 et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2 et ATF 129 III 380 consid. 3.1).

La gravité de l'infraction 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A\_507/2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c).

**3.1.2** Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et 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 manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et 130 III 28 consid. 4.1).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n° 13 ad art. 337 CO).

**3.1.3** Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (arrêt du Tribunal

---

fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées).

Il a été jugé que le licenciement immédiat était justifié concernant un employé ayant menacé un collègue de lui " faire la peau ", cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd).

A également été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1).

Il convient toutefois de garder à l'esprit qu'au vu du large pouvoir d'appréciation laissé au juge, la comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

**3.2** En l'espèce, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'altercation du 10 juin 2016 n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat.

En effet, tout d'abord, la cause de l'altercation résidait dans l'attitude de l'intimé à l'encontre du neveu de l'appelant, qui était présent ce jour-là dans la cuisine sans que son rôle ne soit défini. Elle n'avait donc rien à voir avec les compétences professionnelles des parties. De plus, il n'a pas été démontré que l'intimé aurait eu une attitude aussi épouvantable que tente de le soutenir l'appelant, à l'égard de ce jeune homme. En effet, le seul témoin entendu sur ce point n'a parlé que d'éclats de voix entre les parties, précisant qu'il ignorait si une autre personne se trouvait dans la cuisine, et les déclarations contradictoires des parties sont dénuées de force probante. Il sied encore de rappeler qu'il incombait à l'intimé de superviser le travail de l'aide-cuisine et de veiller à l'hygiène dans la cuisine, de sorte qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir voulu cadrer un jeune homme dont le comportement lui paraissait inadéquat, même si celui-ci n'était pas formellement

son subalterne. L'aurait-il fait de manière inappropriée que cela ne suffirait pas encore à fonder un licenciement immédiat, sans avertissement préalable.

C'est l'aspect familial de la situation qui en réalité a posé problème et entraîné l'emballement d'une situation au demeurant assez ordinaire. L'intimé n'a manifestement pas apprécié de se voir imposer, sans instructions particulières, dans sa cuisine, un adolescent dont il ne savait que faire et qui ne montrait pas un entrain particulier à la tâche, ce qui peut expliquer une certaine virulence à l'égard de ce dernier. Sans doute par loyauté familiale, l'appelant a de son côté fait preuve d'une susceptibilité exacerbée, en prenant fait et cause pour son neveu et en déniait toute autorité à l'intimé sur ce dernier. Les paroles des uns et des autres ont alors manifestement dépassé leurs pensées, ce que chacun était en mesure de comprendre une fois la crise passée, surtout après trois ans et demi de collaboration harmonieuse et amicale. A cela s'ajoute qu'il n'est pas établi que des insultes au sens strict aient été proférées, ni d'ailleurs des menaces, l'intimé ayant seulement admis qu'il avait traité l'appelant d'arrogant et d'incompétent. Le coup de torchon donné ne saurait non plus être assimilé à un acte de violence. Il reflète plutôt un énervement marqué. Bien que l'attitude de l'intimé envers l'appelant, son employeur, ne soit pas acceptable, elle ne saurait suffire à fonder un licenciement immédiat sans avertissement, et encore moins dans le contexte décrit.

S'agissant des SMS adressés le lendemain à l'épouse de l'appelant, ceux-ci ne comportent pas non plus d'insultes ou de menaces. Même la référence au besoin de soin de l'appelant n'a pas été comprise comme telle par l'épouse et ne saurait l'être en général.

Si la cliente entendue a eu peur que cet événement ne mette en péril l'établissement, c'est parce qu'elle craignait que l'équilibre "familial" de ce petit restaurant soit rompu, et il ne saurait en être tiré argument quant à la violence de l'altercation. Le témoin a d'ailleurs admis que celle-ci n'avait duré que quelques minutes et "pensait" que c'était audible par d'autres clients.

Enfin, dans un petit établissement, de style plutôt familial, où la cuisine n'est pas véritablement fermée, les clients ne peuvent prétendre à la même tranquillité que dans un restaurant plus huppé.

Replacée dans son contexte, et au vu des considérations qui précèdent, l'altercation apparaît bien comme de gravité relative, et les fautes partiellement partagées, de sorte qu'un licenciement immédiat n'était pas justifié.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

4. L'appelant se plaint d'une violation de l'art. 337c al. 3 CO, et estime que l'intimé n'a droit à aucune indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

**4.1** Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, celle-ci ne pouvant dépasser le montant correspondant à six mois de salaire.

Le juge doit fixer l'indemnité en tenant compte de toutes les circonstances. Il prendra en considération la gravité de la faute de l'employeur, la faute éventuelle du travailleur, l'âge de ce dernier, sa situation sociale et personnelle, la durée du contrat et la manière avec laquelle le licenciement a été signifié (WYLER, Droit du travail, 2008, p. 385). L'indemnité a une double fonction punitive et réparatrice. Elle s'apparente à une peine conventionnelle, c'est pourquoi le juge doit la fixer en équité.

**4.2** En l'occurrence, comme l'a justement retenu le Tribunal, il n'a pas été démontré que le licenciement s'était fait à la vue des clients ou d'autres employés. Les pièces produites par l'intimé démontrent, quoiqu'en dise l'appelant, qu'il a été pénalisé par la Caisse de chômage, dont il n'a pas reçu de prestations de juin à août 2016. Certes l'attitude de l'intimé est blâmable et son comportement n'est pas acceptable. Celui de l'appelant n'est toutefois pas dénué de critique, comme il a été relevé ci-dessus. Les relations entre les parties ont duré trois ans et demi, mais dépassaient celles de simple employé à employeur, de sorte qu'il est évident que leur interruption a eu un impact plus important que dans un contrat ordinaire, au demeurant sur les deux parties. Il ne saurait pour autant être retenu, faute d'éléments probants suffisants, que la dépression et l'hospitalisation de jour de l'intimé encore en 2016, aient eu pour seule cause ce licenciement.

Dans ces circonstances, l'indemnité fixée par les premiers juges sera réduite à un mois de salaire, soit 4'500 fr.

Le jugement sera modifié en ce sens.

- 5.** Il n'est pas perçu de frais (art. 15 al. 3 LaCC), ni alloué de dépens (art. 17 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel déposé le 2 octobre 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/349 /2017 du 30 août 2017 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/\_\_\_\_\_\*

**Au fond :**

L'admet.

Annule le chiffre 5 du dispositif de ce jugement.

**Cela fait, statuant à nouveau sur ce point:**

Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 4'500 fr., plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2016.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

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

**Siégeant :**

Madame Pauline ERARD, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

La présidente :

Pauline ERARD

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LEVY

\* C/14970/2016 = Rectification erreur matérielle le 7 septembre 2018 (art. 334 CPC).

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 supérieure ou égale à 15'000 fr.