

## GE\_GERICHTE C/26853/2017 vom 24. Oktober 2019

GE Cour de justice, 2019-10-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_26853\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26853_2017)

FR: GE\_GERICHTE C/26853/2017 du 24 octobre 2019

IT: GE\_GERICHTE C/26853/2017 del 24 ottobre 2019

### Erwägungen

#### E. 15

février 2016, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 janvier 2016, pour un salaire annuel de 80'000 fr. brut, payable en douze mensualités (pièce 44 déf.). c. Durant les rapports de travail, A\_\_\_\_\_ a travaillé sur un projet exécuté au siège d'une entreprise cliente de B\_\_\_\_\_ SA, c'est-à-dire, la société F\_\_\_\_\_ sise à Genève. A ce titre, il faisait partie d'une équipe de travail composée d'environ six personnes, dont, notamment, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Le supérieur hiérarchique de A\_\_\_\_\_ était C\_\_\_\_\_, son responsable direct, I\_\_\_\_\_. d. Des tensions sont apparues entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ au cours de leurs relations de travail, ce dernier étant employé de B\_\_\_\_\_ SA depuis de nombreuses années. Cette situation conflictuelle a notamment fait l'objet d'un courriel du 23 novembre 2016 de I\_\_\_\_\_, qui faisait référence à un emportement de A\_\_\_\_\_ à l'encontre de son collègue et mettant en exergue une « réelle incompatibilité d'humeur » entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. e. Lors de la réunion annuelle de B\_\_\_\_\_ SA, A\_\_\_\_\_ a été nommé comme le nouvel arrivant le plus performant de l'année. Le même soir, C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ ont évoqué les problèmes d'attitude de ce dernier lors d'une discussion informelle au cours de laquelle le premier a indiqué au second que celui-ci devait corriger son attitude, comme cela sera détaillé plus loin. f. A\_\_\_\_\_ a effectué le 3 mars 2017 son bilan annuel de performance avec son responsable RH, J\_\_\_\_\_. A cette occasion, la performance globale de A\_\_\_\_\_ a été évaluée conforme aux exigences du poste. Dans le cadre de ce bilan annuel, A\_\_\_\_\_ a estimé lui-même manquer parfois de maîtrise de lui-même et avoir admis déjà avoir parlé de cette question avec son manager pour améliorer son comportement, en affirmant qu'il s'y efforçait et que la situation s'améliorera, selon son appréciation. L'objectif lui était assigné de ne plus susciter de retours (feedbacks) de comportements négatifs en interne et en externe. g. A l'issue de cet entretien d'évaluation, B\_\_\_\_\_ SA a augmenté le salaire de A\_\_\_\_\_ de 2% à 81'600 fr. annuels, étant relevé que cette augmentation était supérieure aux directives internes produites sous pièce 49 par la défenderesse. Les vacances annuelles étaient par ailleurs portées de 20 à 24 jours. A\_\_\_\_\_ a consigné à cet égard dans son bilan annuel de performance qu'il estimait son augmentation de salaire comme étant insuffisante, puisqu'il demandait un salaire supérieur à 90'000 fr. annuels. h. Alors qu'il était en incapacité de travail pour cause de maladie du 21 au 26 mars 2017, A\_\_\_\_\_ a participé le 22 mars 2017 à un match de football avec une équipe composée d'employés de F\_\_\_\_\_, au cours duquel il s'est blessé au genou, ce qui a engendré une incapacité de travail pour cause d'accident jusqu'au 27 mars 2017. i. A\_\_\_\_\_ a été convoqué le 10 avril 2017 à un entretien en présence de D\_\_\_\_\_, responsable administratif et financier de B\_\_\_\_\_ SA et C\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique, entretien au cours duquel A\_\_\_\_\_ a été licencié. Ce licenciement a été confirmé par B\_\_\_\_\_ SA par pli recommandé du 12 avril 2017, en se référant aux motifs donnés oralement lors de l'entretien et a libéré A\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler avec effet immédiat. j.

A\_\_\_\_\_ a sollicité par courrier du 27 avril 2017 que les motifs de licenciement lui soient communiqués, arguant pour le surplus que le seul motif qui lui avait été fourni oralement lors de l'entretien du 10 avril 2017 était le désaccord portant d'après lui entre les parties sur sa rémunération. B\_\_\_\_\_ SA a indiqué par pli recommandé du 31 mai 2017 que le motif de licenciement était le comportement inadéquat et répété de A\_\_\_\_\_ envers ses collègues lors de sa mission dans les locaux de la cliente, et ce, malgré divers rappels de ses responsables directs, MM. K\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_. Par le même courrier, B\_\_\_\_\_ SA contestait formellement que la question de la rémunération ait été abordée durant l'entretien de licenciement. k. A\_\_\_\_\_ a fait opposition à son licenciement par pli recommandé du 13 juin 2017 adressé à son employeur. l. Par requête déposée le 10 novembre 2017 au greffe de l'Autorité de conciliation des prud'hommes, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA au paiement d'un montant de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. La cause n'ayant pas pu être conciliée à l'audience du 9 janvier 2018, une autorisation de procéder a été délivrée à A\_\_\_\_\_. m. Par demande simplifiée déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 5 avril 2018, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA en paiement d'un montant de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. A l'appui de ses conclusions, A\_\_\_\_\_ a allégué en substance avoir été licencié en raison de sa demande d'augmentation de salaire et non en raison des comportements inadéquates qui lui sont reprochés, avoir dû travailler dans des conditions difficiles de stress et d'avoir effectué des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été reconnues. En particulier, A\_\_\_\_\_ se plaignait d'une inégalité de traitement avec un collègue, dont les jours de congé annuel avaient été augmentés. Il s'est plaint également du fait que l'employeur n'aurait pas mis à jour dans sa base de données le changement d'adresse qu'il lui avait pourtant annoncé. Il a fait valoir qu'il avait trouvé son augmentation de salaire trop faible, par rapport au travail qu'il effectuait et, à un autre titre, que son incapacité au travail du 21 au 26 mars 2017 ne l'empêchait nullement de pratiquer du sport, puisque son médecin lui avait au contraire recommandé une telle activité, s'agissant d'un burnout. Il a produit à l'appui de ce fait un certificat médical daté du 20 juin 2017 qui attestait cette incapacité, et que celle-ci ne lui interdisait pas la pratique de sport. Il a fait valoir que la séance du 10 avril 2017 avait porté sur sa demande d'augmentation de salaire et que c'était là le motif de son licenciement. Il se plaignait encore du fait que son compte de messagerie électronique avait été fermé le 30 juin 2017 au matin, soit avant la fin de son délai de congé, qui était échu seulement à minuit. Il a fait valoir des courriels de divers collègues, lesquels comportaient plusieurs soutiens et appréciations positives de son comportement. n. Par mémoire de réponse déposé à l'office postal le 12 juin 2018, B\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement du demandeur de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. En substance, la défenderesse a contesté les arguments invoqués par le demandeur et a fait valoir notamment que la performance du demandeur n'était pas parfaite, que le comportement de ce dernier avait donné lieu régulièrement à des plaintes de collaborateurs en raison d'un comportement inapproprié récurrent avec ses collègues et parfois, devant les représentants et collaborateurs de la cliente de B\_\_\_\_\_ SA, qu'il s'en était également pris à une collaboratrice de la cliente F\_\_\_\_\_, qu'il avait insultée, et qu'il avait été plus particulièrement en conflit avec H\_\_\_\_\_, avec lequel le demandeur refusait également de travailler. La défenderesse a également invoqué avoir établi un code de conduite pour les collaborateurs qui travaillaient sur le projet F\_\_\_\_\_ afin d'aplanir les difficultés, mais que A\_\_\_\_\_ ne s'y est pas conformé, son comportement ne s'étant jamais amélioré, la situation ayant au contraire continué à se dégrader, et que le demandeur avait reçu plusieurs avertissements à ce sujet de la part de ses supérieurs. La défenderesse invoquait également

que le demandeur lui-même avait reconnu son problème de comportement dans le cadre de son bilan annuel de performance au printemps 2017, et que le demandeur était allé participer à un match de football avec l'équipe formée par des employés de sa cliente F\_\_\_\_\_, alors même qu'il ne s'était pas présenté au travail depuis la veille, en raison d'une incapacité de travail, ce qui avait donné une mauvaise image de la société à sa cliente, ce dernier épisode ayant eu pour effet de rompre la confiance indispensable à la poursuite des relations de travail et avait motivé le licenciement, la question de la rémunération n'ayant pas été abordée à cette occasion. o. A l'audience des débats du 19 novembre 2018, A\_\_\_\_\_ a précisé qu'il habitait chez son amie, à L\_\_\_\_\_ [GE], et qu'il avait retrouvé du travail depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Il a confirmé ses conclusions et s'est plaint du retard avec lequel son ex-employeur avait effectué le changement d'adresse demandé, et du fait que C\_\_\_\_\_ refusait de prendre en compte ses plaintes relatives aux conditions de travail difficiles et ses demandes relatives aux heures supplémentaires effectuées. Il a expliqué avoir demandé une augmentation de salaire de 10'000 fr. par année et n'avoir obtenu qu'une augmentation de 2% sur son salaire annuel de 80'000 fr. Il dit qu'il souffrait d'un burnout en mars 2017, raison pour laquelle son médecin lui avait recommandé une activité physique, ce qui avait expliqué sa participation à un match de football le 22 mars 2017, au cours duquel il s'était blessé. Le demandeur a invoqué que son employeur l'avait licencié au motif explicite qu'il n'acceptait pas sa demande d'augmentation de salaire et que les comportements inadéquats allégués n'avaient pas été abordés lors de cet entretien. Il a reconnu avoir eu une incompatibilité de caractère avec H\_\_\_\_\_, en invoquant toutefois que cela concernait toute l'équipe et que cela était normal dans la vie courante d'une entreprise. D\_\_\_\_\_, représentant la défenderesse, a déclaré au contraire que le motif de licenciement indiqué lors de l'entretien du 10 avril 2017 avait clairement été le comportement inadéquat et répété de A\_\_\_\_\_ malgré divers avertissements donnés surtout oralement, ainsi que lors de son bilan annuel de performance. Notamment, A\_\_\_\_\_ était agressif et ne donnait pas une bonne image de l'entreprise auprès du client, ce qui ressortait aussi du bilan annuel de performance où l'objectif lui avait été fixé de ne plus donner lieu à des feedbacks comportementaux négatifs en interne et en externe. D\_\_\_\_\_ a encore déclaré que le problème de la partie de football résidait dans le fait qu'il avait joué avec des employés de F\_\_\_\_\_, alors même qu'il était absent au travail en raison de maladie à la même période, ce qui n'avait pas donné une bonne image de l'entreprise et avait causé des retours négatifs de la part du client. Cela avait représenté un problème de loyauté qui a été « la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». A\_\_\_\_\_ n'avait pas averti au préalable son employeur de cette participation à un match de football avec des employés de leur client. Concernant H\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'y avait aucune raison de licencier celui-ci, qui était calme et fidèle à l'entreprise, dont il respectait les valeurs. p. Par courrier déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 8 janvier 2019, le demandeur a déposé une écriture spontanée et produit des pièces complémentaires, dont un schéma chronologique des événements, un extrait de l'échelle des traitements 2018 des fonctionnaires de l'État de Genève et des extraits de publications visant en substance à soutenir que la maladie psychique qu'il a invoquée ne l'empêchait pas d'avoir une activité physique et ne pouvait par conséquent pas constituer un licenciement. q. Le Tribunal a procédé à l'audition des témoins G\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ lors de ses audiences du 4 et 11 mars 2019. G\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé avec A\_\_\_\_\_ chez le client F\_\_\_\_\_ de B\_\_\_\_\_ SA, qu'il avait rencontré dans ce cadre. Le projet était difficile et très intensif dans un premier temps, en raison de délais à respecter, avec pour conséquence beaucoup d'heures supplémentaires, en moyenne d'une

heure à une heure et demie par jour selon lui. A sa connaissance, le demandeur n'avait pas refusé de travailler avec H\_\_\_\_\_ et il avait eu lui-même des conflits avec ce dernier. Il avait été également témoin de conflits entre le demandeur et celui-ci. A son avis, H\_\_\_\_\_ ne respectait pas les engagements pris en accord avec l'équipe et se comportait comme un « électron libre », sans toujours collaborer avec l'équipe, ou s'adressait directement au client sans prendre d'avis de l'équipe au préalable. G\_\_\_\_\_ a déclaré que le code de conduite qui avait été établi pour ce projet n'avait pas été suivi en pratique, que D\_\_\_\_\_ ne venait jamais chez F\_\_\_\_\_ car ce n'était pas son rôle, et que C\_\_\_\_\_ venait quant à lui quelques fois chez F\_\_\_\_\_, environ une heure par mois selon lui, à compter de la fin de l'année 2016 ou le début de l'année 2017. Des insultes avaient été proférées parfois, notamment, par M\_\_\_\_\_ et M. N\_\_\_\_\_ à l'égard de toute l'équipe en raison de mécontentements quant à l'avancée du projet, et aussi, par O\_\_\_\_\_, à l'égard du demandeur. G\_\_\_\_\_ a encore indiqué ne pas avoir été témoin d'insultes de la part du demandeur et qu'à son avis, on avait licencié la mauvaise personne en se séparant de A\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ a quant à lui déclaré qu'il était employé par B\_\_\_\_\_ SA depuis le 14 juin 2016 en tant que business unit manager, que F\_\_\_\_\_ était un client particulièrement important pour B\_\_\_\_\_ SA et qu'il se rendait en tout cas une fois par mois à leurs bureaux et faisait en outre des points de situation avec le chef d'équipe, K\_\_\_\_\_ et d'autres intervenants, dont I\_\_\_\_\_. Ces personnes lui avaient rapporté des comportements inadéquats de A\_\_\_\_\_, comme par exemple des propos tenus à l'égard de collaborateurs présents dans les locaux de F\_\_\_\_\_, ainsi qu'à l'égard d'un collègue de B\_\_\_\_\_ SA, H\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ a déclaré avoir reçu plusieurs emails et appels téléphoniques lui faisant part d'une situation conflictuelle entre le demandeur et H\_\_\_\_\_ et qu'il lui avait été rapporté plusieurs fois que le demandeur s'était emporté à l'égard de ce dernier. A\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'il fallait choisir entre lui et H\_\_\_\_\_ et qu'il souhaitait le licenciement de ce dernier car il ne voulait plus travailler avec lui. Or, H\_\_\_\_\_ avait 17 ans d'ancienneté et était un employé qui donnait satisfaction, ainsi qu'au client. On lui avait également rapporté que A\_\_\_\_\_ avait eu des propos particulièrement grossiers à l'égard d'une femme. C\_\_\_\_\_ a aussi déclaré qu'il avait dit à A\_\_\_\_\_ lors d'une soirée d'entreprise en décembre 2016, qu'on lui rapportait fréquemment que celui-ci avait des comportements déplacés et lui avait signifié qu'il fallait corriger cela. Lors du bilan annuel de performance qui avait suivi au printemps 2017, il avait rappelé à J\_\_\_\_\_, qui était chargé de faire le bilan, de rappeler à A\_\_\_\_\_ que ce dernier devait corriger absolument son comportement. Lors du bilan annuel, une augmentation du nombre de jours de vacances annuelles ainsi qu'une augmentation de salaire supérieure à la moyenne avaient été octroyées à A\_\_\_\_\_ et des formations adaptées aux corrections demandées lui avaient été proposées, mais aucune amélioration n'avait pu être constatée par la suite. Il y avait presque eu, au contraire, une dégradation. En effet, il leur avait paru étonnant d'apprendre que le demandeur avait été jouer au football avec l'équipe de F\_\_\_\_\_ alors qu'il était en arrêt maladie le même jour, ce qui avait été difficile à expliquer au client et avait donné à ce dernier une mauvaise image de B\_\_\_\_\_ SA. C\_\_\_\_\_ a de surcroît indiqué que le client avait trouvé normal que B\_\_\_\_\_ SA se soit séparée du demandeur et qu'il n'avait soulevé aucune objection. C'est l'incident relatif au match de football qui avait motivé le licenciement, dans la mesure où cela illustre l'absence de prise en compte des remarques au préalable et cet événement avait par conséquent été « la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». C\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait appris l'accident de football avant d'apprendre que le demandeur était en arrêt de maladie, pour lequel il n'avait pas pris connaissance des certificats médicaux. Le témoin a indiqué que le demandeur répondait

selon lui aux exigences du poste sur le plan technique, car il avait le savoir-faire attendu de sa fonction, mais qu'il n'en avait pas le savoir-être, et qu'il avait été augmenté au-dessus de la moyenne pour l'encourager à améliorer son savoir-être et avait été nommé comme employé plus performant pour l'encourager, car ils croyaient alors en son potentiel. H\_\_\_\_\_ avait été nommé d'autres années en qualité d'employé le plus performant. I\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il travaille depuis 2 ans et demi en tant que consultant, auparavant, il avait été directeur de mission auprès de F\_\_\_\_\_ pendant environ un an. Le comportement de A\_\_\_\_\_ était généralement correct mais il y avait parfois des situations de confrontation avec certaines personnes en particulier, notamment, MM. O\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Il était présent dans les locaux de F\_\_\_\_\_ où A\_\_\_\_\_ a insulté une collaboratrice de cette société, mais n'a pas assisté personnellement à cette scène. Il ne connaissait pas le nom de cette collaboratrice, ce problème lui ayant été rapporté par K\_\_\_\_\_. Des réunions avaient eu lieu avec l'ensemble de l'équipe présente chez F\_\_\_\_\_ pour discuter des problèmes de tension qui régnaient au sein de cette équipe et ils avaient fait un point avec A\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et lui-même pour évoquer en particulier les problèmes existants entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Il avait lui-même assisté à des scènes et des échanges tendus entre les deux, mais n'avait pas assisté personnellement à une scène au cours de laquelle H\_\_\_\_\_ aurait été agressif envers A\_\_\_\_\_. Il avait par contre assisté à des scènes où A\_\_\_\_\_ était agressif envers H\_\_\_\_\_. Il n'y avait jamais eu d'insultes, mais des mots agressifs du genre « ce n'est pas à toi de ... » ou « y'en a marre que tu fasses ça », etc. Il se souvient d'une fois où H\_\_\_\_\_ avait été coupé plusieurs fois dans sa prise de parole par A\_\_\_\_\_, en présence du client. I\_\_\_\_\_ avait alors essayé de calmer le jeu et la situation s'était calmée pour une dizaine de minutes, mais A\_\_\_\_\_ était à nouveau intervenu, au point que I\_\_\_\_\_ avait dû dire à ce dernier « ça suffit », ce pourquoi les clients et autres collègues l'avaient remercié. Suite à cette réunion, il avait rappelé à A\_\_\_\_\_ la teneur du code de conduite de l'équipe du projet, mais il n'y avait pas eu d'amélioration de sa part malgré cela. I\_\_\_\_\_ a déclaré également qu'il savait que A\_\_\_\_\_ avait des difficultés à se contenir parfois, pour en avoir discuté avec lui de manière informelle. L'agressivité de A\_\_\_\_\_ se manifestait par son ton qui montait et de grands gestes qui dénotaient une certaine colère, mais qui n'étaient pas agressifs en tant que tels. Il utilisait également des mots un peu crus, par exemple « tu me saoules » ou « j'en ai marre ». Une fois, A\_\_\_\_\_ était sorti de la pièce avant la réunion pour se calmer, ce qui avait été une bonne chose. Les tensions entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ impactaient toute l'équipe et un membre de celle-ci, Monsieur P\_\_\_\_\_, lui a dit qu'il en avait marre de cette situation. Lors d'une réunion, I\_\_\_\_\_ avait constaté que les collaborateurs utilisaient souvent leurs portables et leur a demandé d'arrêter. A la fin de cette réunion, quand le client était parti, il avait tapé du poing sur la table en leur disant que cela suffisait. Par ailleurs, il n'avait pas été convenu que G\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ devaient rester sur le projet et que H\_\_\_\_\_ quitterait celui-ci. En cas de maladie, l'employé devait informer D\_\_\_\_\_ et lui fournir un certificat médical. Généralement les employés prévenaient également leurs clients. Sinon, c'était D\_\_\_\_\_ ou le directeur de mission qui s'en chargeait. M\_\_\_\_\_ a travaillé pour B\_\_\_\_\_ SA d'avril 2014 à septembre 2018 en tant qu'expert technique. Son rôle consistait à superviser les développeurs et à développer des supports techniques. Il travaille actuellement pour F\_\_\_\_\_ depuis septembre 2018. Il a assisté à la réunion annuelle de B\_\_\_\_\_ SA du 16 décembre 2016 mais ne se rappelle pas de tous les détails de la réunion de ce soir-là. Par contre, il se rappelle d'un échange entre A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ lors de la partie récréative qui avait suivi cette réunion, par lequel C\_\_\_\_\_, leur manager direct, avait demandé des changements quant à l'attitude de l'équipe

chez le client F\_\_\_\_\_. A son souvenir, C\_\_\_\_\_ a demandé un changement particulier à A\_\_\_\_\_, mais ne se rappelle plus les détails de la conversation. A\_\_\_\_\_ avait écouté les remarques sans y répondre. M\_\_\_\_\_ dit avoir constaté des difficultés de communication entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Il ne se souvient pas d'une « engueulade » ou d'une bagarre entre A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, mais qu'il y avait eu des échanges d'emails où il était en copie et qui dénotaient des désaccords reflétant peut-être une situation de conflit. Cela impactait l'ambiance de travail de manière claire mais, à son avis, cela n'impactait pas le résultat de travail de l'équipe de A\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. M\_\_\_\_\_ travaillait chez le client F\_\_\_\_\_ mais sur un autre projet. Il était clair pour lui que A\_\_\_\_\_ ne voulait plus travailler avec H\_\_\_\_\_, et cela s'est manifesté notamment par un refus d'être dans la même réunion que celui-ci. M\_\_\_\_\_ a entendu dire que A\_\_\_\_\_ avait insulté une collaboratrice de F\_\_\_\_\_ au motif qu'elle ne l'avait pas salué, mais n'avait pas assisté à cet incident et il ne se rappelle pas clairement qui lui avait rapporté cela. A son souvenir, il était prévu que H\_\_\_\_\_ allait sortir du projet chez F\_\_\_\_\_ à un moment donné, avec la conséquence que A\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ resteraient dans le projet, étant précisé qu'il n'était pas chef de projet et que ces décisions n'étaient pas de son ressort. Il se rappelle aussi avoir dit à A\_\_\_\_\_ que ce dernier était un « boulet » et que N\_\_\_\_\_ a utilisé le mot « fuck » lors d'une téléconférence, mais ne se rappelle pas si ce mot était adressé à A\_\_\_\_\_. M\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était au courant de l'existence d'une équipe de football chez F\_\_\_\_\_, mais que les personnes chez F\_\_\_\_\_ concernées par ce projet développé par B\_\_\_\_\_ SA n'étaient pas à Genève, avec la conséquence qu'elles ne pouvaient pas être membres de cette équipe de football. Il se rappelle que A\_\_\_\_\_ avait eu un arrêt de travail pour un accident de genou mais ignore si cet arrêt de travail avait empêché la réalisation d'une livraison auprès du client. D'une façon générale, M\_\_\_\_\_ a enfin déclaré qu'il ne s'opposerait pas à travailler avec A\_\_\_\_\_ à l'avenir. H . A l'issue de ces administrations de preuve, les parties ont plaidé et la cause a été gardée à juger. I. Dans son jugement du 18 avril 2019 dont est appel, le Tribunal des prud'hommes a considéré que le licenciement du demandeur n'était pas intervenu en raison d'une divergence sur l'augmentation de salaire demandée, puisque celui-ci avait obtenu une augmentation supérieure aux directives internes, mais que l'instruction avait en revanche permis d'établir que le demandeur avait eu un comportement qui posait problème dans le cadre de ses relations de travail et qu'il avait été averti à plusieurs reprises et invité à améliorer son attitude, mais en vain, ce qui avait finalement motivé le licenciement, qui n'était ainsi pas abusif. EN DROIT 1. 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 CPC). Il peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Écrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ). 1.2 L'appel a été introduit par devant l'instance compétente dans les formes requises et dans le délai prévu par la loi. Ces conditions de recevabilité sont dès lors réunies. 2 . En annexe à son acte d'appel, l'appelant produit deux nouvelles pièces 48 et 49. 2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (b). Selon la jurisprudence, il ressort de l'art. 317 al. 1 CPC que les allégations et

moyens de preuve nouveaux ne sont en principe pas recevables en appel sauf si, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces allégations et moyens de preuve ne pouvaient être introduits en première instance. Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré; l'appel est ensuite disponible mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leur propre carence (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_569/2013 du 24 mars 2014, consid. 2.3). Le droit des novae tel que réglé à l'art. 317 al. 1 CPC n'admet les novae qu'exceptionnellement à des conditions restrictives. La procédure d'appel ne sert pas à compléter la procédure devant l'instance précédente (ATF 142 III 413, consid. 2.2.2).

2.2 En l'espèce, la nouvelle pièce 48 produite par l'appelant date de 2017 et la pièce 49 est une liste d'appels téléphoniques passés en 2017. L'appelant aurait donc pu obtenir et produire ces deux documents déjà dans le cadre de l'instruction de la première instance. Ces moyens de preuve ne sont donc pas nouveaux au sens de la loi et sont irrecevables.

3. Dans son acte d'appel, l'appelant prend des conclusions en paiement d'heures supplémentaires qui ne résultent pas de la procédure de conciliation, ni de l'autorisation de procéder qui lui a été délivrée ensuite de celle-ci, ni de ses conclusions prises en procédure de première instance, mais qu'il affirme avoir prises en première instance, lors des plaidoiries finales qui ont eu lieu à l'issue de l'instruction de la cause. Ces conclusions ne résultent pas du procès-verbal de l'audience de plaidoiries finales.

3.1 Selon l'art. 227 CPC, la demande judiciaire peut être modifiée seulement si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et que l'une des conditions suivantes est remplie: a. la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention; b. la partie adverse consent à la modification de la demande. Par ailleurs, en application de l'art. 230 CPC, la demande ne peut être modifiée aux débats principaux que si: a. les conditions fixées à l'art. 227, al. 1, sont remplies; b. la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux. Dans le cadre de la procédure d'appel, l'art. 317 al. 2 CPC dispose de la même façon que la demande ne peut être modifiée que si: a. les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC, sont remplies; b. la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

3.2 En l'espèce, les conclusions en paiement d'heures supplémentaires sont en connexité avec les conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. En revanche, il n'est pas établi que la partie intimée aurait consenti à la modification de la demande en première instance et elle a fait valoir expressément que ces nouvelles conclusions sont irrecevables en appel. De plus, les conclusions nouvelles que l'appelant dit avoir prises au cours des plaidoiries finales de première instance ne reposent pas sur des faits ou moyens de preuve nouveaux au sens de la loi, comme il a été vu au considérant 2, dès lors que l'appelant aurait pu obtenir ces documents et les produire au cours de l'instruction de la cause qui a eu lieu en première instance.

3.3 Au demeurant, des conclusions en paiement non chiffrées sont admissibles si la demande principale remplit les conditions posées à l'art. 85 CPC (ATF 142 III 102 consid. 3.1 et 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_235/2016 du 7 mars 2017 consid. 2.2). Or, l'art. 85 CPC dispose que, si le demandeur est dans l'impossibilité d'articuler d'entrée de cause le montant de sa prétention ou si cette indication ne peut être exigée d'emblée, il peut intenter une action non chiffrée. Il doit cependant indiquer une valeur minimale comme valeur litigieuse provisoire et que, une fois les preuves administrées ou les informations requises fournies par le défendeur, le demandeur doit chiffrer sa demande dès qu'il est en état de le faire, la compétence du tribunal saisi étant maintenue, même si la valeur litigieuse dépasse sa compétence.

3.4 En l'espèce, l'appelant a simplement fait valoir en appel, et, à l'en croire, au cours des

plaidoiries finales de première instance, qu'il avait effectué des heures supplémentaires, mais sans les détailler ni apporter ou même proposer des preuves tangibles qui auraient permis de déterminer précisément ses prétentions, alors qu'il lui incombait de le faire, puisque les faits auxquels il se référait étant connus de lui et qu'il était en mesure de proposer des moyens de preuves destinés à déterminer la quantité de ces heures supplémentaires alléguées. L'appelant n'a donc pas satisfait aux conditions auxquelles des conclusions non chiffrées sont recevables au regard de l'art. 85 CPC. Partant, ces conclusions nouvelles sont irrecevables, qu'elles aient été prises au cours des plaidoiries finales de première instance ou seulement dans le cadre de l'appel. 4 . L'appelant prend une conclusion nouvelle en constat d'un burnout dont il aurait souffert en raison des conditions de travail et de stress difficiles qu'il a rencontrées dans son emploi. Il ne prend par contre aucune conclusion en paiement d'une indemnité en tort moral à ce titre. 4.1 Ce qui a été dit au considérant précédent concernant la recevabilité des conclusions nouvelles prises dans le cadre de la deuxième instance s'applique aussi à l'égard de la conclusion en constat d'un burnout, ce qui emporte l'irrecevabilité de cette conclusion, l'appelant n'ayant pas pris cette conclusion en première instance, alors que rien ne l'empêchait de le faire. Celle-ci pourra par contre être prise en compte comme argument à l'appui des autres conclusions de l'appelant. 4.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé. Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se 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, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_446/2010 du 25 janvier 2011 consid. 4.1; 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 4C\_320/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 348; Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792). La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 315). 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 ( CAPH/171/2017 , Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 328).

4.3 Selon l'art. 49 al. 1 CO celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715 , consid. 4.4; 137 III 303 , consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1). L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1).

4.4 L'art. 28a CC prévoit qu'en cas d'atteinte à la personnalité, le demandeur peut notamment requérir du juge d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste (al. 1 ch. 3). Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié (al. 2). Le but premier de l'action en constatation est la cessation de l'atteinte, la constatation judiciaire de l'illicéité servant à effacer auprès des destinataires de l'assertion litigieuse l'image erronée de celui qui était ainsi attaqué (ATF 123 III 354 = JdT 1998 I 333). L'action en constatation de l'atteinte présuppose que les droits de la personnalité du demandeur ont fait l'objet d'une atteinte illicite, que celle-ci a pris fin, qu'elle ne menace pas de se reproduire de façon imminente, mais que le trouble qu'elle a créé subsiste. Comme *lex specialis*, l'art. 28a al. 1 ch. 3 CC précise les conditions requises pour que l'on puisse admettre un intérêt juridique à l'action, à savoir la persistance du trouble créé par l'atteinte illicite. La persistance du trouble est donnée principalement à raison de deux situations. Premièrement, des tiers peuvent avoir connu l'atteinte et en retirer de façon durable une impression défavorable concernant tel ou tel aspect de la personnalité de la victime. Deuxièmement, des situations surviennent parfois dans lesquelles aucun tiers n'est impliqué

dans l'atteinte accomplie, une récidive n'est certes pas imminente, mais on ne peut l'exclure. Le demandeur peut avoir un intérêt à faire constater l'illicéité de l'atteinte subie de façon à mettre un terme à une situation juridique incertaine dont l'auteur de la première atteinte risque de profiter pour récidiver (Jeandin, in Pichonnaz/Foëx (édit.), Commentaire romand, CC I, 2010, n. 10-12 ad art. 28a CC). L'action en constatation conserve un caractère subsidiaire par rapport aux deux autres actions défensives de l'art. 28a al. 1 CC. Cette subsidiarité ne prévaut en revanche pas vis-à-vis des actions réparatrices réservées par l'art. 28a al. 3 CC. Le législateur exprime ainsi le principe selon lequel la sauvegarde de ses droits par la victime qui use à ces fins de l'une ou l'autre action défensive/ou mesure de protection prévues à l'art. 28a al. 1 et 2 CC ne saurait en aucune manière la priver de son droit à obtenir réparation, et réciproquement (Jeandin, op. cit., n. 14 et 19 ad art. 28a CC).

4.5 En l'espèce, l'appelant n'a jamais fondé ses prétentions sur les conséquences d'un burnout, ni que son licenciement aurait été motivé par des demandes de mesures de protection de sa santé qu'il aurait formulées quant à ses conditions de travail. Il n'a jamais allégué avoir demandé à son employeur des mesures de protections, ni que de telles mesures lui auraient été refusées. Au contraire, il a lui-même fondé sa conclusion en paiement d'une indemnité de 30'000 fr. sur le fait que son licenciement aurait été motivé par ses prétentions en augmentation de salaire. Enfin, l'appelant n'a nullement prouvé la réalité de ce burnout dans le cadre de la procédure. A cet égard, le seul certificat médical qu'il a produit en première instance, et qui était daté de plus de trois mois après les faits, n'est pas suffisant.

5. L'appelant conclut à la condamnation de C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ pour faux témoignages.

5.1 L'art. 1 LTPH règle la compétence matérielle du tribunal des prud'hommes. Ce tribunal connaît principalement des litiges découlant d'un contrat de travail au sens du titre 10 du Code des obligations (art. 1 al. 1 let. a LTPH). En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

5.2 A teneur de l'art. 307 al. 1 du Code pénal suisse, celui qui, étant témoin, expert, traducteur ou interprète en justice, aura fait une déposition fautive sur les faits de la cause, fourni un constat ou un rapport faux, ou fait une traduction fautive sera puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

5.3 En application des art. 16 et 22 du Code pénal de procédure suisse, les autorités pénales cantonales sont compétentes pour la poursuite et le jugement des infractions prévues par le droit fédéral, sous réserve d'exceptions prévues par la loi non pertinentes en l'espèce. À Genève, les autorités pénales définies par les art. 76ss et 91ss de la loi genevoise d'organisation judiciaire sont compétentes pour la poursuite des infractions pénales instituées par le code pénal suisse, à l'exclusion des tribunaux civils et, en particulier, du tribunal des prud'hommes et de la Chambre de céans. Partant, les conclusions prises par l'appelant tendant à une condamnation pénale sont irrecevables dans le cadre de la présente procédure.

6. L'appelant conclut au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

6.1 Selon l'article 336 b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336 a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon l'article 336 b al. 2 CO, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur

manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2 p. 97; 123 III 246 consid. 4c p. 253; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3; 4A\_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2; 4C\_233/2006 du 25 octobre 2006 consid. 3; 4C\_39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.1). Il n'est pas nécessaire que l'employé manifeste expressément sa volonté de poursuivre les rapports de travail lorsqu'il s'oppose au congé. Une formulation telle que "je m'oppose au congé" ou une formulation analogue suffit. Une condition supplémentaire n'est pas compatible avec le texte légal de l'art. 336b al. 1 CO, lequel exige "une opposition écrite", ni plus ni moins (Portmann/ Rudolph, in Basler Kommentar, Obligationenrecht, éd. 2015, ad art. 336b CO n° 1b). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2; Wyler/Heinzer, Droit du travail, éd. 2014, p. 667). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si l'employé refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5 p. 70; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 667). Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_320/2014 déjà cité consid. 3). Lorsque l'employé ne conteste dans un premier temps que les motifs du congé, puis, dans un second temps, toujours pendant le délai de congé, manifeste son opposition par écrit, l'on doit admettre qu'il a valablement formé opposition au sens de l'art. 336b al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4). 6.2 En l'espèce, l'appelant a fait opposition à son licenciement par écrit avant la fin du délai de congé et a ensuite ouvert action en justice dans les cent quatre-vingts jours à compter de la fin du contrat. Partant, l'opposition au congé a été faite valablement. 7. L'appelant conclut à la condamnation de l'intimée à lui payer une indemnité de 30'000 fr. pour licenciement abusif. 7.1 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 des art. 336 ss CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 7.2 Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_485/2015 du 15 février 2016, consid. 3.1; 4A\_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). 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 (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas

exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3). Selon 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. Cet article vise le « congé repréailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.1; 4C\_84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1). La notion de « prétention résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.2). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (ATF 132 III 115 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 33 ad art. 336 CO) ou une forte personnalité, des troubles de la mémoire, un caractère brouillon ou une incapacité de décision qui nuisent au travail en commun (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 à 2.6). Par contre, mettre fin au contrat de travail d'un fauteur de trouble est abusif si l'employeur n'a pas précédemment pris toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour résoudre le conflit au sens de l'art. 328 CO car, à défaut, l'employeur exploite sa propre violation du contrat de travail pour résilier le contrat, ce qui devient abusif) ATF 125 III 70 consid. 2a, Subilla/Duc, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2 e éd. 2010, n. 20 ad art. 336 CO, pp. 557 s.).

7.3 Selon l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Vu le rapport personnel privilégié qui résulte du contrat de travail, le travailleur doit consacrer toutes ses forces physiques et intellectuelles pour exécuter le travail confié et servir les intérêts légitimes de son employeur. Ce devoir général est concrétisé par deux obligations spécifiques, l'obligation de diligence et l'obligation de fidélité (Dunand, commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 321a CO, p. 55). De cette disposition découlent l'obligation de diligence et de fidélité de l'employé (Aubert, CR CO I, 2012, n. 1 ad art. 321a CO). S'agissant de l'obligation de diligence, elle implique que le travailleur observe les directives générales de l'employeur sur l'exécution du travail ainsi que les instructions particulières qui lui ont été données (cf. art. 321d al. 2 CO). Le devoir d'exécution diligente comprend celui de traiter avec soin le matériel mis à disposition par l'employeur (cf. art. 321a al. 2 CO). Le travail ne viole pas son devoir de diligence pour la simple raison qu'il n'a pas atteint le but qui avait été fixé. Il n'a, en effet, pas à répondre des risques professionnels survenant sans faute de sa part et ne répond pas d'un résultat (Dunand, op. cit., n. 9 ad art. 321a CO, p. 56). L'obligation de fidélité consiste à mettre toutes ses forces au service de son employeur et à renoncer à tout ce qui pourrait lui nuire : elle comporte ainsi un aspect positif et un aspect négatif (ATF 117 II 560 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_212/2013 du 10 octobre 2013 consid. 2.1 ; Dunand, op. cit., n. 12 ad art. 321a CO, p. 56). Le travailleur doit se consacrer entièrement à l'exécution de sa tâche et prendre les mesures adéquates pour prévenir la survenance d'un dommage ou en réduire les conséquences. L'obligation de fidélité comprend aussi un devoir d'information à charge du travailleur : lorsqu'il s'estime malade et incapable de travailler, le travailleur a une obligation d'information rapide, continue et complète relative à l'existence, au degré et à

la durée prévisible de son incapacité de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_359/2006 du 12 janvier 2007 consid. 6 ; Dunand, op. cit., n. 13 ad art. 321a CO, p. 57 et les réf. citées). Le travailleur doit s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes et éviter, en particulier, tout ce qui pourrait lui causer un dommage économique. Il s'abstiendra, par exemple, de porter atteinte à la personnalité de ses collègues de travail (Dunand op. cit., n. 14 ad art. 321a CO, p. 57 et les réf. citées).

7.4 La principale obligation d'un employeur à l'égard de son employé consiste à payer à ce dernier la rémunération convenue (art. 319 al. 1 ainsi que 322 et ss CO) jusqu'à l'échéance des rapports contractuels (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2), indépendamment de l'éventuelle libération du collaborateur de son obligation de travailler (ibidem; Bonard, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 23 ad art. 335 CO). Les parties à un contrat de travail peuvent décider, d'un commun accord - le cas échéant sans observer de forme particulière (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_608/2009 du 25 février 2010 consid. 3.1; 4A\_511/2008 du 3 février 2009 consid. 5.1) - de modifier, en cours de relation contractuelle, les éléments essentiels de la convention qui les lie, parmi lesquels figure la rémunération ou le système de rétribution fixés (Bonard, op.cit., n° 17 ad art. 335 CO). Un accord portant sur une diminution du salaire convenu n'est toutefois admissible que pour la période postérieure à celui-ci, à l'exclusion de celle qui la précède (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_511/2008 précité; Danthe, op. cit., n° 4 ad art. 322 CO). Sans l'accord de l'employé, une réduction unilatérale de sa rémunération constitue une inexécution partielle, par l'employeur, de son obligation de payer le salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_608/2009 précité; Danthe, op. cit., n° 6 ad art. 322 CO). L'accord du travailleur peut être exprès - déclaration en ce sens, acceptation d'une clause stipulée dans le contrat initial prévoyant une diminution subséquente de salaire, etc... - ou tacite (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_608/2009 précité; Danthe, ibidem). Le consentement tacite d'un employé à une modification du contrat de travail qui lui est défavorable ne peut être admis que dans des situations où l'on doit attendre, selon les règles de la bonne foi, une réaction du travailleur en cas de désaccord (ATF 109 II 327 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_216/2013 du 29 juillet 2013 consid. 6.3; 4A\_511/2008 précité; 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 consid. 4.3; Danthe, op. cit., n° 7 ad art. 322 CO). Il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières qui permettent d'admettre le consentement tacite du salarié à une réduction de sa rémunération (art. 8 CC; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_216/2013 , 4A\_511/2008 et 4C\_242/2005 précités). Tel est généralement le cas lorsqu'un travailleur a perçu, sans protester, pendant une période de plusieurs mois consécutifs, un revenu réduit (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_443/2010 du 26 novembre 2010 consid. 10.1.; 4A\_223/2010 du 12 juillet 2010 consid. 2; 4A\_478/2009 du 16 décembre 2009 consid. 3; 4C\_242/2005 précité, consid. 4.4; Danthe, ibidem).

7.5 Selon l'article 336 a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336 a al. 2 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Selon la jurisprudence, il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (Dunand, Commentaire du contrat de travail 2013, n. 14 ad art. 336 a CO, p. 692 et les réf. citées).

7.6 Dans le jugement ici contesté, le Tribunal a considéré que

le demandeur avait invoqué avoir été licencié en raison de sa demande d'augmentation de salaire, mais que cela ne résultait pas de la procédure, du fait que celui-ci avait été augmenté dans une proportion supérieure aux directives internes pour cette année-là et que le demandeur n'avait pas allégué ni prouvé qu'il aurait relancé la défenderesse à ce sujet peu avant son licenciement. Or, le seul fait que le salaire du recourant a été augmenté début 2017 dans une proportion supérieure à celle que prévoyait les directives internes de l'entreprise ne suffit pas à écarter la possibilité d'un motif de licenciement basé sur cette question. En effet, le recourant a invoqué tout au long de la procédure qu'il considérait quant à lui que l'augmentation qui lui était octroyée par son employeur était insuffisante, non pas au regard des autres employés, mais à l'aune du travail qu'il effectuait et du salaire qu'il estimait lui-même avoir droit de recevoir. Un conflit à ce sujet entre employé et employeur était ainsi possible en dépit du fait que l'appelant a reçu une augmentation supérieure aux directives internes. Toutefois, les explications fournies par les parties et les déclarations faites par les témoins entendus en procédure n'ont nullement confirmé que le licenciement aurait été motivé en l'espèce par un refus d'augmenter le salaire, aucun élément de preuve n'étant venu étayer la thèse de l'appelant sur ce point. Au demeurant, une augmentation de salaire constitue une modification du contrat de travail en faveur de l'employé, qui doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties, selon le principe de liberté de contracter rappelé précédemment. Un désaccord sur une augmentation de salaire pour une période future de travail ne constitue dès lors pas un motif abusif de résiliation, mais bien un motif valable pouvant justifier chacune des parties à mettre fin au contrat de travail, pour autant que le délai applicable de congé soit respecté, ce que l'appelant ne conteste pas en l'espèce.

7.7 L'appelant invoque également que le Tribunal n'a pas pris en compte certaines déclarations des témoins entendus en procédure, avec la conséquence que l'appréciation globale qui a été faite au sujet de son comportement au travail serait erronée, et que son licenciement serait donc abusif. Il résulte d'une façon générale des différentes déclarations effectuées par les témoins entendus en procédure de première instance et rappelées dans les considérants en fait que l'appelant avait démontré des compétences techniques à la hauteur des exigences de son poste, mais qu'il s'emportait facilement, avec la conséquence qu'il avait eu des comportements inadéquats répétés qui ont donné lieu à divers avertissements qui n'ont pas eu d'effet. Ainsi, si G\_\_\_\_\_ a déclaré que le projet sur lequel travaillait l'appelant était intensif dans un premier temps en raison de délais à respecter, ce qui avait nécessité des heures supplémentaires, et que H\_\_\_\_\_ ne collaborait selon lui pas toujours avec l'équipe comme il le souhaitait, il a admis lui-même avoir été témoin de conflits entre celui-ci et l'appelant, et qu'une ambiance délétère régnait au sein de l'équipe, puisqu'il a déclaré avoir constaté des insultes proférées de la part de différents membres de l'équipe. D'une manière générale, les témoins ont indiqué que F\_\_\_\_\_ était un client particulièrement important pour l'intimée et que des problèmes relationnels existaient au sein de l'équipe présente chez ce client. En particulier, C\_\_\_\_\_, qui était le manager direct de l'appelant, a dit avoir eu connaissance de comportements inadéquats de l'appelant et avoir reçu plusieurs emails et appels téléphoniques lui faisant part d'une situation conflictuelle entre l'appelant et son collègue H\_\_\_\_\_, et que l'appelant s'emportait parfois à l'égard de celui-ci, ou le fait que l'appelant avait déclaré qu'il fallait choisir entre lui et son collègue susmentionné, dont il souhaitait le licenciement, car il ne voulait plus travailler avec lui. Or, H\_\_\_\_\_ avait dix-sept ans d'ancienneté et donnait satisfaction à son employeur, ainsi qu'à F\_\_\_\_\_. I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont aussi confirmé l'existence de ce conflit et des tensions. C\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont également entendu dire que

l'appelant avait eu des propos particulièrement grossiers à l'égard d'une femme qui travaillait sur les lieux. Par ailleurs, C\_\_\_\_\_ lui avait indiqué lors d'une soirée d'entreprise en décembre 2016 qu'il devait absolument améliorer son comportement, et suite à cela, il avait aussi demandé qu'il soit rappelé à l'appelant dans le cadre du bilan annuel de performance du printemps 2017 que celui-ci devait absolument corriger son comportement. Une augmentation de salaire et du nombre de jours de vacances annuelles lui avait été néanmoins octroyée, afin de l'encourager, parce qu'on croyait encore en lui à cette époque. D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont enfin expliqué que l'incident relatif au match de football avait été l'élément qui avait déclenché le licenciement, car cela avait été compris comme une absence totale d'amélioration de comportement de la part de l'appelant. Le fait que l'appelant ait participé à un match de football avec l'équipe de football de F\_\_\_\_\_ un jour où il était par ailleurs absent de son poste de travail pour cause de maladie, avait en effet donné à F\_\_\_\_\_ une mauvaise image de l'intimée et avait donné à cette dernière l'impression que l'appelant ne faisait aucun effort pour améliorer son comportement. Cet incident avait d'ailleurs été difficile à expliquer à cette cliente qui ne s'était pas étonnée d'apprendre le licenciement de l'appelant et ne s'en était pas plainte. D'autres incidents particuliers ont également été rapportés par certains témoins. Ainsi, I\_\_\_\_\_ a ainsi assisté à des scènes au cours desquelles l'appelant était agressif envers H\_\_\_\_\_, avec des mots agressifs ou en coupant la parole à ses interlocuteurs de façon répétée, jusqu'au point de perturber les réunions ou en devant quitter la pièce pour se calmer, ce qui devenait difficilement supportable pour certains collègues.

7.8 L'appelant invoque enfin que le Tribunal n'a pas suffisamment pris en compte des messages ou déclarations d'anciens collègues qui le remerciaient de sa collaboration ou de leurs bons rapports, ou lui adressaient leurs vœux pour la suite de sa carrière, qu'il avait produits en première instance. Selon la doctrine, l'art. 190 al. 2 CPC ne s'oppose pas à la production spontanée par les parties de témoignages écrits émanant de personnes privées, ceux-ci ne pouvant cependant être qualifiés de renseignements écrits au sens de cette disposition. Les témoignages écrits constituent en principe des titres au sens de l'art. 177 CPC, lesquels sont soumis à la libre appréciation des preuves (Jäger in Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechung kompakt ([www.iusfocus.ch](http://www.iusfocus.ch)), 6/2012 n. 140). Les déclarations écrites des témoins ont une force probante réduite (Vouilloz, Le droit à la preuve dans le Code de procédure civile suisse (art. 150 à 193 CPC), in : Jusletter 27, Avril 2009, p. 17). En l'espèce, ces déclarations ne suffisent pas à mettre en doute les déclarations effectuées par les témoins entendus en procédure, dès lors qu'il n'a pas été possible pour le Tribunal et l'intimée de leur poser des questions à leurs auteurs ou de leur faire confirmer ces déclarations, l'appelant n'ayant pas demandé leur audition en procédure en qualité de témoins.

7.9 En l'espèce, il est dès lors établi par la procédure que l'appelant a eu un comportement inadéquat et répété, que l'intimée lui a fait de nombreuses remarques et demandes d'amélioration de son comportement, que les améliorations demandées ne sont pas survenues, que l'intimée était fondée à licencier l'appelant pour ce motif et qu'elle a effectivement indiqué ce motif pour le licenciement. Partant, l'appel sera intégralement rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

8. 8.1 Selon l'art. 71 RTFMC, il n'est pas perçu de frais judiciaires en procédure d'appel devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 50'000 francs.

8.2 L'appelant a pris en appel des nouvelles conclusions au paiement de ses heures supplémentaires en sus d'une indemnité de 30'000 fr. pour licenciement abusif, mais ne les a pas chiffrées. De ce fait, et celles-ci ayant été de surcroît déclarées irrecevables en appel, elles ne seront pas taxées. Au vu de la nature du litige et compte tenu de la valeur litigieuse de 30'000 fr., il ne

sera pas perçu de frais judiciaire et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 29 mai 2019 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/151/2019 rendu le 18 avril 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26853/2017-5. Au fond : Rejette l'appel dans la mesure où il est recevable et confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Adriano GIANINAZZI, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.