



Monsieur  
T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Damien BLANC  
Rue Marignac 9  
1206 Genève

E \_\_\_\_\_ SARL  
\_\_\_\_\_  
12\_\_ Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du jeudi 14 avril 2005

M. Blaise GROSJEAN , président

MM. Jean-Paul METRAL et Daniel CHAPELON, juges employeurs

MM Max DETURCHE et Olivier BAGNOUD, juges salariés

M. Philippe GORLA, greffière d'audience

**EN FAIT**

A. Par acte adressé au greffe de la Juridiction des prud'hommes selon pli recommandé du 17 septembre 2004, T \_\_\_\_\_ appelle d'un jugement du Tribunal des prud'hommes rendu le 18 mai 2004, dans la cause n° C/300/2004-2, expédié pour notification aux parties par pli recommandé du 2 septembre 2004 dont le dispositif est le suivant :

- Déboute T \_\_\_\_\_ des fins de sa demande;
- Déboute les parties de toute autre conclusion.

En substance, le Tribunal des prud'hommes a retenu que l'altercation survenue le 24 juin 2003 dans l'établissement "A \_\_\_\_\_" revêtait une gravité particulière. Il a constaté que la rupture du lien de confiance nécessaire à la continuation des rapports de travail pouvait être considérée comme étant survenue dans ces circonstances, de sorte que la résiliation immédiate du contrat de travail paraissait justifiée.

L'appelant prend les conclusions suivantes :

Principalement :

- Réformer et mettre à néant le jugement du Tribunal des prud'hommes du 18 mai 2004, dans la cause n° C/300/2004-2.

Statuant à nouveau :

- Condamner la société E \_\_\_\_\_ Sàrl à payer à T \_\_\_\_\_ la somme de fr. 10'459.65 avec un intérêt de 5 % dès le 24 juin 2003 ;
- Débouter la citée de toutes autres, contraires ou plus amples conclusions ;
- Condamner la citée en tous les dépens qui comprendront une équitable participation aux honoraires d'avocat de l'appelant.

Subsidiairement :

- Acheminer l'appelant à prouver par toutes voies de droit utiles les faits allégués dans la présente demande.

L'intimée, dans son mémoire de réponse du 20 octobre 2004, a conclu à la confirmation du jugement querellé.

B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

- a. T\_\_\_\_\_ a travaillé, depuis le 10 mars 2003, pour E\_\_\_\_\_ Sàrl, qui exploite un restaurant à l'enseigne "A\_\_\_\_\_" à Genève. Il a d'abord occupé le poste de cuisinier à temps partiel pour 27h30 par semaine et un salaire mensuel brut de fr. 2'620.-. Au 1<sup>er</sup> avril 2003, un second contrat de travail a été signé selon lequel T\_\_\_\_\_ était engagé en qualité de chef de cuisine à temps plein, pour 45 heures par semaine et un salaire mensuel brut de fr. 4'650.-, avec un temps d'essai de trois mois.
- b. Le 24 juin 2003, une altercation a eu lieu au restaurant opposant l'appelant à un autre employé, B\_\_\_\_\_, occupant le poste de plongeur. Des coups et des insultes ont été échangés de part et d'autre. C\_\_\_\_\_, l'un des deux directeurs de l'établissement est intervenu. Il a convoqué T\_\_\_\_\_ dans son bureau et, après discussion, lui a signifié la résiliation immédiate de son contrat de travail, ce qu'il a confirmé par courrier du 26 juin suivant.
- c. Selon lettre du 8 juillet 2003, le conseil de l'appelant a contesté la résiliation immédiate en invitant l'employeur à en exposer les motifs. E\_\_\_\_\_ sàrl a répondu dans son courrier du 23 juillet 2003, que le rapport de confiance était totalement rompu vu le comportement intolérable (voies de fait, coups) de T\_\_\_\_\_.
- d. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 12 janvier 2004, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ Sàrl en paiement de fr. 10'459.65.
- e. L'audience de conciliation du 10 février 2004 ayant échoué, la défenderesse a déposé un mémoire de réponse en date du 9 mars 2004. E\_\_\_\_\_ Sàrl y explique que les divers témoignages et l'attitude générale de T\_\_\_\_\_ portent à croire que c'est bien lui qui a agressé B\_\_\_\_\_. Ce dernier est d'un tempérament calme et pondéré. Il ne s'est jamais disputé avec un autre collègue. T\_\_\_\_\_, en revanche, avait une attitude souvent agressive, n'avait aucun tact avec ses autres collègues.

- f. Entendu à l'audience du 13 avril 2004, T\_\_\_\_\_ a expliqué que le 24 juin 2003 vers 23h00, il avait demandé à B\_\_\_\_\_ de déplacer la vais-selle. Ce dernier s'est énervé et lui a lancé un coup de poing. D\_\_\_\_\_ est intervenu et l'a licencié avec effet immédiat oralement le soir même, sans pou-voir discuter. Avant cet incident, T\_\_\_\_\_ n'a jamais reçu de remar-que, ce qu'a confirmé D\_\_\_\_\_. Il y a eu toutefois quelques discussions et D\_\_\_\_\_ lui avait demandé de ne pas descendre à la cuisine vers B\_\_\_\_\_. Suite à l'altercation, C\_\_\_\_\_ a convoqué T\_\_\_\_\_ dans son bureau et il y a eu des esclandres pendant 30 minutes.
- g. A l'audience du 18 mai 2004, les enquêtes ont établi que T\_\_\_\_\_ avait des rapports assez tendus avec le personnel, qu'il était provocateur et qu'il avait déjà été agressif avec B\_\_\_\_\_ (témoins F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). Entendu à titre de renseignement, C\_\_\_\_\_ a déclaré que T\_\_\_\_\_ avait proféré des propos racistes à l'égard du plongeur. Des avertissements oraux lui avaient été donnés. Selon le témoin I\_\_\_\_\_, co-locataire du demandeur, c'est B\_\_\_\_\_ qui a commencé l'agression. Il semblerait même, d'après une lettre du 6 février 2004 de H\_\_\_\_\_ que l'appelant est sorti de la cuisine pour frapper le plongeur derrière le bar et que, suite à l'inter-vention des deux directeurs, l'altercation a cessé. Toujours est-il que T\_\_\_\_\_ ne s'est pas calmé après l'incident. Il a crié fort et un collègue a dû s'interposer pour empêcher que la situation ne dégénère (témoin G\_\_\_\_). Convoqué au bureau, l'employé a menacé le directeur et l'a injurié. A l'issue de l'entretien, T\_\_\_\_\_ a été prié de quitter l'établissement. Il est toute-fois revenu et le second directeur a dû rester devant la porte du restaurant pour éviter que l'appelant n'y rentre. T\_\_\_\_\_ produit un certificat médical constatant ses hématomes.
- h. A l'audience de ce jour, T\_\_\_\_\_ a confirmé avoir été payé jusqu'au 24 juin 2003 y compris son droit aux vacances. La somme réclamée de fr. 10'459.00 représente le solde de salaire du mois de juin, un mois de délai de congé plus un mois au titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.
- i. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

**- EN DROIT -**

1. Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par T \_\_\_\_\_ est recevable.
2. Le Tribunal des prud'hommes a statué en premier ressort. La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (G. Aubert, *Quatre cents arrêts sur le contrat de travail*, n° 449).
3. La Cour est amenée à se pencher sur les questions suivantes :
  - La résiliation immédiate des rapports de travail était-elle justifiée ?
  - Dans la négative, une indemnité est-elle due ?
4. A teneur de l'article 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes 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. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs.

La résiliation immédiate n'est admissible que lorsque l'on ne peut même plus exiger de l'autre partie qu'elle résilie les rapports de travail dans les délais ordinaires de congé ou, dans le cas d'un contrat de durée déterminée, qu'elle attende la fin des relations contractuelles (Streiff, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 4<sup>ème</sup> éd., n° 2 ad art. 337 CO; Brühwiler, *Handkommentar*, n° 6 ad art. 337 CO; R. Wyler, *Droit du travail*, p. 364). Les faits invoqués pour un renvoi immédiat doivent être propres à détruire les rapports de confiance entre les parties au point que la continuation du contrat ne peut plus être exigée (JdT 1976 I 605; JdT 1978 I 514). Cela est le cas lors de manquements graves de la part du travailleur car un tel comportement détruit aussitôt et définitivement le rapport de confiance réciproque. Des violations moins graves ne rendent, en général, impossible la continuation des rapports de travail que lorsqu'elles ont été réitérées malgré plusieurs avertissements. On peut en effet s'attendre à ce que le rapport de confiance soit simplement ébranlé et que l'avertissement donné détournera le travailleur de commettre d'autres manquements (Fritz Rapp, *Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages*, in BJM 1978 p. 172 ss; ATF 112 II 50 c. 3a = JdT 1986 I 254; ATF 97 II 145 = JdT 1972 I 157).

Savoir si les manquements sont graves dépend des circonstances du cas particulier, notamment de la situation et de la responsabilité du travailleur, de la nature et de la durée des relations contractuelles (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 c. 6 et réf. citées).

Celui qui invoque un juste motif doit apporter la preuve des faits qu'il allègue (art. 8 CCS) et, s'il échoue, le juge doit constater que la résiliation immédiate était injustifiée (Brunner/Bühler/Waeber, *Commentaire du contrat de travail*, ad. art. 337 CO).

5. En l'espèce, T \_\_\_\_\_ avait des rapports tendus avec les collègues et était agressif, voire provocateur avec B \_\_\_\_\_. L'altercation a eu lieu dans un endroit visible de la clientèle. Elle a été violente, T \_\_\_\_\_ a produit un certificat médical constatant ses hématomes et les deux protagonistes ont dû être séparés pour que cesse l'incident. Même après l'altercation, T \_\_\_\_\_ ne s'est pas calmé et son comportement était agressif. Il a menacé le directeur et l'a injurié. Il a refusé de quitter l'établissement puis y est revenu.

L'appelant exerçait la fonction de chef de cuisine depuis quelques mois. Cela impliquait de diriger et gérer une équipe, d'intervenir et de régler les problèmes. Même en admettant, qu'en sa qualité de responsable, T \_\_\_\_\_ devait être ferme, il n'en demeure pas moins qu'il devait s'adresser à ses collègues correctement. Son comportement doit être apprécié avec d'autant plus de sévérité que sa responsabilité lui imposait d'avoir une attitude modératrice.

Le comportement de T \_\_\_\_\_ ne peut être admis dans un établissement public, où la bonne tenue du personnel - tant envers les collègues que les clients - est primordiale. Cette exigence s'impose d'autant plus dans un restaurant, car d'ordinaire les gens s'y rendent pour passer une soirée agréable et se détendre.

L'attitude de T \_\_\_\_\_ telle qu'elle ressort de la procédure constitue une violation grave de ses obligations contractuelles.

Il est évident qu'après un tel incident, le rapport de confiance entre les parties était immédiatement rompu. L'employeur ne pouvait se permettre de laisser l'atmosphère de travail se dégrader de la sorte dans un restaurant. En effet, les deux protagonistes étaient amenés chaque soir à se croiser dans l'accomplissement de leur travail. Une telle situation risquait de se reproduire. Dans ces circonstances, il n'était plus possible d'attendre de la part de l'employeur la continuation des rapports de travail.

Le jugement querellé sera donc confirmé.

6. Selon l'article 76 LPC, la procédure est gratuite pour les parties, sauf disposition contraire de la loi.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 2

A la forme :

Reçoit l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes de Genève du 18 mai 2004 dans la cause n° C/300/2004-2.

Au fond :

Confirme ledit jugement.

Déboute les parties de toutes autres ou contraires conclusions.

La greffière de juridiction

Le président