

# **GE\_GERICHTE CAPH/190/2020 vom 22. Oktober 2020**

GE Cour de justice, 2020-10-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_190\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_190_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/190/2020 du 22 octobre 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPH/190/2020 del 22 ottobre 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est de 24'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

### **E. 1.2**

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

- 8/13 -

C/25580/2018-1 1.3.1 Selon l'art. 313 al. 1 CPC, la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse. Si les conclusions au fond de la réponse à l'appel vont au-delà de la simple confirmation du jugement attaqué, il est admissible de considérer cet acte comme un appel joint (ATF 121 III 420 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_618/2012 du 27 mai 2013 consid. 4.1). L'exigence de motivation posée par l'art. 311 al. 1 CPC vaut également pour l'appel joint (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1; JEANDIN, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 4 ad art. 313 CPC). Il résulte de la jurisprudence relative à l'art. 311 al. 1 CPC que l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_361/2019 précité consid. 3.3.1). La motivation d'un acte de recours doit être entièrement contenue dans le mémoire de recours lui-même et ne saurait dès lors être complétée ou corrigée ultérieurement (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.3; 5A\_206/2016 du 1er juin 2016 consid. 4.2.2). 1.3.2 En l'espèce, l'intimé a conclu à ce que la Cour statue à nouveau en lui accordant une indemnité de trois mois de salaire. En tant qu'elle excède la confirmation du jugement, cette conclusion s'apparente à un appel joint. L'intimé ne s'en prend toutefois pas à la motivation du Tribunal sur l'indemnité pour licenciement abusif et ne soulève aucun grief – même implicite – quant au raisonnement contenu dans la décision querellée sur ce point. Il n'expose en particulier pas dans son appel joint quel motif justifierait une indemnité plus élevée, ni en quoi le Tribunal aurait mal apprécié les faits ou mal appliqué le droit à cet égard, de sorte que l'on ne comprend guère ce qui est reproché au premier juge. L'appel joint ne satisfait dès lors pas aux conditions de recevabilité telles qu'exposées ci-dessus. La motivation fournie par l'intimé au stade de sa duplique ne saurait réparer ce vice, dès lors que celle-ci doit être

entièrement contenue dans le mémoire d'appel, respectivement d'appel joint. Faute de motivation, l'appel joint doit par conséquent être déclaré irrecevable.

#### **E. 1.4**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

- 9/13 -

C/25580/2018-1

#### **E. 2**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir établi les faits de manière inexacte, l'ayant conduit à retenir que le congé était abusif en violation de l'art. 336 CO.

##### **E. 2.1**

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 la 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 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1)

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2; 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situation qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Ainsi, lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 précité consid. 2 et les références citées; 4A\_240/2017 précité consid. 3). L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 précité consid. 2; 4A\_240/2017 précité consid. 3). Pour qualifier un congé d'abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1).

- 10/13 -

C/25580/2018-1 Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 précité consid. 2; 4A\_240/2017 précité consid. 3).

## E. 2.2

En l'espèce, en dépit du motif de licenciement invoqué par l'appelante dans la lettre de congé du 30 janvier 2018, il est établi que l'intimé a été licencié en raison de son comportement sur son lieu de travail, considéré comme inadéquat par l'appelante. Elle lui reprochait en effet d'entretenir de mauvaises relations avec ses collègues et de n'avoir pas changé d'attitude malgré plusieurs tentatives de médiations. Il ressort toutefois des enquêtes que seule sa relation avec F\_\_\_\_\_ était problématique. Contrairement à ce que soutient l'appelante, aucun des autres témoins entendus n'ont rapporté de mauvaises relations avec l'intimé. En effet, malgré l'incident relaté par le témoin K\_\_\_\_\_, ce dernier a indiqué que ses rapports avec l'intimé étaient corrects et qu'ils effectuaient du bon travail ensemble. Le témoin H\_\_\_\_\_ a également déclaré qu'il entretenait de bonnes relations avec l'intimé, que celui-ci avait des relations normales avec ses collègues et que l'ambiance était bonne au sein de son équipe. Bien que le témoin J\_\_\_\_\_ ait fait part du caractère autoritaire de l'intimé, il a précisé que ce dernier n'était toutefois pas agressif et que les petites discussions qu'ils avaient pu avoir n'excédaient pas ce qui était usuel sur un chantier. L'on ne saurait davantage retenir que l'intimé entretenait une mauvaise relation avec ses collègues sur la base du fait qu'il se plaignait auprès de certains d'entre eux des difficultés rencontrées avec les personnes du bureau, dès lors que l'objet de ces plaintes n'est pas connu et qu'il ne ressort pas de la procédure que celles-ci influaient sur les rapports entre collègues ou sur le travail au sein de l'entreprise. Il en va de même s'agissant du fait que l'intimé parlait du personnel du bureau comme des "comploteurs espagnols" ou de la "mafia espagnole", dans la mesure où il a expliqué ces termes par le fait que ceux-ci discutaient en espagnol en sa présence bien qu'il ne comprenait pas cette langue et où aucun élément de la procédure n'indique que cette désignation traduisait un quelconque dénigrement. Enfin, il n'est pas établi que l'intimé entretenait des relations froides avec le personnel du bureau, cette allégation n'ayant été confirmée par aucun témoin à l'exception de F\_\_\_\_\_, dont les déclarations sont à apprécier avec réserve compte tenu de son conflit avec l'intimé et de sa position actuelle au sein de l'appelante. Partant, il ne peut être reproché au Tribunal d'avoir retenu que l'intimé entretenait de bons rapports de travail avec ses autres collègues, les enquêtes n'ayant en outre pas permis de démontrer que l'attitude de l'intimé empêchait l'exécution correcte du travail en commun au sein de l'entreprise. S'agissant des rapports entre l'intimé et F\_\_\_\_\_, aucun témoin n'a confirmé qu'il la dénigrait ou se moquait ouvertement de ses fautes d'orthographe. Bien qu'il lui

- 11/13 -

C/25580/2018-1 ait laissé entendre, lors d'une réunion, qu'il pourrait la frapper, il n'est pas établi qu'il se serait montré violent envers elle, ni qu'il l'aurait menacée par la suite. L'on ne comprend dès lors guère l'argument de l'appelante selon lequel "la crainte grandissante de F\_\_\_\_\_" l'aurait poussée à licencier l'intimé. Cela étant, il est établi qu'un conflit persistait entre ces derniers, chacun estimant que l'autre l'entravait dans le bon déroulement de son travail, ce dont ils avaient tous deux fait part à l'appelante. Il appartenait ainsi à celle-ci de prendre les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit et protéger la personnalité de ses deux salariés, ce qui n'est au demeurant pas contesté. A cet égard, le fait que le conflit ait été abordé à l'occasion de deux réunions et lors d'une discussion entre les parties ne saurait

toutefois être considéré comme des mesures suffisantes dans le cas présent. En effet, le contenu de ces discussions n'est pas connu et il ne ressort pas de la procédure que le comportement de l'intimé lui aurait été reproché à ces occasions, ni que des instructions auraient été données à l'un ou l'autre des travailleurs concernés, ceux-ci ayant simplement été invités à se débrouiller entre eux. L'appelante aurait pourtant aisément pu leur éviter de travailler ensemble en retirant à l'intimé la charge du chantier sur lequel il travaillait avec F\_\_\_\_\_, comme il le lui avait demandé. L'appelante ne saurait en effet justifier de ne pas avoir procédé de la sorte au motif que les connaissances de l'intimé sur le chantier étaient indispensables, cette explication perdant tout son sens au vu du licenciement. Enfin, il n'est pas établi que l'employeuse aurait, lors de leur discussion en janvier 2018, enjoint l'intimé de résoudre le problème, à défaut de quoi il serait licencié. Compte tenu des éléments qui précèdent, l'appelante n'a pas pris des mesures suffisantes pour désamorcer le conflit entre ses collaborateurs, de sorte que le licenciement donné dans ces circonstances est abusif. Pour le surplus, si tant est qu'un avertissement ait été donné lors de la discussion de janvier 2018, comme le soutient l'appelante, il convient de relever qu'aucun comportement inapproprié de l'intimé n'a été rapporté après cette discussion et que celui-ci avait déjà été remplacé par G\_\_\_\_\_ selon contrat du 5 janvier 2018, de sorte qu'un tel avertissement aurait été vide de sens, rendant le congé abusif pour ce motif également. Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. L'indemnité pour licenciement abusif n'étant pas remise en cause en tant que telle par l'appelante, elle sera confirmée, étant rappelé que l'appel joint de l'intimé sur ce point est irrecevable.

### **E. 3**

Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 12/13 -

C/25580/2018-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 24 février 2020 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/31/2020 rendu le 27 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25580/2018. Déclare irrecevable l'appel joint formé le 24 mars 2020 par B\_\_\_\_\_ contre ce même jugement. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

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

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

- 13/13 -

C/25580/2018-1

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