

GE_GERICHTE C/9533/2007 vom 3. Oktober 2008

GE Cour de justice, 2008-10-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9533_2007

FR: GE_GERICHTE C/9533/2007 du 3 octobre 2008

IT: GE_GERICHTE C/9533/2007 del 3 ottobre 2008

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; EMPLOYÉ DE GASTRONOMIE ET D'HÔTELLERIE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | T, serveur dans une pizzeria, a fait l'objet d'un licenciement immédiat intervenu suite à une réclamation d'une cliente ayant donné ensuite lieu à un échange d'insultes entre E et T. A l'instar du Tribunal, la Cour considère que l'incident entre E et T, ainsi placé dans son contexte, n'était pas d'une gravité telle qu'il puisse justifier un licenciement avec effet immédiat. En effet, malgré que le fait d'insulter son supérieur est a priori inadmissible, il convient ici de tenir compte du contexte particulier, à savoir que T était apparemment le seul à s'activer dans cet établissement et qu'au moment de la réclamation de la cliente, il n'était objectivement pas en mesure d'intervenir efficacement. Des réclamations de ce type de la part de clients sont monnaie courante et il n'y avait pas matière à en faire un incident. Partant, la Cour déboute E et confirme la décision entreprise. | CO.319; CO.337.al1

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

S'agissant du grief de l'appelante concernant la manière dont le Tribunal des prud'hommes a mené l'instruction, il est clairement infondé. En effet, tous les témoins dont l'audition a été requise ont été entendus et le Tribunal a pris la précaution de relire à chaque témoin le procès-verbal le concernant. Cette façon de procéder permettait à toutes les parties de s'assurer que les dires des témoins avaient été retranscrits de manière fidèle et complète. Aucune d'elles n'a sollicité de rajout, de précision ou de rectification. Dès lors que le Tribunal n'a pas accepté les déclarations écrites des témoins telles quelles, la production d'affidavits n'étant pas usuelle en procédure civile genevoise, l'appréciation des preuves devait, à juste titre, s'effectuer sur la base des déclarations recueillies à l'audience. Quoi qu'en pense l'appelante, le Tribunal n'était nullement tenu d'interroger ces témoins sur toutes sortes de circonstances auxquelles les parties elles-mêmes ne s'intéressaient pas. Le Tribunal n'est pas le tuteur des plaideurs et ceux-ci font le libre choix de comparaître en personne ou de se faire assister par un avocat. Il n'y avait en conséquence pas lieu non plus de citer à nouveau ces témoins en appel, les déclarations protocolées en première instance ne présentant aucune lacune manifeste, bien au contraire.

E. 3

3.1 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. 3.2

Le Tribunal des prud'hommes a en l'espèce considéré qu'il y avait lieu de donner la préférence au témoignage de I___ plutôt que de retenir les déclarations des responsables de l'établissement. Cette manière d'apprécier les témoignages n'est pas critiquable non plus. Certes, le fait que le témoin précité a par la suite été licencié pour une raison, qui n'aurait vraisemblablement pas pu être validée en justice, pouvait constituer un indice en faveur d'un témoignage de complaisance. Cette hypothèse n'est toutefois confortée par aucun élément du dossier. L'appelante fait grand cas du passage de ce témoignage relatif à la présence, au moment de l'incident, des autres responsables que F___, soit G___ et H___, qui se trouvaient, selon les dires du témoin, à la cave pour faire un inventaire. Cette critique n'est pas pertinente. Le souvenir défaillant du témoin sur ce point montre au contraire qu'il ne s'est pas concerté avec l'intimé avant de faire son témoignage, ce qui est un gage de crédibilité. Ce qui est déterminant est que le témoin a concrètement assisté à l'altercation verbale et a observé l'épisode de l'ampoule. De l'endroit où I___ se trouvait, soit derrière le bar, elle était en parfaite position à cet effet. L'appelante n'a d'ailleurs pas prétendu que la vue du témoin n'était pas complète ou qu'il se trouvait ailleurs qu'à l'endroit indiqué. Devant la Cour d'appel, l'appelante, par la bouche de son représentant, a expressément admis avoir fait signer des déclarations écrites aux personnes qui avaient assisté à l'incident. Il n'appartient pas à la Cour de céans de juger, de manière dirimante et une fois pour toutes, si cette façon de procéder est critiquable ou non. Dès lors que l'un des témoins, soit précisément I___, s'est précisément plaint d'avoir été mis sous pression par son employeur, il est en l'espèce permis de douter de la légitimité de la méthode. C'est d'autant plus vrai si l'on prend en compte que le témoin H___ ne travaillait dans cet établissement que depuis un mois. Quant à F___, il était parti prenante à l'incident et il est établi que tant lui que l'intimé se sont emportés, en langue arabe, que les autres personnes présentes n'étaient pas en mesure de comprendre leurs dires et qu'il n'est dès lors pas possible d'apprécier la nature précise des propos échangés. Il y a également lieu de tenir compte du fait que c'est le Tribunal des prud'hommes qui a ordonné l'audition de I___ et que l'appelante n'a fait citer aucun des clients témoins de l'incident. Elle n'a au demeurant pas prétendu que l'identité de tous ces clients lui était inconnue. La Cour d'appel parvient ainsi à la conclusion que le Tribunal des prud'hommes était en droit de se forger sa conviction sur la base des témoignages qu'il a lui-même recueillis et que rien ne justifie que la Cour substitue son appréciation à celle des premiers juges. Il n'est donc pas retenu à la charge de l'intimé qu'il aurait volontairement jeté l'ampoule en direction du gérant de l'établissement, au risque d'atteindre un client ou un collègue.

E. 3.3

L'intimé a expressément reconnu avoir répondu aux insultes de son supérieur. Étant donné qu'aucun des témoins n'a compris l'échange verbal, il est impossible de dire lequel des deux protagonistes a insulté l'autre en premier. Quoi qu'il en soit, le fait pour un employé d'insulter son supérieur est a priori inadmissible, tout comme on devrait pouvoir s'attendre d'un supérieur hiérarchique qu'il fasse preuve d'un minimum de maîtrise de soi et de ne pas recourir à l'insulte vis-à-vis de ses employés. Cela étant, force est d'admettre que même si l'intimé devait avoir dépassé l'acceptable, il conviendrait de tenir compte du contexte tout de même particulier, à savoir le fait que l'intimé était apparemment le seul à s'activer dans cet établissement et qu'au moment de la réclamation de la cliente, il n'était objectivement pas en mesure d'intervenir efficacement. Des réclamations de ce type de la part de clients sont monnaie courante et il n'y avait pas matière à en faire un incident. Il aurait assurément été plus professionnel que F___, soit calme la cliente en question, soit prenne les choses en main et intervienne auprès de la personne responsable de la confection des plats, laquelle n'incombait pas à l'intimé. L'incident, ainsi placé dans son contexte, n'était donc pas d'une gravité telle qu'un licenciement avec effet immédiat ait pu se justifier. Concernant les avertissements adressés précédemment à l'intimé, l'on ne saurait en exagérer la portée. Le premier avait trait à un objet totalement différent, à savoir l'absence de l'intimé à une réunion consacrée à la sécurité. On peine à voir le rapport entre une absence injustifiée de cette nature et les comportements présentement reprochés à l'intimé. De surcroît, cet épisode, relativement ancien, ne s'est pas répété. Le second avertissement, non contesté par l'intimé, est plus sérieux, en tant qu'il a trait à son attitude vis-à-vis des collègues et des clients. Là encore, les reproches de l'employeur n'étaient cependant pas tels qu'une menace de licenciement pour justes motifs se soit imposé. La Cour d'appel parvient ainsi à la conclusion, à l'instar du Tribunal des prud'hommes, que la mesure prise par l'appelante, représentée par la personne même qui était impliquée dans l'incident et qui avait fait preuve, pour le moins, d'un manque de maîtrise de soi, ne justifiait pas un renvoi immédiat. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelante n'a pas critiqué les différents montants alloués à l'intimé par le Tribunal des prud'hommes, s'agissant pour l'essentiel de l'application de la Convention collective applicable aux relations de travail. La Cour d'appel n'a en conséquence pas de raison de s'écarter du jugement. Le seul point qui autorisait une certaine liberté d'appréciation concerne l'indemnité pour résiliation injustifiée. À cet égard, la Cour d'appel considère que les premiers juges ont équitablement tenu compte de l'ensemble des circonstances. L'octroi d'un montant de 4'000 fr., ce qui équivaut à environ un mois de salaire, n'a rien d'excessif et sera confirmé.

E. 5

Le principe de la subrogation de la Caisse en raison des prestations versées n'est pas litigieux et sera également confirmé.

E. 6

Aucun émolument n'a été prélevé, la valeur litigieuse ne justifiant pas une taxation.