

GE_GERICHTE ACJC/1731/2025 vom 5. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_acjc_1731_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/1731/2025 du 5 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/1731/2025 del 5 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

E. 1.2

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 2

L'appelant a produit des pièces nouvelles devant la Cour.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Les faux nova sont les faits et moyens de preuve qui existaient déjà au moment de la clôture des débats principaux de première instance. Leur admission en appel est restreinte en ce sens qu'ils sont écartés si, la diligence requise ayant été observée, ils auraient déjà pu être invoqués ou produits en première instance. Celui qui invoque des faux nova doit notamment exposer de manière détaillée les raisons pour lesquelles il n'a pas pu invoquer ou produire ces faits ou moyens de preuves

- 10/15 -

C/15430/2022 en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1; 143 III 42 consid. 5.3 in SJ 2017 I 460 et les références citées). Les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés (art. 151 CPC). Selon la jurisprudence, ils ne doivent pas même être allégués, de sorte qu'ils peuvent être pris en considération d'office et sont soustraits à l'interdiction des nova (ATF 137 III 623 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_719/2018 du 12 avril 2019 consid. 3.2.1 et 3.2.3). En ce qui concerne Internet, seules les informations bénéficiant d'une empreinte officielle (par ex: Office fédéral de la statistique, inscriptions au registre du commerce, etc.)

peuvent en principe être considérées comme notoires, car facilement accessibles et provenant de sources non controversées (ATF 150 III 209 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_676/2024 du 9 septembre 2025 consid. 3.1.2).

E. 2.2

En l'espèce, hormis les documents émanant des sites de la Confédération qui constituent des faits notoires, les pièces produites par l'appelant sont irrecevables dès lors qu'elles sont toutes antérieures au 26 novembre 2024, date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal, et que l'appelant n'expose pas en quoi il a été empêché de les produire devant le premier juge. Elles ne sont, quoi qu'il en soit, pas utiles à la solution du litige. Par conséquent, ces pièces nouvelles, ainsi que les faits nouveaux qui s'y rapportent, sont irrecevables. Sont également irrecevables les allégations de l'appelant, qui ne reposent sur aucune pièce, dont il n'a pas fait état devant le Tribunal.

E. 3

A titre préalable, l'appelant sollicite l'audition de deux témoins que le Tribunal a refusé d'entendre, soit C_____ et E_____, ainsi que sa propre réaudition.

E. 3.1

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves. Elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut ainsi refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le Tribunal, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis. En vertu du principe de

- 11/15 -

C/15430/2022 la bonne foi applicable en procédure (art. 52 CPC), l'instance d'appel peut aussi refuser d'administrer un moyen de preuve régulièrement offert en première instance lorsque la partie a renoncé à son administration, notamment en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_98/2024 du 25 août 2025 consid. 4.1).

E. 3.2

En l'occurrence, l'appelant a été entendu par le Tribunal et il a pu s'exprimer par écrit à plusieurs reprises devant les deux instances. Il n'indique pour le surplus pas ce que son audition pourrait apporter en sus. Par ailleurs, devant le Tribunal, l'appelant avait indiqué vouloir entendre les témoins C_____ et E_____ sur l'absence de mesures de sécurités prises par l'entreprise. Dès lors que cette question n'est pas pertinente pour l'issue du litige (cf. infra 4.2.2), il n'est pas nécessaire d'entendre ces deux témoins. La cause étant en état d'être jugée, il ne sera pas donné suite aux conclusions de l'appelant tendant à la réouverture des enquêtes.

E. 4

L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir constaté arbitrairement les faits et violé le droit en retenant qu'il n'était pas parvenu à démontrer le caractère abusif de son licenciement alors que celui-ci lui avait été signifié en mesure de représailles en lien avec les démarches internes qu'il avait initiées en vue de faire respecter la légalisation au travail et de clarifier ses tâches professionnelles.

4.1.1 Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1). 4.1.2 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Le travailleur n'est protégé contre le licenciement que s'il peut supposer de bonne foi que les droits qu'il a prétendus lui sont acquis. L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur: d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à

- 12/15 -

C/15430/2022 penser qu'elle l'est (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1). Cette disposition tend en particulier à empêcher que le congé soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur (portant par ex. sur des salaires, des primes ou des vacances) en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). 4.1.3 N'est pas abusif le congé donné à l'encontre d'un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit. S'il s'abstient d'agir ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'employeur enfreint son devoir d'assistance et commet un abus en licenciant l'employé. Est ainsi abusive la résiliation signifiée à un travailleur en raison de sa mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché à désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1). 4.1.4 En application de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Le travailleur doit

établir le motif abusif, ainsi que le lien de causalité entre le motif abusif et la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_240/2017 consid. 3). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. L'employé doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1).

- 13/15 -

C/15430/2022 Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les références citées).

4.2.1 En l'espèce, puisqu'il a été mis fin au contrat de travail de l'appelant au moyen d'une résiliation de contrat ordinaire, et non par le biais d'un licenciement immédiat, les considérations de ce dernier relativement au fait que la qualité de son travail était bonne, qu'il n'a pas commis de faute grave et n'a pas fait l'objet d'un avertissement préalablement à son licenciement sont sans pertinence. Par ailleurs, l'appelant n'a pas été licencié au motif que son travail ne serait pas satisfaisant, de sorte que la question de savoir si son travail était bon, ce qui n'est pas contesté par l'intimée, n'est pas relevant pour l'issue du litige. 4.2.2 Contrairement à ce qu'il plaide, l'appelant n'a pas prouvé, ne serait-ce que par indices, que son licenciement aurait fait suite à sa demande de médiation avec la direction, prétendument pour parler des problèmes de sécurité de sa personne. En effet, si la qualité de son travail n'a pas été remise en cause, l'appelant a été décrit comme procédurier, ce qui le mettait à l'écart de ses collègues. Après la nomination non seulement de P _____ en qualité de responsable technique, suite au départ à la retraite de G _____, sous la supervision duquel il allait devoir travailler à l'avenir, mais aussi de O _____, l'appelant n'a eu de cesse de manifester son mécontentement à cet égard. C'est en vain que l'intimée a tenté de favoriser une bonne cohésion du groupe, d'éviter des tensions inutiles et de résoudre les difficultés relationnelles entre l'appelant et sa hiérarchie, lors de séances organisées au début de l'année 2022 par les ressources humaines. L'appelant n'y a vu qu'une volonté de le "remettre à l'ordre", et a demandé à pouvoir s'entretenir directement avec le directeur, ce qui corrobore son attitude chicanière. Or, contrairement à ce qu'il soutient, il n'est pas établi qu'il entendait faire porter cette rencontre sur les risques qu'il encourait dans la réalisation de ses tâches en travaillant comme électricien alors qu'il était engagé comme mécanicien. Il a lui-même admis devant le Tribunal qu'il comptait se plaindre du dysfonctionnement du secteur à cause d'une "camaraderie qui se protégeait", sans qu'il soit fait référence à un danger concret. Dans ses courriers à l'intimée, postérieurs à son licenciement, l'appelant a continué à critiquer les compétences techniques et organisationnelles de sa hiérarchie. Au vu de ce qui précède, l'appelant ne saurait soutenir qu'il a été licencié car il faisait valoir des prétentions découlant du contrat de travail. En effet, comme cela ressort des principes susmentionnés, le fait d'indiquer à son employeur que l'on n'est pas d'accord avec son organisation interne n'est pas une prétention du travailleur. C'est bien à cause de son attitude générant des tensions et mettant à

- 14/15 -

C/15430/2022 mal la cohésion du groupe que l'appelant a été licencié, après que l'intimée a tenté une médiation, sans succès. Par ailleurs, si l'incident du 24 mai 2022 permet de retenir que l'entreprise ne suivait pas toujours les règles de sécurité, cela n'établit pas qu'avant son licenciement l'appelant aurait interpellé ses supérieurs ou voulu attirer leur attention sur des problématiques de sécurité. Certes, l'appelant semble être intervenu lors des séances mensuelles à propos des produits chimiques. Toutefois, l'intimée a pris les précautions nécessaires par rapport à ces produits après l'intervention de la SUVA de sorte qu'un lien entre le licenciement de l'appelant et ses remarques à propos des produits chimiques n'est pas établi. Compte tenu de ce qui précède, l'appelant n'a pas prouvé qu'il existait un motif, abusif, plus plausible que celui indiqué dans sa lettre de licenciement, ayant conduit à la résiliation de son contrat. 4.2.3 De son côté, l'intimée a établi la réalité des motifs de licenciement de l'appelant figurant dans son courrier du 20 mai 2022, soit un conflit persistant avec son supérieur, P_____, qui rendait le travail difficile. Dans la réponse à son courrier de licenciement, le travailleur a d'ailleurs admis avoir un problème avec P_____ dont il considérait qu'il ne possédait pas les aptitudes nécessaires au poste s'agissant de l'électricité. Il importe peu que les témoins ne se souviennent plus des raisons qui ont conduit au licenciement de l'appelant puisque celles-ci résultent du courrier du 20 mai 2022 et que les précités n'ont pas déclaré qu'il s'agirait d'autres motifs que ceux figurant dans ce courrier. Par ailleurs, il n'a pas été établi que P_____ ait, à quelque moment que ce soit, tenu un comportement répréhensible envers l'appelant, si bien que la personnalité de ce dernier n'a pas été mise en danger. Malgré tout, l'employeuse a tenté d'aplanir les griefs que l'appelant avait envers P_____ lors de deux séances, à l'issue desquelles il a été demandé à l'appelant de respecter sa hiérarchie. C'est donc à juste titre que l'employeuse a considéré qu'il n'était pas possible de poursuivre sa relation contractuelle avec l'appelant. 4.2.4 Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il déboute l'appelant de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

E. 5

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 15/15 -

C/15430/2022 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 27 mai 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/128/2025 du 15 avril 2025 dans la cause C/15430/2022. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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