



T \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Yverdon-les-Bains

**Partie appelante**

E \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Pascal JUNOD  
Rue de la Rôtisserie 6  
Case postale 3763  
1211 Genève 3

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 3 septembre 2009

Mme Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente

MM. Jean-Yves GLAUSER et Jean-Paul METRAL, juges employeurs

MM. Stéphane JAN et Marc LABHART, juges salariés

Mme Hélène ZUFFEREY, greffière d'audience

**EN FAIT**

A. Par acte adressé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 13 novembre 2008, E\_\_\_\_\_ appelle d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 octobre 2008 et expédié pour notification par pli recommandé du 13 octobre 2008, lequel jugement l'a (ch. 3) de son dispositif) condamné à payer à T\_\_\_\_\_ la somme de fr. 4'906.70 avec intérêts moratoires dès le 3 avril 2008, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et correspondant aux salaires bruts des mois de mars et d'avril 2008, parts de 13ème salaire comprises, ch. 4) invité la partie qui en avait la charge à régler les déductions sociales, légales et usuelles, ch. 5) lui a donné acte de ce qu'il s'engageait à remettre à T\_\_\_\_\_ un certificat de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 30 avril 2008 et l'y condamnait en tant que besoin, ch. 6) lui a donné acte de ce qu'il s'engageait à modifier le certificat de travail remis à T\_\_\_\_\_, en ce sens que le libellé « veilleur de nuit » devait être remplacé par celui de « réceptionniste de nuit » et que la date du début des rapports de travail devait être libellée comme étant le « 1<sup>er</sup> janvier 2006 » en lieu et place du « 1<sup>er</sup> décembre 2006 » et l'y condamnait en tant que besoin, 7) a débouté les parties de toutes autres conclusions.

E\_\_\_\_\_ conclut à l'annulation du premier jugement dans les ch. 3), 4) et 7) susmentionnés de son dispositif.

Il fait valoir à l'appui de son appel que T\_\_\_\_\_ a été licencié avec effet immédiat à la suite d'une altercation avec un autre employé, fondant une faute professionnelle grave, de sorte que son licenciement était justifié, ce qui ne donnait lieu à aucune indemnité en sa faveur.

Par réponse à cet appel, adressé le 11 décembre 2008 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T\_\_\_\_\_ conclut à l'annulation du premier jugement dans le ch. 3) de son dispositif et à la condamnation de E\_\_\_\_\_ à lui payer la somme brute de fr. 8'590.05 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 4 avril 2008.

Ce montant correspond à l'indemnité de fr. 4'906.70 au paiement de laquelle le premier juge a déjà condamné E\_\_\_\_\_, ce dont T\_\_\_\_\_ demande la confirmation en appel, en considérant que la rixe du 8 mars 2008 ne constituait pas un motif de congé suffisant dans le cadre de l'art. 337 CO et que, par ailleurs, E\_\_\_\_\_ n'avait pas démontré que la mauvaise qualité alléguée de son travail, en général, constituait un tel juste motif.

Sur appel incident déposé avec sa réponse précitée, T\_\_\_\_\_ conclut au paiement d'une indemnité complémentaire équivalant à son salaire brut (part de 13<sup>ème</sup> salaire comprise) de mai 2008, en fr. 3683.55, en se fondant, pour la première fois en appel, sur l'art. 337c al. 3 CO, peu importe à cet égard, selon lui, qu'il se soit borné à conclure devant les premiers juges au paiement de ses salaires bruts proprement dits de mars à mai 2008 puisqu'il voulait, en réalité, obtenir l'indemnité prévue par la disposition légale précitée et correspondant à trois mois de son salaire.

E\_\_\_\_\_ n'a pas déposé de réponse à cet appel incident.

B. Les faits suivants résultent de la procédure :

a) E\_\_\_\_\_ est propriétaire de l'hôtel A\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_ sis à Genève, qu'il exploite sous la forme d'une entreprise individuelle.

T\_\_\_\_\_ a été engagé au sein de l'hôtel A\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_ le 15 juin 2005, d'abord comme stagiaire jusqu'au 20 décembre 2005, puis comme réceptionniste de nuit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En 2008, son salaire mensuel brut était de fr. 3'400.-, auxquels s'ajoutait une part mensualisée de 13<sup>ème</sup> salaire de fr. 283.-, soit une rémunération mensuelle totale de fr. 3'683.- bruts, sur laquelle étaient prélevés les charges sociales usuelles ainsi que l'impôt à la source.

b) Le 10 mars 2008, T\_\_\_\_\_ a été licencié oralement avec effet immédiat, au terme d'une discussion entre lui-même, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, directrice de l'hôtel A\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, épouse du propriétaire de l'établissement de même que directrice administrative et responsable du personnel de l'établissement; cette discussion avait porté sur une altercation qui avait opposé T\_\_\_\_\_ à B\_\_\_\_\_ le 8 mars 2008, devant des clients de l'hôtel A\_\_\_\_\_.

Ce congé a été confirmé à T\_\_\_\_\_ par courrier de E\_\_\_\_\_ du 14 mars 2008 et expressément motivé par cette altercation.

Une rémunération de fr. 2'460.- bruts a encore été versée à T\_\_\_\_\_ pour le travail fourni durant le mois de mars 2008 jusqu'à son congé.

c) Par demande pré-imprimée adressée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 3 avril 2008, T\_\_\_\_\_ a réclamé à l'hôtel A\_\_\_\_\_, sous la rubrique « *C. Conclusions en paiement de sommes d'argent (ex : salaires, treizième salaire, indemnités)* » le versement de :

- " - 1'244,40 fr. à titre de Mars
- 3226,90 fr. à titre de Avril
- 3226,90 fr. à titre de Mai"

soit un total de 7698.20 fr, avec intérêts moratoires à 5 % dès la date du dépôt de cette demande.

Il a encore pris d'autres conclusions qui ne font pas l'objet du présent appel, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les détailler.

A l'appui de sa demande, T\_\_\_\_\_ a déposé une note écrite expliquant l'altercation du 8 mars 2008 et les événements qui l'avaient suivi.

Il, en particulier, indiqué, d'une part, qu'il était en "*arrêt maladie*" lors de son licenciement oral intervenu à l'issue de la réunion précitée du 10 mars 2008 et, d'autre part, qu'il avait dû signer, juste après ce congé oral un papier qui lui avait été

soumis par C\_\_\_\_\_, sans en comprendre la teneur à cause de ses difficultés en langue française mais ayant fait confiance à la précitée, qui lui avait parlé d'une simple formalité.

T\_\_\_\_\_ a confirmé réclamer à l'hôtel A\_\_\_\_\_ le paiement de la totalité de ses salaires des mois de mars à mai 2008.

S'agissant de l'altercation proprement dite du 8 mars 2008, T\_\_\_\_\_ a indiqué dans cette note s'être rendu dans la cafétéria de l'hôtel A\_\_\_\_\_, peu avant le début de son travail de réceptionniste du soir, pour y attendre un ami. Le réceptionniste en activité, B\_\_\_\_\_, était alors venu prendre sa pause dans ce local, dont il avait éteint la lumière sans égard pour T\_\_\_\_\_, qui l'avait rallumée.

Une dispute s'en était suivie au cours de laquelle B\_\_\_\_\_ lui avait saisi le bras, l'avait traîné par sa cravate à travers la pièce, avait cassé la tasse de café qu'T\_\_\_\_\_ tenait à la main, enfin, l'avait frappé sur tout le corps.

F\_\_\_\_\_, arrivée sur les lieux, avait dissuadé T\_\_\_\_\_ de se rendre à la police et lui avait conseillé de consulter un médecin car il était blessé et il saignait. L'hôpital lui avait établi une attestation d'incapacité totale de travail pour cause d'accident, pour la période du 9 au 14 mars 2008.

Ce certificat, versé au dossier par E\_\_\_\_\_, a été établi le 9 mars 2008 par un médecin dont la signature est illisible et dont l'on ne peut déterminer s'il travaillait au sein de l'hôpital (HUG).

d) Dans ses écritures de réponse du 30 juin 2008, E\_\_\_\_\_ a contesté les prétentions salariales d'T\_\_\_\_\_, restées seules litigieuses dans le cadre du présent appel.

Il a en effet estimé que le licenciement immédiat du précité, le 10 mars 2008, était parfaitement justifié, du fait des avertissements oraux répétés donnés, en raison d'erreurs commises dans son travail ainsi que de son comportement, à T\_\_\_\_\_ avant la rixe du 8 mars 2008.

Ainsi, E\_\_\_\_\_ alléguait que le précité s'était endormi à son poste, avait des difficultés à s'exprimer en français avec la clientèle, faisait des erreurs de caisse, enfin, avait des rapports tendus avec l'un de ses collègues de travail, B\_\_\_\_\_ malgré les efforts de la direction de l'hôtel A\_\_\_\_\_ pour les aplanir, alors qu'en revanche, B\_\_\_\_\_ n'avait donné lieu à aucune remarque.

S'agissant de l'altercation du 8 mars 2008, E\_\_\_\_\_ a aussi précisé que seul le réceptionniste en activité était en droit d'utiliser la cafétéria de l'hôtel A\_\_\_\_\_ - réservée à la seule clientèle - pour prendre ses pauses, la situation de cette cafétéria permettant d'y surveiller la réception.

B\_\_\_\_\_ y était donc en pause, le 8 mars 2008, lorsqu'T\_\_\_\_\_ était venu prendre une consommation avant de remplacer son collègue à la réception pour la nuit et, selon E\_\_\_\_\_, alors que B\_\_\_\_\_ avait tamisé la lumière pour ne pas être vu des clients, T\_\_\_\_\_ avait rallumé cette lumière, d'où la dispute et le pugilat subséquents devant des clients de l'hôtel A\_\_\_\_\_.

Lors de la réunion du 10 mars 2008, D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ avaient averti les deux précités que s'ils refusaient de s'entendre, l'hôtel A\_\_\_\_\_ serait contraint de donner son congé avec effet immédiat à l'un d'eux, voire aux deux.

Toutefois, le licenciement soudain de deux employés à la fois n'étant pas possible, T\_\_\_\_\_ seul avait reçu son congé avec effet immédiat, le lien de confiance étant rompu avec lui à la suite des nombreux avertissements dont il avait déjà fait l'objet ainsi que de son comportement agressif du 8 mars 2008.

À la suite de ce congé, T\_\_\_\_\_ était revenu à deux reprises dans les locaux de l'hôtel A\_\_\_\_\_ et avait également téléphoné à D\_\_\_\_\_ pour obtenir son réengagement, mais en vain.

Quant à B\_\_\_\_\_, il avait été licencié normalement peu après ces événements, moyennant un préavis légal de congé échéant à fin mai 2008.

E\_\_\_\_\_ a produit avec sa réponse à la demande, l'attestation signée par T\_\_\_\_\_ à l'issue de la réunion du 10 mars 2008, dont il ressortait que ce dernier ne possédait plus « *la moindre créance* » ni ne pourrait « *faire valoir de prétentions d'aucune sorte et de quelque nature que ce soit à titre contractuel à l'encontre...* » de son ancien employeur.

e) La cause a été déclarée non conciliée le 20 mai 2008, étant précisé que les qualités de « l'hôtel A\_\_\_\_\_ » ont été modifiées en « E\_\_\_\_\_ », et la cause transmise au Tribunal des prud'hommes

f) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 8 septembre 2008 devant les premiers juges, T\_\_\_\_\_ a persisté dans ses prétentions salariales, seules pertinentes devant la présente Cour, en précisant que les salaires mentionnés sur le formulaire de demande s'entendaient nets.

Il a confirmé la teneur de sa note déposée le 4 avril 2008 à l'appui de sa demande, au sujet des événements du 8 mars 2008.

Il a ajouté que B\_\_\_\_\_ avait expliqué le soir même, sa version de cette altercation à F\_\_\_\_\_, qui n'avait en revanche pas voulu écouter celle d'T\_\_\_\_\_, cherchant à savoir pourquoi il était venu à l'hôtel A\_\_\_\_\_ avant l'heure de début de son service et disant que l'incident était de sa faute. T\_\_\_\_\_ pleurait, avait un bleu à l'arcade sourcilière et voulait appeler la police mais F\_\_\_\_\_ lui avait dit d'aller tout de suite à l'hôpital, ce qu'il avait fait.

T\_\_\_\_\_ a admis que ses relations avec B\_\_\_\_\_ étaient mauvaises mais il a contesté avoir reçu une remarque à ce sujet de la part de sa direction, ni d'ailleurs sur la qualité de son travail, tout au moins avant l'arrivée, en février 2008, de F\_\_\_\_\_ qui lui avait oralement fait part à quelques reprises de son insatisfaction à cet égard et

lui avait notamment demandé de remplir des documents en français, langue qu'il maîtrisait mal .

D\_\_\_\_\_ a persisté, pour le compte de son époux, dans la teneur du mémoire de réponse du 30 juin 2009 relative à la soirée du 8 mars 2008, a qualifié les relations entre T\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ d'électriques et a confirmé que la direction de l'hôtel A\_\_\_\_\_ avait organisé, en vain par le passé, des réunions pour les aplanir, les intéressés ayant été invités à faire des efforts pendant les quelques minutes pendant lesquelles ils devaient se croiser chaque jour.

D\_\_\_\_\_ a ajouté avoir organisé l'entretien du 10 mars 2008 pour trouver un terrain d'entente entre ses deux collaborateurs, mais à nouveau en vain, et que, s'agissant d'T\_\_\_\_\_, il n'avait pas fait les efforts suffisants à la suite des avertissements oraux donnés par la direction de l'hôtel A\_\_\_\_\_, pour améliorer la qualité de son travail.

Enfin, D\_\_\_\_\_ a confirmé qu'elle aurait souhaité se séparer immédiatement, le 10 mars 2008, des deux collaborateurs en question mais qu'elle y avait renoncé en raison du besoin accru de l'hôtel A\_\_\_\_\_ en personnel à l'époque du Salon de l'automobile.

h) Au cours de cette même audience du 8 septembre 2008, les premiers juges ont procédé à des enquêtes et ont entendu G\_\_\_\_\_ à titre de renseignements, du fait de la procédure prud'homale en cours entre E\_\_\_\_\_ et lui-même, qui y avait fait citer T\_\_\_\_\_ comme témoin.

G\_\_\_\_\_ a déclaré avoir reçu son congé après avoir travaillé au sein de l'hôtel A\_\_\_\_\_ d'août 1993 à février 2008 comme réceptionniste de jour.

Dans ce cadre, il avait régulièrement côtoyé T\_\_\_\_\_, qu'il a décrit comme une personne agréable et faisant correctement son travail.

G\_\_\_\_\_ a également dit avoir côtoyé sans problème B\_\_\_\_\_ et a précisé que, tant ce dernier qu'T\_\_\_\_\_ lui avaient parlé de leur différend.

Le témoin H\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé comme réceptionniste de l'hôtel A\_\_\_\_\_, essentiellement en langue anglaise de décembre 2007 à mai 2008. Il a dit avoir eu de bonnes relations avec T\_\_\_\_\_ et a décrit ses rapports avec B\_\_\_\_\_ comme « *okay mais pas excellents* ».

Le témoin F\_\_\_\_\_ a déclaré être la directrice de l'hôtel A\_\_\_\_\_ depuis février 2008 et avoir reçu à son domicile, dans la soirée du 8 mars 2008, deux appels téléphoniques, respectivement de B\_\_\_\_\_ et d'T\_\_\_\_\_, relatifs à leur altercation.

Elle s'était rendue à l'hôtel A\_\_\_\_\_, avait constaté qu'T\_\_\_\_\_ avait une plaie au front et avait compris des explications confuses les deux intéressés qu'ils en étaient venus aux mains lors d'une dispute au sujet de la lumière de la cafétéria. Elle n'avait toutefois pu déterminer lequel des deux employés était responsable de cette bagarre.

Lors d'un nouvel entretien, le 10 mars 2008, auquel D\_\_\_\_\_ avait également participé, ils s'étaient tous deux vu signifier un avertissement oral pour faute grave mais ils avaient continué à se disputer et à rejeter la faute l'un sur l'autre, de sorte qu'il était apparu impossible de les garder au sein du même établissement, étant précisé qu'avant l'incident du 8 mars 2008, ils n'arrivaient déjà plus à communiquer. À l'issue de cette réunion, seul T\_\_\_\_\_ avait été licencié avec effet immédiat, bien que la faute de B\_\_\_\_\_ fut aussi grave que la sienne, car ce dernier parlait bien le français et faisait preuve de conscience professionnelle, à la différence d'T\_\_\_\_\_ qui s'exprimait mal en français, manquait de concentration et commettait des erreurs de calculs.

B\_\_\_\_\_ précisément a également été entendu par les premiers juges à titre de témoin assermenté et a confirmé avoir travaillé au sein de l'hôtel A\_\_\_\_\_ de juin 2006 à mai 2008, en général à temps partiel.

Il n'avait jamais eu de problème avec la direction de l'établissement, y compris avec F\_\_\_\_\_.

En revanche, il avait eu des difficultés d'ordre professionnel avec T\_\_\_\_, qui, après avoir éteint et rallumé la lumière de la cafétéria à plusieurs reprises, l'avait même physiquement agressé le 8 mars 2008. Il s'était défendu, n'avait pas été blessé et avait appelé F\_\_\_\_, qu'il lui avait dit vouloir régler la situation avec D\_\_\_\_, dans les jours suivants.

Lors de la réunion du 10 mars 2008, F\_\_\_\_ et D\_\_\_\_ avaient estimé T\_\_\_\_ comme fautif dans l'altercation en question et l'avaient licencié. Lui-même avait reçu un avertissement pour faute grave et l'hôtel A\_\_\_\_ lui avait, par la suite, donné son congé pour fin mai 2008.

i) Le jugement du 9 octobre 2008 présentement querellé a admis, s'agissant des prestations salariales litigieuses, que les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (ci-après CCNT).

Sur le fond, les premiers juges ont préalablement souligné que le congé visé avait été donné pendant une des périodes de protection prévues par l'art. 336c al. 1 et 2 CO, T\_\_\_\_ étant, le 10 mars 2008, en incapacité de travail à la suite de sa blessure consécutive à l'altercation du 8 mars 2008.

Toutefois, cette protection légale ne s'appliquait pas au licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO, qui a été considéré comme injustifié, cela même alors que l'altercation du 8 mars 2008 constituait bien une faute professionnelle grave.

En effet, le degré égal de responsabilité entre ses deux protagonistes ne permettait pas d'admettre valablement que cette faute pouvait justifier le licenciement du seul T\_\_\_\_ avec effet immédiat.

En conséquence, le Tribunal des prud'hommes, - qui avait préalablement retenu que l'intéressé n'avait pu, conformément à l'art. 341 CO, renoncer valablement à ces prétentions pécuniaires en signant la quittance présenté par F\_\_\_\_ le 10 mars 2008 - est entré en matière sur les prétentions salariales d'T\_\_\_\_ à l'encontre de E\_\_\_\_ dans le cadre de l'art. 337c al. 1 CO.

Il a fixé le délai de congé à un mois en l'espèce, en application de l'art. 6 CCNT, soit avec effet au 30 avril 2008, et a ainsi alloué à T\_\_\_\_\_ le plein de sa rémunération jusqu'à cette date, parts de 13<sup>ème</sup> salaire comprises.

- C. a) Dans le cadre du présent appel, les parties ont été entendues par la Cour de céans en audience de comparution personnelle du 19 mars 2009.

D\_\_\_\_\_ a précisé avoir demandé à F\_\_\_\_\_, lorsque cette dernière l'avait avertie, le 8 mars 2008, de la rixe intervenue, de remettre une lettre d'avertissement ayant la même teneur, tant à B\_\_\_\_\_ qu'à T\_\_\_\_\_. Les précitées, du fait qu'elles n'avaient pas assisté à leur altercation, portaient en effet de l'idée qu'ils avaient tous les deux commis une faute grave à égalité dans la rixe qui s'en était suivie.

Cette lettre mentionnait qu'en cas de récidive, les mesures qui s'imposaient seraient prises, sans autre précision selon le souvenir de D\_\_\_\_\_.

D\_\_\_\_\_ a, en outre, confirmé que l'entretien du 10 mars 2008 n'avait pas pour but de licencier l'un ou l'autre des précités, l'hôtel A\_\_\_\_\_ étant en période de forte fréquentation et tout son personnel lui étant indispensable.

F\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ voulaient seulement, lors de cet entretien, déterminer des modalités de « cohabitation » des deux intéressés, au passage du « témoin » de la réception, ce qui n'avait pas été possible car ils continuaient à se disputer, même devant leurs supérieures hiérarchiques.

Dans cette situation inextricable, ces dernières avaient décidé de se séparer immédiatement d'T\_\_\_\_\_, puisqu'elles avaient déjà dû lui faire des remontrances avant la rixe du 8 mars 2008, alors que cela n'avait pas été le cas pour B\_\_\_\_\_.

D\_\_\_\_\_ avait, en conséquence, signifié oralement son congé à T\_\_\_\_\_, qui l'avait harcelée par téléphone et à son bureau, à plusieurs reprises les jours suivants, pour qu'elle licencie également B\_\_\_\_\_.

Elle lui avait alors expliqué que sa faute était grave et « surtout qu'il avait un passif au sein de l'hôtel A\_\_\_\_\_ que B\_\_\_\_\_ n'avait pas ».

T\_\_\_\_\_ n'a pas contesté devant la Cour de céans la teneur de ces explications de D\_\_\_\_\_.

Cette dernière a encore souligné que c'était à cause de cette obstination d'T\_\_\_\_\_ qu'elle avait demandé à son époux, E\_\_\_\_\_, de confirmer son licenciement par écrit à ce dernier, ce qui avait été fait par courrier du 14 mars 2008.

b) A l'issue de cette audience, la Cour de céans a gardé la cause à juger, sous réserve de la réception des lettres d'avertissement mentionnées par D\_\_\_\_\_ dont la production avait été ordonnée.

Il s'est toutefois finalement avéré, à teneur du courrier du conseil de E\_\_\_\_\_ à la Cour, du 30 mars 2009, qu'T\_\_\_\_\_ n'avait pas reçu une telle lettre d'avertissement de F\_\_\_\_\_, qui l'avait en revanche remise à B\_\_\_\_\_, cette lettre n'étant toutefois pas jointe au courrier susmentionné.

## **EN DROIT**

1. Interjeté dans les formes et délais prévus par la loi (art. 59 et 62 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), les appel et appel incident sont recevables.
  
2. Les parties ne contestent pas, à bon droit, les compétences à raison de la matière et du lieu de la présente Cour d'appel ainsi que l'application à leurs relations contractuelles de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (ci-après CCNT), dont le champ a été étendu par le Conseil fédéral dès le 1er janvier 1999.

Il n'y a dès lors pas lieu de revenir sur ces points dans le présent arrêt.

3. Le règlement, cas échéant, des prétentions financières litigieuses entre les parties impose préalablement à la Cour de céans d'examiner la validité du congé signifié le 10 avril 2008 par l'appelant et intimé incident (ci-après l'appelant) à l'intimé et appelant incident (ci-après l'intimé).

**3.1.** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO).

Une telle résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive et seul un manquement particulièrement grave du travailleur peut justifier son licenciement immédiat (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351, consid. 4 ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeits-vertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées<sup>9</sup>.

Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 153, consid. 1 ; ATF 124 III 25, consid. 3), qui constituent les mises en demeure, nécessaires, d'exécuter correctement le contrat au sens de l'art. 107 CO, sauf circonstances particulières non réalisées en l'espèce (art. 108 ch. 1 CO ; ATF du 3 janvier 1995 en la cause 4C.327/1994).

Un tel avertissement préalable doit être clair et la personne visée doit comprendre qu'elle encourt le risque d'un licenciement immédiat en cas de persistance du comportement critiqué (Wylser, Droit du travail, 2002, p. 364 ; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, pp. 56 et 57 ; CAPH du 4 juillet 1995 en la cause VI/402/94).

Sont notamment considérés comme de justes motifs de congé toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné ledit congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Ainsi, la rupture du lien de confiance - qui constitue le fondement d'un contrat de travail - par la répétition de manquements de même nature ou différents qui, pris isolément, ne suffiraient pas à justifier la rupture de ce contrat, mais qui, pris dans leur ensemble, démontrent un comportement inconciliable avec la continuation des rapports de service pouvant constituer un juste motif de résiliation immédiate (CAPH du 17 octobre 1996 en la cause VI/840/95 ; Aubert, 400 arrêts sur le contrat de travail, n. 191).

Cela d'autant plus si l'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur qui exerce une fonction à responsabilité, telle que le contact direct avec la clientèle (ATF 108 II 444 cons. 2b ; ATF 116 II 145 cons. 6b) à l'exemple d'un serveur dans un restaurant de prestige qui se voit licencier avec effet immédiat pour s'être livré à des voies de fait sur ses collègues (Favre, Munoz, Tobler, Le contrat de travail, code annoté, p. 209, casuistique ad art. 337 CO).

Lors de l'appréciation de l'existence de justes motifs de congé, l'employeur doit toutefois, le cas échéant, se laisser imputer la faute d'un autre collaborateur dont le comportement a conduit le travailleur licencié à une violation de ses devoirs (RSJ 86 (1990) p. 200). Cependant, même dans un tel cas, reste un juste motif fondant une résiliation immédiate du contrat de travail par l'employeur l'implication du travailleur dans une rixe avec un autre membre de la société qui l'emploie, même sans que l'on n'ait pu déterminer qui est à l'origine de la bagarre (Favre, Munoz, Tobler, ibidem).

Par ailleurs, si certes, selon l'art. 336c al. 1 et 2 CO, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail pendant certaines périodes de protection, sous peine de nullité de la résiliation.

Toutefois, le licenciement avec effet immédiat, même injustifié, constitue une exception à cette règle et met fin, en fait et en droit, à un contrat également durant une de ces périodes de protection.

Ce congé n'est alors pas nul mais est sanctionné selon les règles fixées par l'art. 337c CO (CAPH du 8 mars 1996 en la cause II/877/93 ; Humbert, Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, pp. 129 ss et p. 156 ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 2 ad art. 336c CO et n. 4 ad art. 337 CO ; Weber, La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun, thèse, Lausanne 1992, pp. 57 et 59 ; note d'Aubert in SJ 1989, p. 682).

Sur le plan procédural, toute partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC) et le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs de congé au sens de l'art. 337 al. 3 CO, en appliquant les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) et,

**3.2.1.** En l'espèce, son licenciement immédiat a été signifié oralement à l'intimé le 10 mars 2008, alors qu'il se trouvait en incapacité complète de travail, attestée

médicalement, à la suite de la rixe du 8 mars 2008, et ce congé a encore été confirmé par écrit le 14 mars 2008, alors que cette incapacité de travail existait toujours.

Il n'en reste pas moins qu'au vu des principes rappelés ci-dessus en relation avec l'art. 336c CO (ch. 3.1.), ce licenciement n'est pas nul et a valablement mis fin aux relations contractuelles de travail entre les parties.

**3.2.2.** Pour justifier ce congé avec effet immédiat, l'appelant se fonde sur la rixe ayant opposé, le 8 mars 2008, l'intimé et son collègue de travail, B\_\_\_\_\_, dans un local ouvert à la clientèle de l'hôtel A\_\_\_\_\_ et devant quelques clients.

Il fait aussi valoir que des remarques et avertissements oraux avaient été adressés auparavant à plusieurs reprises à l'intimé, au sujet de ses prestations professionnelles, mais sans résultat.

D\_\_\_\_\_ a en effet déclaré devant les premiers juges qu'avant la bagarre du 8 mars 2008, l'intimé n'avait pas fait les efforts suffisants pour améliorer la qualité de son travail, devenue discutable depuis quelques temps, malgré des remarques orales visant ses connaissances lacunaires en français ou des endormissements à son poste de travail.

De même, cette direction avait organisé des réunions destinées à aplanir les tensions régnant déjà entre l'intimé et B\_\_\_\_\_, mais en vain.

Dans ce contexte, l'incident grave du 8 mars 2008 avait définitivement rompu le lien de confiance entre l'intimé et les responsables de l'hôtel A\_\_\_\_\_, qui n'avaient en revanche rien à reprocher à B\_\_\_\_\_.

C'était la raison pour laquelle D\_\_\_\_\_ avait refusé de licencier B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat, en même temps que l'intimé.

D'ailleurs, lorsque l'intimé l'avait harcelée par téléphone et à son bureau après son propre congé pour obtenir que B\_\_\_\_\_ soit également licencié, elle lui avait clairement expliqué la raison de leur différence de traitement par le fait qu'il «*avait un passif au sein de l'hôtel A\_\_\_\_\_ que B\_\_\_\_\_ n'avait pas*», ce que l'intimé n'a pas contesté devant la Cour de céans.

Il avait en outre admis devant le Tribunal des Prud'hommes avoir reçu des remarques au sujet de ses problèmes relationnels avec B\_\_\_\_\_ mais aussi de la qualité de son travail, à tout le moins dès l'arrivée à la direction de l'hôtel A\_\_\_\_\_ de F\_\_\_\_\_, en février 2008, cette dernière lui ayant oralement fait part, à quelques reprises, de son insatisfaction.

A ce sujet, F\_\_\_\_\_, témoin assermenté, a précisé aux premiers juges que l'intimé s'exprimait mal en français, manquait de concentration et commettait des erreurs de calculs dans le cadre du travail qui lui était confié.

Au vu de l'ensemble des faits retenus ci-dessus, examinés à la lumière des principes légaux et jurisprudentiels sus-rappelés, la Cour de céans retient que les responsables de l'hôtel A\_\_\_\_\_ ont, bien, oralement, à plusieurs reprises et à tout le moins dès février 2008, fait part à l'intimé de leur mécontentement quant à la qualité de son travail.

Il est vrai qu'ils n'ont pas démontré avoir assorti ces remarques d'une menace expresse de licenciement immédiat, en cas d'absence d'amélioration de ses prestations professionnelles.

Cependant, la rixe qui a opposé l'intimé à B\_\_\_\_\_ dans les locaux de l'hôtel A\_\_\_\_\_ a manifestement rompu le lien de confiance entre les parties, déjà distendu depuis quelques temps.

A cet égard d'ailleurs, selon la jurisprudence sus-évoquée, la direction de l'hôtel A\_\_\_\_\_ devait se laisser imputer, le cas échéant, dans son appréciation de l'existence d'un juste motif de congé de l'intimé, la faute d'un autre de ses collaborateurs dont le comportement avait conduit le travailleur licencié à une violation de ses devoirs.

Ce principe n'est toutefois pas applicable en l'espèce car il n'est pas établi - et d'ailleurs peu vraisemblable compte tenu de leur animosité réciproque notoire de longue date -, que la dispute verbale qui a finalement conduit ces deux collaborateurs à en venir aux mains le 8 mars 2008 aurait débuté de la seule faute de B\_\_\_\_\_, sans aucune provocation ou faute quelconque de la part de l'intimé et,

partant, il n'a pas non plus été possible de déterminer qui a été le premier à frapper l'autre, geste qui a conduit à la rixe en cause.

En outre, la seule participation de l'intimé à cette rixe, de surcroît devant des clients de l'établissement, a constitué une violation grave de ses devoirs par l'intimé, puisqu'il était, dans le cadre sa fonction de réceptionniste au sein d'un hôtel, un collaborateur en première ligne et en contact direct avec la clientèle, responsable d'offrir à cette dernière une image sans reproche de l'établissement et de participer ainsi à sa bonne réputation.

De ce fait, le pugilat du 8 mars 2008 dans la cafétéria de l'hôtel A\_\_\_\_\_ n'a pu - comme déjà relevé - que détruire définitivement la confiance placée à l'origine dans l'intimé par ses responsables, confiance déjà amoindrie par la qualité discutable de ses prestations professionnelles au cours des semaines précédentes, ensemble de circonstances fondant valablement une résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé.

Pour le surplus, les premiers juges ont estimé incohérent l'avertissement signifié à l'intimé pour faute grave avant ou au début de l'entretien du 10 mars 2008, ayant réuni les deux belligérants ainsi que C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, cet avertissement pouvant faire penser à l'intimé que les rapports de travail allaient continuer alors que son congé lui a tout de même été signifié à l'issue de cet entretien.

Or, d'une part, il n'a pas été démontré, en appel, que cet avertissement a effectivement été signifié à l'intimé, contrairement à ce que D\_\_\_\_\_ en pensait lors de son audition par la présente Cour, et, d'autre part, eut-il été signifié que l'on ne saurait y voir une incohérence.

En effet, D\_\_\_\_\_ a clairement expliqué qu'elle avait besoin de tout son personnel pour assurer la bonne marche de l'hôtel A\_\_\_\_\_ à l'époque de la rixe du 8 mars 2008, qui coïncidait avec une forte affluence de clientèle due au Salon de l'Automobile.

Elle n'avait donc pas eu l'intention au début de l'entretien du 10 mars 2008, malgré son comportement inadmissible, de licencier sur le champ l'intimé, entendant le faire après la période chargée en cours du fait de sa faute grave du 8 mars 2008 qui avait amplement justifié un avertissement.

Elle avait toutefois compté sans l'obstination de l'intimé, au cours de cet entretien, à n'admettre aucune faute ni part de responsabilité dans la rixe en question, attitude devant laquelle elle avait dû se résoudre à lui donner son congé immédiatement dans le but d'éviter d'exacerber les tensions entre ses deux collaborateurs, nuisibles au bon fonctionnement de l'établissement, et d'épargner aux clients de son hôtel le spectacle de nouveaux débordements éventuels.

Il découle en conséquence de l'ensemble de ce qui précède que la faute grave de l'intimé, le 8 mars 2009, ajoutée à ses divers manquements professionnels précédents, même de moindre importance mais dûment reprochés en leur temps par la direction de l'hôtel A\_\_\_\_, ont bien constitué de justes motifs fondant valablement la résiliation immédiate de son contrat de travail par l'appelant au sens de l'art. 337 CO.

**3.3.** Vu la solution retenue ci-dessus sous ch. **3.2.2.**, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions financières formulées à l'encontre de l'appelant par l'intimé, qui sera dès lors débouté de ses conclusions sur appel incident.

L'appel principal sera en revanche admis et le premier jugement réformé en conséquence.

### **PAR CES MOTIFS**

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

#### **A la forme :**

- Reçoit l'appel principal interjeté par E\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 9 octobre 2008 rendu en la cause n° C/7112/2008 - 2 ;
  
- Reçoit également l'appel incident interjeté par T\_\_\_\_ contre le jugement précité ;

**Au fond :**

- Annule ledit jugement.

**Cela fait :**

- Dit que E\_\_\_\_\_ a valablement notifié son congé immédiat pour justes motifs à T\_\_\_\_\_, le 10 mars 2008 ;
- Déboute les parties de toute autre conclusion ;

La greffière de juridiction

La présidente