

GE_GERICHTE C/15430/2022 vom 3. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15430_2022

FR: GE_GERICHTE C/15430/2022 du 3 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE C/15430/2022 del 3 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

er octobre 2021. g. Par certificat de travail intermédiaire du 29 juin 2021, B_____ SA a indiqué quelles étaient les activités effectuées par A_____, soit celles susmentionnées, précisant que ce dernier était un collaborateur ponctuel qui s'acquittait de ses tâches avec satisfaction. h. Au retour de son congé, G_____ ayant pris sa retraite, A_____ a travaillé sous la supervision de O_____, responsable dépôt, et de P_____, responsable technique et gestionnaire des transports. Ce dernier, qui avait débuté comme chauffeur dans l'entreprise, avait été promu en 2020/2021. Bien qu'il n'ait aucune habilitation ni connaissance pour ordonner des travaux d'électricité, il organisait tous les travaux d'amenée d'électricité jusqu'au tableau du chantier en déterminant les distances de câbles et les portiques ainsi que la signalisation. i. Tous les premiers mardis du mois, il y avait des séances entre notamment les précités pour discuter des problèmes éventuels. j. Par décision du 26 novembre 2021, l'Inspection fédérale des installations à courant fort ESTI a refusé de reconnaître à A_____ l'équivalence entre sa formation roumaine et celle d'installateur-électricien avec certificat fédéral de capacité (CFC) en Suisse. k. Le 4 décembre 2021, A_____ a informé Q_____, directeur du département technique, de ce refus et a demandé à discuter avec lui pour que ses tâches au sein de l'entreprise puissent être "rétablies" dès lors qu'il exerçait actuellement une activité en lien avec l'entretien des installations et installations électriques. Q_____ n'a pas répondu à ce message, considérant qu'il appartenait à O_____ de s'occuper de cette question. l. Au début de l'année 2022, les ressources humaines ont organisé deux séances réunissant A_____, O_____ et P_____. Selon B_____ SA, ces séances, qui avaient pour but de résoudre les problèmes de A_____ s'étaient soldées par un échec, et il avait été demandé à A_____ de respecter sa hiérarchie. Celui-ci avait toutefois continué à s'en plaindre, revendiquant le droit de rencontrer le directeur de l'entreprise. Selon A_____, il ne s'était pas agi de séances de médiation mais de remises à l'ordre. O_____ lui avait fait des "mises au point" sans qu'il n'y ait pu avoir de discussion. C'est pour cette raison qu'il voulait s'entretenir avec le directeur afin de lui expliquer que le secteur dysfonctionnait à cause d'une "camaraderie qui se protégeait". m. Par courrier recommandé du 20 mai 2022, B_____ SA a confirmé à A_____ mettre fin à son contrat de travail pour le 31 juillet 2022, conformément à ce qui lui avait été indiqué lors de l'entretien du même jour. A l'appui du licenciement, l'employeuse a invoqué son attitude agressive, inadéquate et une insoumission aux ordres donnés par son supérieur hiérarchique, P_____, et ce malgré les entretiens de recadrage des 1^{er} mars et 5 avril 2022. Elle a également reproché à son employé de procéder à l'établissement de rapports journaliers concernant son propre travail sans qu'aucune demande ne lui ait été faite dans ce sens, ce qui était une perte de temps et une provocation de sa part. Ce comportement entravait la bonne cohésion du groupe et créait des tensions inutiles. n. Par courrier du 21 mai 2022 à B_____ SA, A_____ a contesté les motifs

évoqués à l'appui de son licenciement et a souligné l'absence d'avertissement. Il a fait valoir avoir été surpris d'avoir été licencié alors qu'il avait demandé une médiation pour la conciliation d'un conflit. Il a relevé que l'unique problématique était le conflit avec son collègue P_____ qui, compétent comme conducteur de camion, occupait le poste de responsable technique et adjoint chef du dépôt. Il a demandé à B_____ SA des explications quant à l'occupation de ce poste par P_____. Il a expliqué que P_____ lui posait problème en qualité d'électromécanicien à cause de "son absence en décisions et sa défiance pour s'impliquer en général dans la production, organisation des équipes, déroulement des travaux et son agenda faible et l'organisation en général". En outre, depuis qu'il avait discuté avec P_____, ce dernier devenait "une autorité abusive et un provocateur menaçant avec des lettres d'avertissements en lançant des fausses critiques" à son adresse. Il s'agissait des raisons pour lesquelles il avait demandé un rendez-vous de médiation du conflit. o. Le 24 mai 2022, A_____ et P_____ ont procédé au démantèlement d'une ligne provisoire de courant fort. Alors que A_____ s'apprêtait à couper une ligne, sur l'ordre de P_____, il était apparu que le courant n'avait pas été coupé par les SIG comme le voulait la procédure. p. Par courrier du 25 mai 2022, A_____ a rappelé à B_____ SA qu'il existait des problèmes de sécurité, de compétence et de mauvaise organisation chez ses supérieurs hiérarchiques, ce qu'il avait signalé de manière insistante lors des réunions mensuelles du dépôt. L'incident de la veille était révélateur, étant relevé qu'il aurait pu être électrocuté ou même tué. Il sollicitait dès lors que B_____ SA reconnaisse qu'il n'avait pas été licencié en raison d'un conflit mais parce qu'il avait donné son opinion sur les problèmes de sécurité. q. B_____ SA a répondu à A_____ par courrier du 17 juin 2022 qu'elle prenait très au sérieux cet incident mais que cela ne remettait pas en cause les qualités et compétences des supérieurs hiérarchiques. Les choix effectués en qualité de responsabilité ou de promotion interne ne lui revenaient pas et elle n'avait pas à justifier de ses décisions. Il ressortait de ses courriers qu'il estimait ses supérieurs incompetents, notamment P_____, avec qui les rapports étaient conflictuels, même si le responsable du dépôt avait tenté plusieurs médiations qui n'avaient pas permis d'apaiser les tensions. B_____ SA a ajouté qu'elle ne remettait pas en question les compétences professionnelles de A_____. Il existait toutefois une incompatibilité relationnelle avec P_____, auquel il était subordonné, qui compromettait leurs relations de travail. r. Par lettre du 18 août 2022 à B_____ SA, A_____ a fait valoir que l'incident survenu le 22 mai 2022 prouvait l'incompétence de P_____. Ce dernier agissait comme un apprenti sur le terrain et mettait sa vie et celle de ses collègues en danger. Bien que conscient que les nominations n'étaient pas de son ressort, il a demandé à B_____ SA des explications quant aux postes et compétences professionnelles de P_____ ainsi que toutes les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'incident du 24 mai 2022. s. Par courrier du 24 août 2022, B_____ SA a libéré A_____ de son obligation de travailler dès le jour même à 13h et indiqué la nouvelle date de fin de contrat, soit le 30 septembre 2022. t. Par courrier du 7 septembre 2022, A_____ a contesté sa libération de l'obligation de travailler décidée par son employeuse ainsi que la date de fin des rapports de travail. u. Par courrier du même jour, B_____ SA a confirmé à A_____ que son contrat de travail prendrait fin le 30 septembre 2022, compte tenu du report de la fin des rapports de travail en raison de son incapacité de travail pour cause d'accident du 22 juin au 21 août 2022 inclus. D. a. Par requête déposée en vue de conciliation le 15 août 2022, déclarée non conciliée le 29 septembre 2022 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 16 janvier 2023, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de 23'504 fr. nets, avec intérêts moratoires au

taux de 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2022, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. A l'appui de ses conclusions, A_____ a allégué que son licenciement lui avait été signifié à la suite des remarques légitimes qu'il avait formulées auprès de ses supérieurs en lien notamment avec la sécurité et l'absence d'encadrement s'agissant de tâches pour lesquelles il n'avait pas de formation. Compte tenu de ce qui précédait, il réclamait une indemnité pour licenciement abusif équivalente à quatre mois de salaire. b. Dans sa réponse du 30 mars 2023, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de ses conclusions. Elle a allégué que A_____ s'était plaint à plusieurs reprises de son supérieur hiérarchique, P_____, qu'il considérait comme "incompétent et incapable", et qu'il refusait d'exécuter ses ordres. Compte tenu de la relation conflictuelle, trois séances avaient été organisées pour trouver un terrain d'entente, en vain. A_____ s'était montré arrogant, estimant que P_____ ne méritait pas son poste, qu'il n'avait pas les compétences pour l'occuper et qu'il ne pouvait dès lors pas lui donner d'instructions. L'employé n'avait pas cessé de remettre en question l'organisation hiérarchique, l'organisation interne, la sécurité au dépôt et aux chantiers et exigeait de rencontrer la direction. En outre, A_____ avait commencé à épier les faits et gestes de son supérieur, au lieu de se concentrer sur son travail, et établissait des rapports journaliers sur son propre travail. Ce comportement l'avait également mis à l'écart de ses collègues. Dans ces circonstances, elle n'avait eu d'autre choix que de le licencier. En outre, même postérieurement à son licenciement, A_____ avait exigé des explications quant aux qualifications de P_____ pour occuper son poste. c. Le 2 mai 2023, A_____ a fait parvenir au Tribunal la liste de ses témoins. Y figuraient notamment C_____, qu'il désirait auditionner sur les faits relatifs à l'entreposage de produits chimiques et inflammables dans les ateliers, et E_____, qu'il désirait entendre sur l'incident du 24 mai 2022. d. Lors de l'audience du Tribunal du 12 juin 2023, B_____ SA a indiqué qu'elle avait signifié la fin de son activité à tous ses employés le jour-même et qu'elle déposerait sa mise en faillite dans la semaine. A_____ a fait valoir que les motifs évoqués dans la lettre de licenciement ne lui étaient pas imputables. Il avait demandé une médiation et, à la place de celle-ci, il avait été licencié sans avoir reçu d'avertissement préalable. Il avait évoqué de manière hebdomadaire des problèmes de sécurité en lien avec le dépôt, mais ses doléances n'avaient pas été entendues. B_____ SA a fait valoir que c'était la persistance des revendications de A_____ qui avait motivé son licenciement. e. B_____ SA a été dissoute par suite de faillite prononcée par jugement du Tribunal de première instance du 22 juin 2023, avec effet à partir du même jour. f. La présente cause a été suspendue en vertu de l'art. 207 LP par ordonnance du

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

requis (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 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).

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.

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.

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 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).

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.

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 repréailles 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 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). 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 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). * * * * * 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.