

# **GE\_GERICHTE ACJC/78/2025 vom 22. Januar 2025**

GE Cour de justice, 2025-01-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ACJC\\_78\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_78_2025)

FR: GE\_GERICHTE ACJC/78/2025 du 22 janvier 2025

IT: GE\_GERICHTE ACJC/78/2025 del 22 gennaio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC). Il en est de même des écritures subséquentes des parties déposées dans les délais utiles.

### **E. 1.2**

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). La maxime inquisitoire sociale s'applique, le juge établissant les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il est toutefois lié par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC).

La partie intimée à l'appel peut elle aussi présenter des griefs dans sa réponse à l'appel, si ceux-ci visent à exposer que malgré le bien-fondé des griefs de l'appelant, ou même en s'écartant des constats et du raisonnement juridique du jugement de première instance, celui-ci est correct dans son résultat. L'intimé à l'appel peut ainsi critiquer dans sa réponse les considérants et les constats du jugement attaqué qui pourraient lui être défavorables au cas où l'instance d'appel jugerait la cause différemment (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_258/2015 du 21 octobre 2015 consid. 2.4.2 et les réf. cit.).

### **E. 1.3**

L'intimé a produit une pièce nouvelle à l'appui de sa duplique.

#### **E. 1.3.1**

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, qui s'applique aussi aux causes régies par la maxime inquisitoire sociale (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1, arrêt du Tribunal fédéral 4A\_239/2019 du 27 août 2019 consid. 2.2.2), 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

C/11784/2022 devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

### **E. 1.3.2**

En l'occurrence, la question de la recevabilité de cette pièce nouvelle peut rester indécise, dès lors qu'elle n'est pas pertinente pour l'issue du litige.

## **E. 2**

L'appelante critique la manière dont le Tribunal a apprécié l'audition des témoins qu'elle a cités.

### **E. 2.1**

Dans une considération préalable, les premiers juges ont relevé un certain parti pris des témoins K\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ en faveur de l'appelante qui les avait citées comme témoins. Ils ont considéré qu'à tout le moins un doute raisonnable existait à leur égard, dès lors qu'elles avaient indiqué ou admis avoir communiqué avec l'appelante ou avoir reçu de sa part des éléments de la procédure avant leur audition.

### **E. 2.2**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir émis des réserves sur la force probante des témoins qu'elle a fait citer et de n'avoir pas étayé sa position. Selon elle, ces témoins se seraient exprimés librement, allant jusqu'à relever les bons rapports qu'elles avaient pu entretenir avec l'intimé ou ses qualités professionnelles. Elle relève, à titre de comparaison, que le Tribunal ne s'est pas livré au même exercice s'agissant des témoins de l'intimé, alors que, selon elle, ce dernier aurait entretenu des contacts avec certains des témoins. Elle réfute que le fait que les témoins litigieux aient un lien de travail avec elle engendrerait que leurs déclarations ne puissent être tenues pour digne de foi.

L'intimé relève que ces trois témoins sont toujours en poste auprès de l'appelante et se trouvent quotidiennement en contact avec F\_\_\_\_\_, qui est leur supérieur hiérarchique et qui était présent lors de leur audition. Il considère que ces témoins n'auraient pas l'indépendance nécessaire pour témoigner, d'autant que leur audition aurait été soigneusement préparée. Il souligne, en particulier, que la témoin E\_\_\_\_\_ a reçu des pièces de la procédure par courriel de la part des ressources humaines de l'appelante avant son audition. Il considère également que son témoignage serait partial et en contradiction avec l'échange de message qu'elle avait eu avec lui les 20 et 21 mai 2021 (pièce 50 dem.), dans lesquels elle l'avait rassuré et avait constaté que F\_\_\_\_\_ était stressé et que les erreurs avaient tout de suite été corrigées par lui-même. S'agissant du témoin L\_\_\_\_\_, celle-ci avait réfuté toute concertation préalable, tout en indiquant que F\_\_\_\_\_ lui avait demandé de venir témoigner et qu'elle en avait discuté avec les deux autres témoins.

### **E. 2.3**

Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

- 19/30 -

C/11784/2022 Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un

témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P\_312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

#### **E. 2.4**

In casu, en dépit de la considération préalable du Tribunal, celui-ci semble avoir dûment tenu compte des témoignages litigieux, à tout le moins de celui du témoin E\_\_\_\_\_, dès lors qu'il se réfère à plusieurs reprises aux déclarations de celle-ci et les confronte aux autres témoignages.

En tout état, point n'est besoin de se pencher plus avant sur la question de la force probante de ces témoignages au vu des considérants qui suivent.

#### **E. 3**

L'appelante remet en cause le caractère abusif du congé retenu par le Tribunal.

##### **E. 3.1**

Ce dernier a considéré, en substance, que l'appelant avait échoué à prouver les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'intimé (lacunes dans son savoir-faire et savoir-être, qualité irrégulière du travail, travail ne correspondant plus aux attentes, problèmes d'organisation et de gestion du travail, absence d'amélioration notamment concernant les objectifs fixés pour l'année 2021, lacunes de communication avec sa hiérarchie, hermétisme à la critique et manque de volonté à se remettre en question). L'absence de bien-fondé desdits griefs cumulée à la chronologie dans laquelle le licenciement était intervenu (soit après la fin de l'incapacité de travail de l'intimé), alors qu'il avait reçu un certificat élogieux avant sa maladie, abondaient dans le sens de ce dernier et rendaient vraisemblable le fait qu'il avait été licencié en raison de sa maladie. De plus, l'appelante reprochait à l'intimé de n'avoir pas usé de la procédure existante pour la gestion des risques psycho-sociaux, alors qu'elle-même en audience avait déclaré ne pas en avoir une, ce qui démontrait l'importance accordée à celle-ci, et le fait qu'elle était inconnue de ses collaborateurs. Le Tribunal ayant considéré que le licenciement de l'intimé était abusif, il lui a octroyé une indemnité au sens de l'art. 336a al. 1 CO.

##### **E. 3.2**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir mal constaté les faits en retenant qu'elle n'avait prouvé aucun des motifs invoqués à l'appui du licenciement et d'avoir considéré que ces motifs étaient fictifs. En lien avec le grief de lacune de

- 20/30 -

C/11784/2022 savoir-être ou de savoir-faire, elle relève que le témoin E\_\_\_\_\_ avait constaté l'hermétisme de l'intimé et le fait que ses prestations et son engagement n'étaient plus les mêmes après la pandémie, et le témoin L\_\_\_\_\_ a constaté des carences dans le travail qu'il avait effectué. S'agissant de l'insuffisance des compétences et des performances

de l'intimé, elle avait relevé, dans l'évaluation de 2020, que les critères relatifs à l'organisation du travail, l'autonomie, la résistance aux tensions, l'énergie et la ténacité étaient satisfaisants, soit d'un niveau de 2 sur 4 sur l'échelle de notation, et que l'employé devait encore faire des efforts dans son organisation lorsqu'il avait plusieurs tâches à effectuer. Elle en conclut que ses griefs à l'encontre de l'ancien employé avaient déjà été constatés en 2020, puis confirmés au cours du premier trimestre 2021. En ce qui concerne le certificat établi en juin 2021, le Tribunal n'avait pas pris en compte ses explications selon lesquelles elle avait souhaité favoriser l'avenir professionnel de l'intimé (dont elle pensait raisonnablement qu'il avait l'intention de quitter son poste compte tenu de sa demande d'un tel certificat dans un contexte de tension avec sa hiérarchie) et que la décision de le licencier avait déjà été prise avant son incapacité de travail.

L'appelante considère, de plus, que, quand bien même elle n'aurait pas prouvé les motifs invoqués à l'appui du licenciement, les premiers juges n'auraient pas dû arriver à la conclusion que le congé était abusif au motif qu'il aurait été donné en raison de la maladie de l'employé. En effet, le Tribunal n'aurait, selon elle, pas exposé en quoi ce motif serait abusif. Rien ne permettrait d'établir que l'incapacité de travail trouverait sa cause dans un comportement fautif imputable à l'employeuse, alors que de simples difficultés au travail ou un conflit avec un supérieur hiérarchique ne seraient pas suffisants pour rendre un congé abusif.

L'intimé persiste à faire valoir que les motifs de son licenciement ne seraient pas prouvés par l'appelante et qu'ils ne seraient pas réels. Il soutient avoir été victime d'un harcèlement et de pressions de par son employeur en violation de l'art. 328 CO, qui auraient causé son incapacité de travail. Selon lui, le vrai motif de son licenciement résiderait dans son épuisement professionnel et son incapacité de travail résultant des pressions excessives et du harcèlement exercés par F\_\_\_\_\_, dont il n'aurait pas été protégé. Il en veut, notamment, pour preuve les attestations établies par son médecin traitant, les déclarations des témoins H\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, le fait que son supérieur pouvait l'appeler cinq fois de suite dans la minute (harcèlement téléphonique), l'échange avec E\_\_\_\_\_ les 20 et 21 mai 2021 (pièce 50 dem.), le message de son ancien collègue I\_\_\_\_\_ et le fait que l'évaluation de sa résistance aux tensions était en baisse en 2020 (ceci indiquant que les pressions et les effets étaient connus tant de F\_\_\_\_\_ que de la hiérarchie).

3.3.1 Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle. Celle-là est

- 21/30 -

C/11784/2022 limitée dans certains cas, notamment lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1 et les réf. cit.). Pour juger si le congé est abusif, ce qui est une question de droit, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève quant à elle du fait (ATF 138 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3). De manière générale, le congé doit être qualifié d'abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 10 ad art. 336 CO). Ce n'est pas le but premier du congé, soit la fin des rapports de travail, qui donne au congé son caractère abusif, mais le motif intérieur qui a

poussé de manière décisive la partie à résilier le contrat. Ce motif doit être examiné au moment où le congé est notifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.2). 3.3.2 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les réf. cit.). L'abus de droit peut également résulter de l'exercice du droit de résilier le contrat de travail de façon contraire à son but. Tel est en particulier le cas lorsque l'employeur résilie les rapports de travail en exploitant sa propre violation du devoir que lui impose la loi (art. 328 CO). Est ainsi abusif, le licenciement prononcé en raison d'une baisse des prestations du travailleur lorsque celle-ci est consécutive à un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l'art. 328 CO (PERRENOUD, CR CO-I, 2021 n. 19 ad art. 336 CO). 3.3.3 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) et il prend les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur (art. 328 al. 3 CO). Il lui incombe notamment de prévenir les accidents, éviter le surmenage, gérer les situations de conflits ou de harcèlement. Il doit organiser le travail de façon à éviter les facteurs de stress qui, à moyen ou à long terme, sont susceptibles de causer des atteintes à la santé, par exemple un état d'épuisement professionnel. Parmi eux figurent : les exigences ou objectifs disproportionnés du point de vue

- 22/30 -

C/11784/2022 temporel ou quantitatif, l'absence de réglementation relative aux suppléances, l'insuffisance de soutien, d'instructions ou de supervision, le manque chronique de personnel, les courriels ou les téléphones professionnels durant le temps libre, une répartition peu claire des tâches et des compétences au sein du personnel, le harcèlement au travail (LEMPEN, CR CO I, 2021, n. 3 et 15 ad. art. 328 CO). 3.3.4 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 éventuellement 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise 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 et mesures justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1). Quand bien même des comportements ne peuvent être qualifiés juridiquement de "mobbing", car, par exemple, lesdits comportements ne cherchaient pas nécessairement à isoler et exclure un employé en particulier, ceux-ci peuvent néanmoins constituer des atteintes à la personnalité, réprimées par les art. 97 et 328 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8). Dans un arrêt récent traitant d'un licenciement en cas de maladie persistante de l'employé, le Tribunal fédéral a souligné que des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur. Le fait, par exemple, qu'un conflit avec un nouveau supérieur hiérarchique puisse entraîner une incapacité de travail ne doit généralement pas être pris en considération. En effet, de telles situations de conflit sont fréquentes et n'atteignent la plupart du temps pas le degré de gravité nécessaire pour que l'existence d'un congé abusif puisse être admise. De plus, on ne saurait exiger de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures envisageables pour éviter un tel conflit (ATF 150 III 78 consid. 3.1.3). 3.3.5 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid 4.1;

- 23/30 -

C/11784/2022 123 III 246 consid. 4b). 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 non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester 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 et les références citées). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (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). 3.3.6 Un certificat médical jouit d'une force probante accrue, en raison du fait que la rédaction d'un faux certificat est punie par l'art. 318 CP (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_7/2021 du 12 avril 2021 consid. 4.4 et 4.5). Celui-ci ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 3.1.2 et les arrêts cités). L'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (p. ex: un travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié; absences répétées; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance; présentation d'attestations contradictoires; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes) (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 304). 3.3.7 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes

les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur; sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO).

### **E. 3.4**

En l'espèce, l'appelante a confirmé que la collaboration était devenue plus difficile et que la relation de travail s'était détériorée dans le courant de l'année 2021. Selon elle, cela provenait du fait que l'intimé aurait été moins motivé et moins précis et qu'il se serait montré hermétique à la critique, refusant de remettre en question ses méthodes de travail, alors qu'elle se serait montrée attentive à la

- 24/30 -

C/11784/2022 répartition équitable de la charge de travail entre les différents membres. C'est pour ces motifs qu'elle aurait pris la décision de le licencier.

L'intimé a allégué que les relations de travail se seraient dégradées lors du licenciement de G\_\_\_\_\_. Dès ce moment-là, il aurait subi encore plus les pressions de F\_\_\_\_\_, qui était devenu son supérieur direct. Il aurait néanmoins continué à être tout autant productif alors qu'il ne bénéficiait de l'expérience de G\_\_\_\_\_ et qu'il aurait récupéré certaines de ses tâches. D'une manière générale, F\_\_\_\_\_ aurait mis encore plus la pression sur les collaborateurs pour maintenir les plannings et les délais. Il aurait eu pour habitude d'exercer une pression constante sur les collaborateurs pour qu'ils fassent toujours plus en moins de temps, de chercher à avoir le contrôle et à ne pas faire confiance à son équipe, appelant fréquemment et avec insistance ses collaborateurs, particulièrement lorsqu'ils étaient en télétravail, de "presser" ses employés jusqu'à l'épuisement, puis de les licencier. Ces pressions auraient créé chez lui la peur de voir son supérieur et de travailler avec lui, du stress et des troubles du sommeil et la peur de se faire licencier. Selon lui, il aurait en réalité été licencié en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie engendrée par le harcèlement dont il aurait fait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique.

S'il ressort certes du dossier que F\_\_\_\_\_ était un supérieur hiérarchique stressé (témoins G\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_; cf. aussi les messages des 20 et 21 mai 2021 sous pièces 50 dem.), qu'il pouvait mettre la pression sur son équipe (témoin G\_\_\_\_\_), en particulier, par moments, sur l'intimé (témoin H\_\_\_\_\_; cf. aussi le message de I\_\_\_\_\_ du 16 juin 2021; attestations du Dr C\_\_\_\_\_), avec qui il s'était à une reprise (selon les pièces produites) montré insistant (appels téléphoniques à répétition le 26 mai 2021), qu'il y avait des tensions dans les relations de travail (témoin E\_\_\_\_\_), qui s'étaient dégradées (témoins E\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_), et que l'ancien employé se portait moins bien (témoin H\_\_\_\_\_; attestations du Dr C\_\_\_\_\_), ces éléments ne permettent néanmoins pas de retenir que l'intimé 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 telle gravité 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.

Ainsi, quand bien même le motif réel du licenciement serait la maladie de l'intimé, comme il le soutient, la fin des rapports de travail pour ce motif ne serait pas abusive, dès lors qu'il n'est pas établi que cette maladie aurait été causée par l'appelante.

Point n'est dès lors besoin d'examiner les motifs invoqués par l'appelante pour justifier le licenciement, dans la mesure où l'intimé ne prétend pas qu'ils seraient abusifs.

C/11784/2022

Par conséquent, le jugement entrepris sera réformé en ce sens qu'il sera retenu que le licenciement de l'intimé n'est pas abusif, si bien que ce dernier ne peut prétendre à aucune indemnité à ce titre.

#### **E. 4**

L'appelante conteste sa condamnation à verser la somme de 3'008 fr. 95 à titre de dommages-intérêts correspondant au bonus que l'intimé aurait dû percevoir en 2021.

##### **E. 4.1**

Le Tribunal a considéré que les rapports de travail avaient été résiliés avant le mois de décembre 2021, mois durant lequel était versé le bonus. Néanmoins, compte tenu du congé abusif – donné vraisemblablement en raison de sa maladie, laquelle résultait du comportement de l'appelante –, cette dernière ne pouvait se prévaloir des conditions contractuelles (selon lesquelles la gratification n'était allouée que si le contrat de travail n'était pas résilié par l'une ou l'autre des parties au moment de son versement, indépendamment de la date de la fin du contrat) pour priver l'intimé d'un montant auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été licencié de façon abusive. Les premiers juges ont ainsi accordé à l'intimé un montant calculé sur la moyenne des bonus versés les années précédentes, soit la somme nette de 3'008 fr. 95 avec intérêts à titre de dommages-intérêts.

##### **E. 4.2**

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir violé l'art. 336a al. 2 CO et considère, en tout état, que la gratification discrétionnaire pouvait valablement ne pas être versée compte tenu de la résiliation des rapports de travail.

L'intimé s'en réfère sur ce point à ses considérations de première instance.

4.3.1 En réservant, à l'art. 336a al. 2 in fine CO, les dommages-intérêts que la victime du congé pourrait exiger à un autre titre, le législateur a laissé ouvert le droit du travailleur de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé. Les indemnités des art. 336a et 337c al. 3 CO couvrent en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1).

4.3.2 L'art. 322d al. 1 CO prévoit que si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Il faut déterminer dans chaque cas concret si le bonus est à considérer comme un élément du salaire ou comme une gratification, ce que le juge fait en tenant compte de la teneur du contrat et du comportement ultérieur des parties au cours des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1). Il convient à ces fins, dans un premier temps, d'établir si le bonus est

C/11784/2022 déterminé (ou déterminable) – cas dans lequel l'employé dispose d'une prétention à l'octroi du bonus – ou s'il dépend exclusivement du bon vouloir de l'employeur (bonus discrétionnaire) – cas dans lequel le travailleur "ne dispose en règle générale d'aucune prétention", le bonus étant alors qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.2). Encore faut-il s'assurer, dans cette seconde hypothèse, que l'importance de la gratification permette de considérer celle-ci comme accessoire par rapport à la rémunération globale de l'employé : à défaut d'une telle accessoriété, le bonus perd en effet son caractère de gratification et doit être assimilé à la part variable du salaire, même s'il est facultatif et discrétionnaire. Il importe en effet que la gratification au sens de l'art. 322d CO conserve une importance secondaire dans la rétribution du travailleur (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1). Lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, à savoir qu'il dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur, il doit être qualifié de gratification. A ce titre, le fait de soumettre l'octroi du bonus à la condition que l'employé soit toujours dans les effectifs de la société ou qu'il n'ait pas été mis fins aux rapports de travail relève typiquement d'une gratification et non d'un salaire. Dès lors que la qualification de gratification est admise, encore faut-il déterminer si le principe de son octroi est facultatif, ou si au contraire l'employeur est tenu de verser ladite gratification tout en conservant une marge de manœuvre dans la fixation de celle-ci. Lorsque les parties ont réservé par contrat tant le principe que le montant du bonus, c'est la qualification de gratification facultative qui prévaut, à moins d'un engagement tacite contraire lequel peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.1, 3.1.2.2, 3.1.3.2 et 3.2).

#### **E. 4.4**

En l'occurrence, l'intimé ne peut prétendre au versement de dommages-intérêts faute de congé-abusif et de violation par l'appelante de ses obligations à son égard.

Se pose dès lors la question de savoir s'il peut prétendre au versement de son bonus. Les parties s'accordent sur la qualification de gratification du bonus versé à l'ancien employé. La question de savoir si ce dernier pouvait prétendre chaque année au versement d'un bonus ou si celui-ci était facultatif peut rester indécise. En effet, le contrat de travail prévoit, par renvoi au règlement du personnel, que la gratification ne pouvait être allouée par l'employeur que si le contrat de travail n'était pas résilié par l'une ou l'autre des parties au moment de son versement, indépendamment de la date de la fin du contrat. Vu le congé valablement donné à

- 27/30 -

C/11784/2022 l'intimé avant décembre 2021, ce dernier n'a en tout état pas droit au versement de sa gratification pour l'année 2021.

#### **E. 5**

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 330a CO en la condamnant à établir un nouveau certificat de travail.

#### **E. 5.1**

Les premiers juges ont considéré que l'appelante n'ayant pas apporté la preuve des motifs à l'appui du licenciement, elle n'avait, par extension, pas apporté la preuve du bien-fondé des modifications opérées au détriment de l'intimé dans le certificat de travail final qu'elle a dressé de manière moins élogieuse que le certificat de travail intermédiaire, de sorte qu'il se justifiait de la condamner à remettre à l'ancien employé un certificat de travail final rectifié, conforme au certificat de travail intermédiaire du 11 juin 2021.

### **E. 5.2**

L'appelante soutient avoir dûment expliqué les raisons pour lesquelles les prestations de l'intimé ne pouvaient pas être jugées comme étant satisfaisantes et rappelle le contexte dans lequel le certificat de travail intermédiaire aurait été élaboré et qui justifierait sa teneur élogieuse, à savoir qu'elle pensait que l'intimé allait la quitter et qu'elle souhaitait le soutenir.

### **E. 5.3**

En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent être exclues (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 19 ad art. 330a CO). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Le travailleur ne peut pas exiger une formulation déterminée. L'employeur n'est par conséquent pas tenu de reprendre les formulations souhaitées par le travailleur (ATF 144 II 345, in JT 2019 II 316). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-là trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. L'expression "il a travaillé à notre satisfaction" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne peut exiger l'expression "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

- 28/30 -

C/11784/2022 S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé

de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510). Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

#### **E. 5.4**

En l'espèce, le certificat de travail final diverge du certificat de travail intermédiaire en ce sens qu'il indique les éléments suivants :

- "une bonne" au lieu d'"une excellente capacité d'analyse",
- "un bon sens" au lieu d'"un sens aigu de la précision lors de la conduite de contrôles",
- l'employé "a assumé les tâches confiées" au lieu de "pleinement assumé les tâches confiées", et
- "c'est un collaborateur agréable qui a entretenu avec ses collègues et supérieurs des relations empreintes de disponibilités" au lieu de "c'est un collaborateur qui fait toujours preuve de disponibilité et entretient d'excellents rapports de travail tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues".

Représentant l'appelant, F\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait constaté une dégradation progressive de la relation de travail avec l'intimé et l'existence d'erreurs, mais que ce n'était pas tant celles-ci qui auraient, selon lui, posé problème que sa gestion de

- 29/30 -

C/11784/2022 celles-ci, l'employé ne voulant pas les assumer et ne voulant pas se remettre en question pour les éviter.

Or, il ressort des évaluations de l'intimé que celles-ci étaient, à tout le moins, bonnes (correspondant à bien sur une échelle allant d'insuffisant, à suffisant, bien et très bien) et qu'il atteignait ses objectifs, en particulier celui de fournir un effort d'intégration au sein de l'équipe et dans ses relations avec les membres en 2019. Le point à améliorer en 2020 ne visait que l'organisation lorsqu'il y avait plusieurs tâches à effectuer. Le témoin E\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle avait constaté une baisse de motivation de l'intimé et le fait qu'il n'acceptait pas les critiques. Hormis un seul épisode en lien avec des erreurs sur les chaînes polonaises (erreurs qui avaient été immédiatement rectifiées par ce dernier et pour lesquelles il s'était excusé selon leur échange de messages du 20 et 21 mai 2021 – pièce 50 dem.) et une réponse brusque la veille de son arrêt-maladie de juin 2021, elle n'avait constaté aucun problème dans l'exécution du travail ou dans son comportement. Si le témoin L\_\_\_\_\_ a également constaté des contrôles manquants lors de la reprise de son travail au moment de son congé-maladie, il ne ressort pas de ses déclarations s'il s'agirait d'erreurs graves et/ou fréquentes. D'une manière globale, les témoignages mettent plutôt en évidence que l'intimé ne faisait pas l'objet de plainte tant s'agissant de son travail que de son comportement (témoin K\_\_\_\_\_), qu'il était très poli et très professionnel (témoins L\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_), très investi et très organisé (témoins G\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_) et qu'il tenait compte des remarques qu'on lui faisait (témoins G\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_). Au vu de ce qui précède, il apparaît que le certificat de travail intermédiaire était conforme au travail et au

comportement de l'intimé durant les rapports de travail et que rien ne justifiait que l'appelante établisse un certificat de travail final moins élogieux.

Par conséquent, c'est à raison que le Tribunal a condamné l'appelante à établir un nouveau certificat de travail final conforme au certificat intermédiaire du 11 juin 2021.

#### **E. 6**

Au vu de ce qui précède, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

#### **E. 7**

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). \* \* \* \* \*

- 30/30 -

C/11784/2022 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 9 avril 2024 par ASSOCIATION A\_\_\_\_\_ contre les chiffres 5, 6 et 8 du dispositif du jugement JTPH/432/2023 rendu le 14 novembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11784/2022. Au fond : Annule le chiffre 5 du dispositif dudit jugement. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, 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.