

GE_GERICHTE C/1469/2022 vom 18. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1469_2022

FR: GE_GERICHTE C/1469/2022 du 18 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE C/1469/2022 del 18 novembre 2024

Erwägungen

E. 1

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 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. 2.1.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2). Selon une formule fréquemment répétée par le Tribunal fédéral, le

congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, (...) lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but. Si l'abus ne suppose pas nécessairement que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales ne suffit pas, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (Wylér/ Heiner/ Witzig, op. cit., p. 880 et 881).

2.1.2

L'article 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer ces autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'article 336 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_189/2003 du 3 septembre 2003 consid. 5.1 ; Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n. 14 ad art. 336 CO, pp. 385 s.). De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. Ainsi, la violation par l'employeur de son obligation d'intervention en cas de conflits interpersonnels, l'augmentation de la productivité exigée d'un salarié âgé, le « congé-fusible », le manque d'égards de l'employeur dans l'exercice du droit de résilier, ont été déclarés abusifs par le Tribunal fédéral (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.1 ; Wylér/ Heiner, Droit du travail, 4e éd. 2019, pp. 809 ss. et les réf. citées). L'employeur doit ménager l'intégrité de ses employés en s'abstenant de leur demander des efforts excessifs et de les charger de travaux pouvant porter atteinte ou mettant en danger leur santé. Il doit également s'assurer que le travail confié à ses employés ne mène pas à une surcharge pouvant affecter leur santé psychique ou physique, notamment en cas d'heures supplémentaires nombreuses ou de travail supplémentaire au sens de l'art. 12 LTr. (Dunand/Raedler, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon (éd.), 2019, n. 15 ad art. 328 CO). Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés. Il résulte de l'expérience courante de la vie qu'un employé soumis durant des années à une surcharge de travail et maintenu dans l'incertitude de son avenir professionnel est susceptible de tomber en dépression pendant plusieurs mois. Une atteinte de cette nature à la santé correspond à la notion de "tort considérable" donnant droit à une indemnité pour tort moral (Dunand/Raedler, op. cit., n. 51 ad art. 328 CO). Dans l'examen des conditions propres à constituer ou non un mobbing, il est tenu compte des exigences de la fonction. En effet, certaines fonctions de cadres sont nerveusement contraignantes, le travailleur étant soumis à d'importantes pressions (relationnelles, temporelles, organisationnelles, etc.), de sorte que l'on peut exiger une résistance au stress et à la critique plus élevée que la moyenne. Dans la mesure où ces tâches sont inhérentes à la fonction, qu'elles sont connues du travailleur au moment où il a accepté ce poste, qu'il obtient une rémunération en adéquation, une faiblesse ou dépression du travailleur consécutive aux difficultés à soutenir un tel rythme de travail peuvent ne pas relever du mobbing, malgré des difficultés relationnelles avec d'autres collègues (Wylér/Heiner/Witzig, Droit du travail, 2024, p. 466). La mise en place délibérée d'un système d'organisation du travail très contraignant pour le travailleur peut constituer une atteinte à la personnalité, alors même qu'elle ne relève pas du mobbing. (...) Cette organisation peut avoir pour effet d'exercer une pression telle qu'elle entraîne une détérioration de la santé psychique des travailleurs qui y sont exposés. Elle peut justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral. Il faut cependant que le style de direction et les

exigences posées par l'employeur soient si sévères que la pression excessive ainsi imposée soit de nature à entraîner, selon l'expérience générale de la vie, une dégradation de la santé psychique d'une personne exposée à une telle situation (Wyler/ Heinzer/ Witzig, op. cit., p. 468). 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; 125 III 70 consid. 2c). 2.1.3 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. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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 p. 703; arrêts 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1). 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). 2.1.4 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine p. 515), que le Tribunal fédéral ne revoit qu'à des conditions restrictives. En revanche, savoir si le congé repose sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO relève du droit (arrêt 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.1).

E. 2.2

En l'espèce, en se plaignant d'une constatation inexacte des faits, l'appelant reproche en réalité au Tribunal d'avoir procédé à une appréciation erronée des preuves, point qui sera examiné ci-après. En tout état, l'état de faits a été complété dans la mesure utile. 2.2.1.1 Tout d'abord, les premiers juges auraient erré en niant la sous-capacité du Help Desk, en particulier durant la pandémie, ainsi que les alertes de l'appelant à cet égard. Le Tribunal aurait dû retenir que le nombre d'heures supplémentaires effectuées était excessif, notamment au regard de la LTr, ce qui démontrait le sous-dimensionnement du Help Desk. Il ressort du dossier qu'au début 2020, la Banque a décidé de rapatrier en son sein son service informatique, géré jusque-là par la société C_____ SA et comprenant le Help Desk. A teneur du contrat de travail et du descriptif du poste, ce service était principalement chargé du support bureautique 1^{er} et 2^{ème} niveau par téléphone, sur une plate-forme dédiée et par contact direct avec les utilisateurs de la Banque, ainsi que de la gestion des changements, de l'évolution des processus et de l'amélioration régulière de la qualité. La gestion de ce nouveau service a été confiée à l'appelant, assisté initialement de deux personnes, soit G_____ et H_____, ce qui paraît d'emblée peu au regard des tâches confiées. A cet égard, le témoignage de X_____ est éloquent. Ce dernier a en effet décrit l'importance de la tâche du Help Desk, à savoir équiper la banque avec des ordinateurs portables, assurer le support informatique, telecom et VIP, ainsi que le soutien aux entités étrangères qui comptaient une trentaine de collaborateurs chacune. Ainsi, il peut déjà être constaté à ce stade que les tâches du Help Desk étaient nombreuses et la dotation de ce nouveau service en personnel peu importante. Malgré cela, il résulte du tableau de "suivi hebdomadaire" de l'appelant du 3 au 12 février 2020 (première semaine d'engagement),

produit par la Banque, que celui-ci a immédiatement donné satisfaction, les objectifs principaux fixés étant atteints entre 75% et 100%. Le suivi des semaines subséquentes ne figure pas au dossier, pas plus que les statistiques des demandes au Help Desk en février 2020.

2.2.1.2 Dès la mi-mars, soit à peine un mois après que l'appelant ait rejoint l'intimée, le nouveau service dont il avait la charge de l'organisation et de la gestion a dû faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19, soit à une situation exceptionnelle, ce qui a, dans un premier temps, consisté à équiper 80% des collaborateurs (environ 600) d'une connexion à distance. E_____ a déclaré à ce propos que la Banque n'était pas prête pour cela, de sorte qu'il n'y avait aucune préparation en amont. Il va de soi que cela ne saurait être reproché à l'appelant, et qu'il faut au contraire en tenir compte dans l'examen des reproches formulés à son égard et ayant conduit à son licenciement. Une task force a été mise en place, composée du Help Desk dans son ensemble et de collaborateurs d'autres services, soit 25 à 30 personnes au total. E_____ a déclaré que cette task force devait être chapeauté par l'appelant, mais qu'il en avait repris la direction après deux ou trois jours, car le précité était débordé. La responsabilité d'une telle entité n'était pas prévue dans le cahier des charges de l'appelant, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, étant rappelé qu'initialement le Help Desk qu'il devait diriger comptait trois personnes. C'est ainsi à tort que le Tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas dû assumer de tâches non comprises dans son cahier des charges. La supervision d'une task force n'en faisait clairement pas partie. De plus, il ne pouvait être raisonnablement exigé de l'appelant, pas plus que de toute autre personne d'ailleurs, qu'il maîtrise parfaitement en deux ou trois jours une équipe créée au pied levé, composée de personnes provenant de départements différents, avec des objectifs à définir, dans une situation imprévisible, soudaine et exceptionnelle telle que la pandémie de COVID-19. E_____ n'a au demeurant pas exposé précisément en quoi l'appelant avait failli à ce moment-là, se limitant à déclarer que celui-ci "était débordé", ce qui devait être le cas de tous, selon l'expérience générale. Par ailleurs, en mai 2020, l'appelant a reçu un bon cadeau de l'intimée, comme reconnaissance de sa contribution personnelle et de la mobilisation de son équipe lors de la mise en place des connexions à distance, indice qu'il avait donné satisfaction. C'est ainsi à tort que le Tribunal a retenu que l'appelant avait failli en ne parvenant pas à assumer la direction de la task force.

2.2.1.3 Parallèlement aux mesures précitées, liées à la pandémie, les projets de migrations informatiques décidés par la Banque ont été mis en œuvre dès l'été 2020. La migration en tant que telle n'entrait pas dans le cahier des charges de l'appelant, ce que E_____ a admis, mais celui-ci devait assurer les services du Help-Desk, en ce sens que toutes les plaintes et problématiques liées à ces migrations leur étaient transmises. Il ressort de tous les témoignages que la migration a généré du travail supplémentaire pour le Help Desk, d'environ 15% selon E_____, et de 20 à 30% selon l'appelant. Si les conséquences de la migration entraient manifestement dans le cahier des charges de l'appelant, il ne peut être fait abstraction de ce que celle-ci s'est ajoutée à un travail exceptionnel et imprévisible lié à la pandémie; c'est en relation avec cette surcharge particulière que les mesures prises par la Banque doivent être considérées et non pas à cause d'éventuels manquements de l'appelant. Ainsi, comme il l'a exposé, c'est dans ce contexte que E_____ a notamment dû assumer le rapport de performances utile pour gérer l'équipe du Help Desk, ainsi que la gestion de l'inventaire informatique pour toute la Suisse, tâches incombant normalement à l'appelant. F_____ a quant à lui mobilisé les ressources d'autres services, et fait appel à des tiers pour soutenir le projet de migration. Le "Tickets Statistics as of 28.02.2020" produit par la Banque révèle une première augmentation sensible des tickets "ouverts" de juin à août 2020, par rapport à mars, avril et

mai, ce qui corrobore l'augmentation de travail du Help Desk durant cette période. Ce tableau révèle également, si l'on considère les tickets "fermés", une activité marquée du Help Desk en juin 2020, soit après que les mesures liées à la pandémie aient été mises en place, et très importante dès septembre 2020, soit après la migration informatique. Ces éléments sont à mettre au crédit de l'appelant et en contradiction avec les prétendus manquements de celui-ci dans l'accomplissement de son travail. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, c'est bien plutôt la surcharge du Help Desk respectivement de l'appelant, due à la poursuite des projets de migration parallèlement aux dispositifs liés à la pandémie, que le manque de performances de celui-ci qui ont conduit l'intimée à recourir à l'aide de tiers. Il n'est par ailleurs pas évident que la gestion de l'inventaire informatique pour toute la Suisse incombait à l'appelant, à teneur de la description de son poste. C'est ainsi à tort que le Tribunal a retenu que, dans ce contexte, la Banque avait pris toutes les mesures pour protéger l'appelant d'une surcharge.

2.2.1.4 De manière plus générale, tous les témoins entendus ont fait état de l'importante charge de travail engendrée par la pandémie et les mesures à prendre en résultant, ce qui par ailleurs peut être considéré comme établi vu l'expérience générale. E_____ a d'ailleurs déclaré que la task force avait travaillé jour et nuit pour parvenir à équiper 80% du personnel en trois semaines. Les témoins H_____ et G_____ ont également exposé qu'ils avaient fait de nombreuses heures supplémentaires lors de l'introduction du télétravail, qui avait pris entre quatre et six mois, selon le premier. Il ressort également du courrier de l'appelant à E_____ du 4 novembre 2020, que tous les membres de l'équipe avaient effectué de nombreuses heures supplémentaires durant l'année et restaient devoir prendre environ la moitié de leurs jours de vacances. Peu importe à cet égard qu'une partie des heures supplémentaires aient été déjà compensées à cette date et que les collaborateurs du Help Desk aient pu prendre quelques jours de vacances durant l'été 2020, ne faisant par là qu'exercer un droit. Les reproches faits par E_____ devant le Tribunal sur la manière dont l'appelant avait géré les heures supplémentaires en n'exigeant pas qu'elles soient compensées le mois suivant, alors qu'il n'existait aucun rapport desdites heures et que cette compensation durant l'été n'aurait fait qu'aggraver la surcharge du service, tombent à faux. Le fait que les 200 premières heures supplémentaires effectuées par l'appelant n'étaient pas compensées compte tenu de sa fonction de cadre, ne permet pas encore de considérer qu'il était normal qu'il les fasse, qui plus est sur quelques mois seulement. Il s'agit au contraire d'un indice supplémentaire de la surcharge dont souffrait le Help Desk. Le burn out dont a souffert l'appelant dès la fin de l'année 2020, attesté par certificat médical, vient encore confirmer la réalité de la surcharge de travail que celui-ci a subie durant plusieurs mois. Enfin, l'engagement effectif de nouveaux collaborateurs au début de l'année 2021, comme exposé par E_____, démontre également le manque de ressources dont souffrait le Help Desk, ce dont la hiérarchie était informée. Ainsi, il ressort clairement des éléments ci-dessus que durant l'été et à tout le moins jusqu'en octobre 2020, le Help Desk avait une charge de travail significativement supérieure à ce qu'elle aurait dû être, en raison non seulement de la pandémie, mais aussi des projets de migration et du manque de collaborateurs de ce service. Dans cette mesure, ce service a fonctionné et assumé les tâches qu'on pouvait attendre de lui, en gérant les priorités, ce que les courriels adressés par des collaborateurs à l'appelant et au Help Desk entre décembre 2020 et mars 2021, pour les remercier de la rapidité et de l'efficacité de leurs interventions, confirment, tout comme les statistiques des "tickets". Les mesures prises par E_____ et F_____, en recourant à des tiers, établissent également cette surcharge. Il n'a d'ailleurs pas été démontré que celles-ci avaient été prises à cause des manquements de l'appelant. Elles l'ont bien

plutôt été à cause du manque de ressources du Help Desk , pour faire face à une situation qui restait exceptionnelle. Le certificat de travail élogieux délivré par le précédent employeur de l'appelant, qui assumait des tâches identiques à celles confiées par l'intimée, permet également de douter que les reproches faits à l'appelant aient comme cause un manque de compétences. Au vu de ce qui précède et contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, aucun élément du dossier ne permet de retenir que durant l'été et jusqu'en octobre 2020, l'appelant n'aurait pas donné satisfaction à la Banque, compte tenu des moyens à disposition. A cet égard, il n'a d'ailleurs pas été établi que durant cette période des reproches auraient été adressés à l'appelant par l'intimée. Les déclarations de E_____, à considérer avec circonspection compte tenu de sa position au sein de l'intimée, selon lesquelles il aurait, tout au long de l'année, discuté hebdomadairement avec l'appelant sur sa manière de s'organiser et sur ce qu'on attendait de lui, ne sont corroborées par aucune pièce, le seul "suivi hebdomadaire" produit concernant la première semaine d'engagement de l'appelant. T_____ qui a également fait état de ces prétendues discussions régulières entre l'appelant et son supérieur hiérarchique a cependant admis qu'elle n'y avait pas assisté. Le dispositif de soutien prétendument mis en place pour aider l'appelant durant cette période n'est pas non plus démontré. C'est ainsi également à tort que le Tribunal a considéré que le Help Desk ne souffrait pas d'un manque de collaborateurs et que sa prétendue mauvaise gestion était imputable à l'appelant.

E. 2.2.2

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu que tant le laps de temps de deux semaines qui lui avait été octroyé que les objectifs à atteindre dans ce délai étaient irréalistes. Les premiers juges auraient dû parvenir à la conclusion que l'intimée n'avait pas protégé sa personnalité et qu'elle avait ainsi exploité sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO pour résilier le contrat.

E. 2.2.2.1

Dès octobre 2020, une nouvelle collaboratrice a rejoint le Help Desk , ce qui tend à démontrer que l'appelant avait signalé la surcharge du service dont il avait la responsabilité et que la Banque était consciente du sous-effectif du Help Desk , contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal. Dans son courrier à E_____ du 4 novembre 2020, l'appelant a fait état de l'amélioration de la situation notamment suite à cet engagement, ce qui devait lui permettre de reprendre des formations, d'améliorer les processus et de prendre le temps d'améliorer les statistiques. Les témoins ont tous déclaré que dès l'automne, ils avaient retrouvé "un rythme de croisière". Cet allègement de la charge de travail est aussi à mettre sur le fait que le dispositif en lien avec la pandémie était achevé et que les projets de migration avaient avancé.

E. 2.2.2.2

A mi-décembre 2020, soit à peine un mois après ce retour "à la normale", ce qui paraît prématuré (notamment au regard de la période d'essai habituelle de trois mois), l'appelant a fait l'objet d'une évaluation, dans laquelle il lui a été reproché, en substance, un manque d'organisation, d'anticipation et de décision en tant que manager d'un service "très exposé". En même temps, pourtant, une amélioration du service aux utilisateurs était notée, et les qualités de l'appelant pour faire face aux défis 2020 rencontrés relevées. Les reproches faits à l'appelant sont ainsi nuancés et semblent tenir compte de la situation exceptionnelle traversée. Il ne lui est pas fait grief de ne pas y avoir fait face. Au contraire. Les points

qualifiés "d'inférieurs aux attentes" tout comme les attentes sont d'ordre général, ce qui peut s'expliquer après une période tumultueuse lors de laquelle toute l'activité de l'intimée a été bouleversée. Des objectifs, ainsi qu'un délai à fin mars 2021, lui ont été fixés pour y parvenir. Suite à cela, l'appelant a été absent, pour burn out attesté par certificat médical, durant un mois et n'a repris son emploi que très progressivement en février, puis en mars. Durant son absence, X_____, consultant informatique auprès de l'intimée, mais externe au Help Desk, l'a remplacé et c'est à ce dernier qu'a été confiée la responsabilité de ce service après son licenciement. L'enchaînement des événements permet de penser que la décision de recourir à X_____ plutôt qu'à un collaborateur du Help Desk durant l'absence de l'appelant induisait déjà celle de licencier ce dernier. Les mesures mises en place par la Banque pour aider l'appelant ont essentiellement consisté à lui permettre de suivre une journée de formation sur l'organisation et la gestion des priorités, et cela à mi-mars soit quinze jours avant son licenciement. À côté de cela, alors que l'appelant ne travaillait encore qu'à 50%, E_____ lui a demandé de vérifier, d'ici au lendemain, un document qu'il lui avait transmis en septembre 2020. La pression mise sur l'appelant qui revenait de maladie paraît exagérée, s'agissant d'un document en suspens depuis plusieurs mois, et dénote un manque d'égards certain, pour ne pas dire plus. À fin février, alors que l'appelant n'avait pas encore repris son travail à temps plein, E_____ l'a informé que les objectifs fixés en décembre 2020 avaient été revus à la baisse, mais le délai imparti pour les atteindre maintenu à fin mars. À mi-mars déjà, l'appelant a fait l'objet d'une évaluation concernant ces objectifs, selon ce qu'a déclaré E_____. Il résulte de ce qui précède d'une part que l'intimée n'a pas respecté la personnalité de l'appelant, de par la pression exercée à peine passée la période exceptionnelle liée à la pandémie de COVID-19, étant rappelé que l'appelant n'avait commencé son emploi qu'un mois avant le déclenchement des mesures sanitaires et qu'il lui incombait de mettre en place un service jusque-là externalisé. D'autre part, la manière dont l'intimée a mis fin au contrat de l'appelant est également critiquable, tant le temps mis à disposition pour améliorer des manquements qualifiés d'importants par l'intimée était de courte durée. Cette manière contradictoire de procéder peut être qualifiée de contraire à la bonne foi et c'est à tort que le Tribunal en a jugé autrement. Il ne pouvait raisonnablement retenir que la Banque avait tenu compte de l'absence de l'appelant pour déterminer les objectifs à atteindre et le temps à disposition pour le faire.

E. 2.2.3

En conclusion, de multiples indices plaident en faveur de la qualité du travail de l'appelant durant l'année 2020, en tenant compte des circonstances exceptionnelles qui l'ont émaillée, parmi lesquelles la nouveauté du poste occupé par lui, l'urgence et les problèmes liés à la pandémie, ayant nécessité le recours à des tierces personnes généralement dédiées à d'autres tâches, et les changements d'organisation provisoire générés par la situation exceptionnelle. Il n'a pas été démontré que les mesures prises par l'intimée l'ont été à cause des manquements de l'appelant; elles se sont révélées nécessaires à cause de la pandémie et de ses conséquences, auxquelles le Help Desk ne pouvait faire face, faute de moyens suffisants, non imputables à l'appelant. L'intimée ne pouvait sérieusement juger des compétences de l'appelant à peine sorti d'une situation de crise exceptionnelle, et exiger l'atteinte d'objectifs dans un délai de deux semaines dès le retour de maladie de celui-ci. Il apparaît ainsi que le motif allégué par l'intimée pour licencier l'appelant est abusif et ne repose pas sur des motifs réels. La manière de procéder au licenciement est également abusive. Le jugement entrepris sera donc annulé, et il sera constaté que le licenciement donné par l'intimée à l'appelant le 6 avril 2021 est abusif.

E. 3

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci 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 (art. 336a al. 2 CO). Afin de respecter la garantie du double degré de juridiction, la cause sera retournée au Tribunal pour qu'il statue sur le montant de l'indemnité due à l'appelant (art. 327 al. 3 let. a CPC).

E. 4

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 600 fr., seront mis à la charge de l'intimée qui succombe, et compensés avec l'avance versée par l'appelant, acquise à l'Etat de Genève (art. 106 et 111 CPC; 71 RTFMC). L'intimée sera condamnée à en rembourser l'appelant. Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/1/2024 rendu le 9 janvier 2024 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 3 et 4 du dispositif de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau: Dit que le licenciement adressé par B_____ à A_____ le 6 avril 2021 est abusif. Retourne la cause au Tribunal des Prud'hommes pour qu'il statue sur l'indemnité pour licenciement abusif due par B_____ à A_____. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 600 fr., dit qu'ils sont compensés par l'avance de frais versée par A_____, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de B_____. Condamne B_____, à rembourser 600 fr. à A_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, 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.