

BGer 4A_98/2025 vom 13. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_98_2025

FR: TF 4A_98/2025 du 13 mars 2026

IT: TF 4A_98/2025 del 13 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et au délai de recours (art. 45 al. 1 et 100 al. 1 LTF), de sorte qu'il convient d'entrer en matière, sous réserve d'une motivation suffisante des griefs.

E. 2

Dans un grief formel qu'il convient de traiter en premier, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir violé son droit à la preuve en refusant de procéder à une instruction complémentaire, cas échéant à l'audition de témoins supplémentaires. Il invoque une violation des art. 8 CC et 152 CPC, ainsi qu'une appréciation arbitraire des preuves (art. 9 Cst.).

E. 2.1

Le droit à la preuve - qui découle notamment du droit d'être entendu garanti par l' art. 29 al. 2 Cst. -, octroie à toute personne à laquelle incombe le fardeau de la preuve le droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; 133 III 295 consid. 7.1; arrêt 4A_230/2024 du 21 janvier 2025 consid. 6.1).

En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la conviction acquise sur la base des preuves déjà recueillies (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; 140 I 285 consid. 6.3.1; 138 III 374 consid. 4.3.2). Le recourant doit alors invoquer l'arbitraire (art. 9 Cst.) dans l'appréciation des preuves, en motivant son grief conformément aux exigences plus strictes de l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 134 II 244 consid. 2.2).

E. 2.2

En l'occurrence, le recourant fait grief à la cour cantonale de s'être fondée uniquement sur les déclarations des témoins auditionnés par le tribunal de première instance, en parvenant à la conclusion inverse de ce dernier, à savoir que le licenciement n'était pas abusif.

Ce premier grief est infondé pour autant que recevable. Dans le cadre de la libre appréciation des preuves, l'instance précédente pouvait, en se basant sur les faits constatés par le tribunal, parvenir à une appréciation différente et considérer qu'il n'était pas établi que la maladie avait été causée par l'intimée, sans pour autant avoir à compléter l'instruction par l'audition de témoins supplémentaires.

E. 3

Sur le fond, le recourant reproche premièrement à l'instance précédente d'avoir nié l'existence d'un harcèlement psychologique. Selon lui, il se serait retrouvé en incapacité de travail en raison du comportement de son supérieur à son égard, soit un harcèlement et des pressions excessives, ce dont l'intimée était consciente, sans qu'elle n'agisse. Dans ce cadre, il invoque une violation de l' art. 328 CO , ainsi qu'une constatation manifestement inexacte des faits.

E. 3.1

L' art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l' art. 328 CO . La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêts 4A_74/2025 du 29 octobre 2025 consid. 4.2.1; 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1; 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (cf. par ex. arrêts 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3; 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.4; 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (arrêt 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêt précité 4A_74/2025 consid. 4.2.1).

Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt 1C_141/2025 du 25 août 2025 consid. 2.3). Le Tribunal fédéral concède une marge d'appréciation au juge appelé à déterminer, sur la base des circonstances d'espèce, si les indices réunis permettent ou non de retenir un tel mobbing (arrêts précités 4A_215/2022 consid. 3.1; 4A_310/2019 consid. 4.1.1).

E. 3.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 Cst.), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Le Tribunal fédéral se montre réservé en matière de constatations de fait et d'appréciation des preuves, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales. Il n'intervient, du chef de l' art. 9 Cst. , que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3; 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2). Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie

recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 145 V 188 consid. 2).

E. 3.3

La cour cantonale a relevé qu'il ressortait du dossier que E. _____ était un supérieur hiérarchique stressé, qu'il pouvait mettre la pression sur son équipe, en particulier, par moments, sur l'intéressé, avec qui il s'était à une reprise montré insistant (appels téléphoniques à répétition le 26 mai [

recte avril] 2021), qu'il y avait des tensions dans les relations de travail, qui s'étaient dégradées, et que l'intéressé se portait moins bien. Selon la cour cantonale, ces éléments ne permettaient toutefois pas de retenir qu'il aurait subi des agissements allant au-delà des conflits et des tensions pouvant exister dans les relations professionnelles avec un supérieur hiérarchique et présentant une gravité telle qu'ils seraient constitutifs d'une atteinte à la personnalité de l'employé, et qui l'auraient mené à l'épuisement, puis à une incapacité de travail. Quand bien même le motif réel du licenciement serait la maladie de l'employé, il n'était pas établi que cette maladie aurait été causée par l'employeur, de sorte que le licenciement n'était pas abusif. La cour cantonale a dès lors rejeté la demande d'indemnisation pour licenciement abusif.

E. 3.4

Le recourant se réfère à des faits qui auraient été omis par l'instance précédente, en lien avec les pressions que lui faisait subir son supérieur hiérarchique et qui l'auraient conduit à deux épisodes d'épuisement professionnel. Ce faisant, il ne démontre pas que ces faits n'auraient pas été pris en considération dans l'analyse de l'instance précédente. Celle-ci n'a pas nié l'existence de pressions de la part de son supérieur hiérarchique, mais a considéré qu'elles n'étaient pas suffisantes pour être constitutives d'une atteinte à la santé. Quoiqu'en dise le recourant, cette appréciation n'apparaît pas arbitraire et les éléments qu'il cite ne font pas état du contraire et se basent en définitive sur sa propre version des faits, dans une démarche appellatoire et partant irrecevable. Il reconnaît d'ailleurs qu'il n'avait pas été le seul à subir des pressions et qu'elles visaient également plusieurs de ses collègues. La cour cantonale pouvait ainsi retenir, sans arbitraire, que le supérieur hiérarchique du recourant n'avait pas adopté un comportement hostile et répété visant spécifiquement ce dernier et par conséquent nier l'existence d'un harcèlement psychologique. Pour autant que recevable, ce grief est par conséquent rejeté.

E. 4

Le recourant reproche ensuite à la Cour de justice de n'avoir pas examiné si les motifs avancés par son employeur étaient constitutifs d'un congé abusif. Il se prévaut d'une violation des art. 336 al. 1 let. a CO, 8 CC, 15, 160 et 164 CPC.

E. 4.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 150 III 78 consid. 3.1.1; 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

Selon l' art. 336 al. 1 let. a CO , le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l' art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêts 4A_295/2024 du 20 août 2024 consid. 3.1.2; 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2).

La liste de l' art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; 125 III 70 consid. 2b), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1; 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités; 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 in fine).

E. 4.2

Selon les faits de l'arrêt attaqué, le recourant a été engagé auprès de l'intimée le 25 avril 2016 puis a été licencié le 11 octobre 2021, le jour de sa reprise du travail après une période d'incapacité de travail de 110 jours (du 23 juin 2021 au 10 octobre 2021), ainsi que d'une précédente période d'arrêt de travail de 29 jours (du 3 avril 2020 au 1er mai 2020). La problématique d'une résiliation en temps inopportun (cf. art. 336c CO) n'entre pas en ligne de compte, puisque le recourant avait repris le travail le jour de son licenciement. Il s'agit uniquement d'examiner si le congé donné au recourant était abusif.

Les juges précédents ont estimé que même si le congé avait été donné en raison des périodes d'incapacité de travail du recourant, ce motif n'était pas abusif dès lors que la maladie n'avait pas été causée par l'employeur. Ils n'ont en outre pas examiné le caractère fondé des autres motifs qui avaient été avancés par l'employeur, dès lors que le recourant ne prétendait pas qu'ils seraient abusifs.

E. 4.3

Le recourant avance que son employeur n'avait aucun motif réel pour le licencier et qu'il l'aurait uniquement fait en raison de sa maladie. Il reproche à la Cour de justice d'avoir fait abstraction des nombreux motifs "erronés" qui avaient été avancés par son employeur pour résilier son contrat de travail, à savoir des lacunes dans le savoir-faire et savoir-être, la qualité irrégulière de son travail, des erreurs commises, un manque d'organisation, une absence de communication et un hermétisme à la critique. Selon lui, le réel motif de licenciement aurait été sa maladie, dont la responsabilité revenait à son employeur.

Par sa motivation, le recourant se limite à invoquer le caractère abusif de son licenciement, au motif qu'il se serait retrouvé en incapacité de travailler en raison de la violation par son employeur de son devoir de protection. Une atteinte à sa personnalité, et en particulier l'existence d'un harcèlement psychologique, a toutefois été écartée à juste titre par l'instance précédente (cf.

supra consid. 3.4). Celle-ci n'a ensuite pas examiné plus en détail le réel motif du licenciement, dans la mesure où le recourant ne prétendait pas, en procédure d'appel, que les raisons qui étaient invoquées par son employeur seraient abusives. Le recourant ne démontre pas que cette constatation de fait, qui lie le Tribunal fédéral (cf. art. 105 al. 2 LTF), serait arbitraire. Le fait qu'il aurait allégué et prouvé, dans le cadre de sa demande du 22 novembre 2022, de ses déterminations du 30 mars 2023 puis lors de l'audience du 4 juillet 2023, que les griefs invoqués par son employeur étaient abusifs n'est pas pertinent. Un appel au sens de l'art. 308 CPC contre ce jugement a déployé un effet réformatoire, signifiant que la Cour de justice était en mesure de statuer elle-même sur le fond et de rendre une décision qui s'est substituée au jugement attaqué (cf. arrêt 5A_112/2022 du 22 janvier 2025 consid. 14.2.2). Cela étant, le recourant ne soutient pas que, dans la procédure d'appel, il aurait fait valoir que ces motifs auraient dû être considérés comme abusifs. Il est vrai que le jugement de première instance a conclu que les motifs qui avaient été soulevés par l'employeur se basaient sur des prétextes abusifs et que le réel motif résidait dans la maladie de l'employé, de sorte que ce dernier n'avait aucune raison de contester ce point devant la Cour de justice. Dans la mesure où son employeur avait interjeté appel contre ce jugement, il lui revenait toutefois de renouveler ses griefs et prétentions devant la juridiction d'appel, ce qu'il ne démontre pas avoir fait. Lorsqu'elle est exercée, la réponse à l'appel (cf. art. 312 CPC) est en effet soumise aux mêmes exigences de motivation que l'appel (cf. arrêts 4A_496/2016 du 8 décembre 2016 consid. 2.2.2; 5A_660/2014 du 17 juin 2015 consid. 4.2; Hurni/Schlup/Sterchi, in Berner Kommentar, 2e éd., n° 10 ad art. 312 CPC). En omettant de renouveler ses propres arguments devant la seconde instance, le recourant a pris le risque de voir l'appel admis sur la base des griefs qui ont été soulevés par son employeur.

En définitive, la Cour de justice a considéré à juste titre que l'incapacité de travail n'avait pas été provoquée par l'employeur et qu'un licenciement basé sur la maladie du recourant n'était ainsi pas abusif. Si elle n'a certes pas examiné le réel motif ayant conduit au licenciement du recourant, la cour cantonale a néanmoins constaté sans arbitraire que le recourant n'avait pas fait valoir que les motifs fournis par son employeur étaient abusifs. Le grief est partant rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

E. 5

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable, aux frais du recourant qui succombe (art. 66 al. 1 LTF), fixés selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF). Ce dernier versera en outre une indemnité de dépens à l'intimée (cf. art. 68 al. 3 LTF).

).

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