

GE_GERICHTE C/841/2008 vom 23. Februar 2009

GE Cour de justice, 2009-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_841_2008

FR: GE_GERICHTE C/841/2008 du 23 février 2009

IT: GE_GERICHTE C/841/2008 del 23 febbraio 2009

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; HÔTELLERIE ET RESTAURATION ; DIRECTEUR ; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; CHAMP D'APPLICATION(EN GÉNÉRAL) ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF |
Confirmant le jugement de première instance, la Cour considère que le licenciement avec effet immédiat de T. était justifié. En effet, alors qu'il était directeur d'un restaurant, il n'avait pas informé correctement ses collaborateurs et ses supérieurs du fait qu'il s'absenterait pour trois jours juste après son retour de vacances et n'avait pas été atteignable durant ce séjour à l'étranger. Il aurait en effet dû, selon les Juges, rappeler qu'il serait absent, d'autant que le restaurant venait de traverser des moments difficiles. De surcroît, T. avait eu une attitude négative envers la nouvelle direction, laissant ouvertement paraître un manque de loyauté, ce qui risquait de porter atteinte à la crédibilité des nouvelles personnes en place. Enfin, la Cour confirme que la CCNT n'est pas applicable en l'espèce, T. ayant une fonction dirigeante dans l'établissement dont il était le directeur. | CO.337

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2.1

L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit 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. Il est constant que les manquements retenus à charge de l'employé/e doivent être d'une gravité certaine, de nature à ruiner les relations de confiance devant nécessairement exister entre les parties au rapport de travail. Il est également constant que lorsqu'il s'agit de manquements de moindre gravité, l'employeur doit adresser à l'employé des avertissements, soit d'une mise en demeure signifiant un rappel à l'ordre. La Cour d'appel se réfère pour le surplus aux développements pertinents contenus dans le jugement entrepris et aux jurisprudences citées.

E. 2.2

En l'espèce, une remarque préalable s'impose au vu des argumentations respectives des parties, des pièces produites et des mémoires échangés. La question de savoir qui, de l'appelant ou de l'intimée, a, en premier, résilié les rapports de travail n'a pas une importance prépondérante s'agissant de décider de l'existence de justes motifs de résiliation. Le seul fait que l'appelant ait rejoint B_____ SA, la société de C_____, dès le 1 er janvier 2008, n'est évidemment pas en soi un tel motif quelle que soit l'intensité du ressentiment des

administrateurs de E_____ SA et notamment de A_____ à l'égard de ce partenaire. C'est donc seulement si une violation grave de ses obligations de travail en relation avec son nouveau poste devait être retenu à charge de l'appelant que cet élément entrerait en ligne de compte.

E. 2.3

Les griefs adressés à l'appelant sont globalement de deux ordres. Le premier a trait à l'absence de l'appelant les 26 à 28 octobre 2007 et le second à son attitude durant le changement de direction, respectivement lors de la rupture entre E_____ SA et B_____ SA qui, initialement, avaient un actionnariat et une direction composés pour partie des mêmes personnes, étant précisé qu'il n'appartient pas à la Cour d'appel de se prononcer au sujet des raisons de cette rupture.

E. 2.3.1

Il est formellement établi par les pièces versées à la procédure après la comparution personnelle des parties en appel que l'appelant s'est effectivement rendu à un concours de barman à Riga (Lettonie) durant ces trois jours. L'intimée n'a d'ailleurs pas réellement contesté ce fait durant la procédure et il était assurément facile d'en rapporter la preuve, dès lors que l'appelant a été classé dans au moins une épreuve et que ce classement a été publié sur l'Internet. Cela étant, il aurait été judicieux, pour une appréciation complète de la cause, que l'appelant fournisse les dates de l'invitation à ce concours et de la réservation de son vol. Il ne fait a priori guère de doute que l'appelant a informé la précédente direction de sa participation à cette manifestation, celle-ci étant étroitement liée à son activité professionnelle et de nature à apporter à l'employeur des retombées positives. A cet égard, les souvenirs lacunaires du témoin K_____ n'empêchent pas de retenir sa déclaration comme étant conforme à la réalité, la chronologie étant par ailleurs clairement établie. Deux éléments sont en revanche pour le moins troublants. Premièrement, on ne s'explique pas comment l'appelant, en sa qualité de directeur d'un établissement public qui traversait une grave crise en raison des dissensions entre actionnaires et administrateurs, respectivement entre la société propriétaire de l'établissement et celle chargée de la gestion, ait pu ne pas rappeler à la personne nommément désignée comme étant l'organe responsable et seul habilitée à donner des instructions, à savoir A_____, qu'il serait absent durant trois jours, de surcroît après une période de vacances. Une telle attitude n'est pas sérieuse de la part de quelqu'un en charge de la direction d'un établissement public et donc responsable de la bonne marche de celui-ci, tant vis-à-vis du personnel que vis-à-vis de la clientèle. Ce silence est d'autant plus incompréhensible que, durant les deux jours entre le retour de l'appelant de vacances et son départ pour Riga, le restaurant a connu des problèmes informatiques sérieux, ce qui était un motif supplémentaire et important qu'il s'assure, plutôt deux fois qu'une, que la situation était sous contrôle durant son absence. Or, non seulement personne de la nouvelle équipe de direction, pas plus que le personnel, n'était au courant de cette absence. De plus, selon les éléments de preuve recueillis durant les enquêtes, l'appelant semble avoir donné à certains employés des informations fausses concernant la raison de son absence. On ne s'explique pas autrement cette curieuse version d'un départ en urgence pour l'Italie à cause de la maladie d'un membre de la famille. Enfin, l'appelant n'était pas joignable durant cette absence, alors même qu'il disposait, selon ses propres explications, d'un appareil de l'entreprise; de plus, on aurait pu s'attendre de la part d'un directeur consciencieux qu'il prenne spontanément contact avec son établissement, surtout après une panne qui avait désorganisé le service. Le deuxième élément troublant réside dans

l'affirmation de l'appelant, contenue dans sa lettre du 29 octobre 2007, qu'il aurait eu, le 24 octobre précédant, soit le jour même de son retour de vacances, respectivement l'avant-veille de son départ en Lettonie, une conversation avec A_____, au cours de laquelle il aurait informé ce dernier qu'il entendait donner sa démission avec effet à la fin de l'année. Si cette conversation a effectivement eu lieu, ce qui est contesté et qui n'est confirmé par aucun élément probant, l'absence de l'appelant, dans les conditions sus-décrites, ne pouvait que provoquer une perte de confiance totale de la part de l'administration.

E. 2.3.2

Concernant l'attitude de l'appelant durant le changement de direction au sein de la société, les éléments de preuve ne sont pas abondants. L'audition des deux témoins cités à la demande de l'intimée, soit M_____ et N_____, fait cependant ressortir que l'appelant ne s'est effectivement plus investi dans sa fonction, voire a tenu des propos négatifs à l'égard de la nouvelle direction et de l'avenir de l'établissement. Certes, ces déclarations doivent être relativisées, dans la mesure où l'appelant n'a passé que peu de temps au restaurant, entre ses vacances et son absence pour le concours litigieux. Toutefois, eu égard à sa fonction de directeur, une telle attitude et de tels propos étaient susceptibles de nuire à la crédibilité de la nouvelle direction, déjà secouée par le différend qui l'opposait à B_____ SA.

E. 2.3.3

Au vu de l'ensemble des circonstances, la décision de renvoi immédiat de l'appelant prise par l'intimée était pleinement justifiée. Le fait que l'appelant ait lui-même donné sa démission pour rejoindre B_____ SA ne pouvait, sous cet angle, que conforter l'intimée dans sa conviction que la poursuite des relations de travail était définitivement devenue impossible, les liens de confiance étant rompus. C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que les conditions restrictives posées à l'application de l'art. 337 al. 1 CO étaient remplies. Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé et l'appelant débouté de ses prétentions en paiement du salaire des mois de novembre et décembre 2007 et, à plus forte raison, d'une indemnité pour licenciement injustifié.

E. 3

La Cour d'appel ne peut que faire siens les considérants du Tribunal des prud'hommes relatifs à l'inapplicabilité de la Convention collective nationale de travail dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, en raison de la position hiérarchique de l'appelant au sein de l'établissement le E_____. Dès lors que le contrat individuel de travail conclu avec l'intimée ne prévoit pas de 13e salaire, l'appelant n'est pas fondé à faire valoir une quelconque prétention à ce titre. Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé dans son intégralité.

E. 4

Les frais de la procédure d'appel seront mis à la charge de l'appelant.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.