

GE_GERICHTE C/3530/2023 vom 19. November 2025

GE Cour de justice, 2025-11-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3530_2023

FR: GE_GERICHTE C/3530/2023 du 19 novembre 2025

IT: GE_GERICHTE C/3530/2023 del 19 novembre 2025

Erwägungen

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement. Il conteste les motifs donnés à l'appui de son congé et considère que celui-ci lui a été signifié en représailles des prétentions qu'il a émises découlant de son contrat, à savoir que "sa fonction de banquier soit respectée". Selon lui, l'employeur a exploité sa propre violation du contrat en le surchargeant de travail, pour ensuite le lui reprocher, jouant ainsi un double-jeu. Il conteste, par ailleurs, tout congé-modification et allègue que, même dans cette hypothèse, le congé serait abusif.

2.1.1 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. Celles-ci sont 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 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_189/2023 du 4 octobre 2023 consid. 4.1 et les arrêts cités). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées). 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. 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. 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. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1; 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, Zurich, 2012, n. 8 ad art. 336 CO, p. 1021).

2.1.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles, le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. 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 en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_402/2023 du 26 février 2024 consid. 5.1). La notion de "prétention résultant du contrat de travail" s'entend au sens large et porte notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 5.1; 4A_638/2020 du 7 mai 2021 consid. 4;

4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). 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). Lorsque la résiliation par une partie est donnée en fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification ("Änderungskündigung"). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 consid. 3). En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances (ATF 123 III 246 consid. 3b et consid. 4a). Si l'employeur a proposé des modifications appelées à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation, s'il utilise la résiliation comme un moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée – par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché –, si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, la convention collective ou le contrat-type applicable ou encore si l'employeur exploite la violation de ses obligations contractuelles de protection envers l'employé pour proposer à celui-ci une modification des conditions de travail très défavorable (ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b et 4a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2023 du 18 janvier 2024 consid. 4.1; 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2 et 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1). 2.1.3 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1). 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 du 14 février 2018 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. La partie demanderesse 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_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5).

E. 2.2

En l'espèce, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, l'intimée a pris au sérieux les plaintes formulées par l'appelant quant à ses conditions de travail. En effet, tant son supérieur hiérarchique, D_____, que le chef d'équipe de la zone GIT, H_____, ont toujours pris en considération ses remarques en se renseignant sur la situation vécue, en en discutant entre les différents responsables de la zone et en tentant de trouver des solutions. Deux collaboratrices ont d'ailleurs été engagées pour renforcer l'équipe Israël. La première, seulement trois mois après l'arrivée de l'appelant au sein de cette équipe pour l'aider à

traiter le retard sur la documentation, laquelle a travaillé au côté de l'appelant au quotidien pendant plusieurs mois, et la seconde au mois de novembre 2021 pour optimiser les ressources. De plus, les objectifs de l'appelant ont été adaptés à la situation, ceux-ci étant bien inférieurs à ceux des autres banquiers qui devaient aussi effectuer des tâches de CRO, comme cela ressort de la fiche des objectifs relative aux différents membres de l'équipe et confirmé par les témoins D_____ et H_____. Enfin, une étude volumétrique a été mise en œuvre à la suite des propos rapportés par l'appelant pour vérifier le volume de travail des collaborateurs de l'équipe Israël. Il s'ensuit que l'intimée a pris diverses mesures pour répondre aux sollicitations de l'appelant, quand bien même celles-ci n'ont pas porté les fruits escomptés par ce dernier. Contrairement à ce que soutient l'appelant, la teneur des courriels échangés avec son supérieur ou les mesures prises par l'intimée n'équivalent pas à une reconnaissance d'une surcharge de travail. Tant son supérieur hiérarchique que le chef de l'équipe GIT ont toujours reconnu que l'activité de l'appelant était intense avec un grand volume de travail, tout en considérant qu'elle demeurait raisonnable. Les échanges entre les parties n'en disent pas davantage. Tout au plus, pourrait-on en déduire que l'intimée a entendu les doléances de son employé et a essayé de l'aider dans la situation qui lui était décrite, ce qui ne constitue pas encore la preuve qu'elle admettait une charge de travail excessive. Au contraire, une étude volumétrique a été mise en œuvre pour précisément vérifier, de manière objective, les plaintes de l'appelant, ce qui tend à démontrer que l'intimée ne la considérait pas comme acquise. Il ressort de cette étude que, pour la même période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, l'appelant a réalisé un volume de travail bien inférieur à ses collègues, en particulier O_____ qui avait aussi un rôle mixte de banquier et de CRO. L'appelant ne peut tirer argument du fait que le témoin H_____, auteur de l'étude, ait déclaré qu'il ne savait pas combien de temps il passait avec ses clients en amont puisque, selon les mêmes propos de ce dernier, la situation était identique pour tous les collaborateurs. En revanche, il soulève avec raison que la zone Israël présentait des difficultés supplémentaires, nécessitant la validation d'un banquier sur place. Cela étant, le témoin N_____ a indiqué que la procédure était, pour le surplus, similaire aux procédures applicables aux autres marchés, tout le monde devant appliquer les mêmes procédures sans que l'appelant n'ait eu de procédure particulière, et le témoin H_____ a estimé que l'augmentation de travail liée à la zone de l'appelant pouvait être estimée à 5%. Ainsi, même en tenant compte du fait que O_____ connaissait sa clientèle, ce qui facilitait ses démarches, ainsi que des difficultés supplémentaires applicables aux procédures concernant le marché Israël, ces éléments ne permettent pas de justifier l'écart entre les résultats obtenus au terme de l'étude. L'audition des témoins ne permet pas non plus de retenir la surcharge de travail telle que décrite par l'appelant. Aucun de ses collègues directs qui travaillaient avec lui au sein du bureau d'Israël n'a été en mesure de confirmer ni même d'évoquer une charge de travail excessive. Bien que E_____ et M_____ aient expliqué que l'appelant avait beaucoup de tâches KYC à effectuer et employait une vingtaine de systèmes informatiques différents ou que l'équipe devait généralement faire face à un volume important de travail, cela ne constitue pas encore une charge excessive de travail. Les témoins D_____ et H_____ ont du reste reconnu que l'activité de l'appelant était certes intense, sans toutefois qu'elle ne soit supérieure à celle de ses collègues de la même zone ou dans la même position. Selon F_____, la charge de travail de l'appelant était raisonnable et le problème venait davantage de son organisation personnelle car il n'était pas régulier dans l'exécution de ses tâches administratives, restant inactif à cet égard pendant plusieurs mois. Aucun autre employé, CRO ou banquier, n'avait accumulé un

retard aussi important que celui enregistré par l'appelant. Enfin, plusieurs témoins, dont K_____ et H_____, ont considéré que les demandes de l'appelant concernant sa charge de travail étaient exagérées. S'agissant des heures supplémentaires, il ressort du dossier qu'à partir du mois de mars 2021, l'intimée disposait d'un nouveau système de pointage qui permettait aux employés d'entrer manuellement leurs heures supplémentaires dans une colonne spécifique prévue à cet effet. Ainsi, même à considérer que les heures supplémentaires n'étaient pas payées comme le prétend l'appelant, ce qui reste contesté par l'intimée, l'appelant pouvait néanmoins enregistrer ses heures de travail pour appuyer ses plaintes liées à sa charge de travail, ce qu'il n'a jamais fait. Enfin, les enquêtes ont permis de constater que le cahier des charges confié à l'appelant était réalisable puisque son poste a été repris, aussi bien dans ses tâches de banquier que de CRO, par un nouveau collaborateur, qui a été en mesure d'atteindre les mêmes objectifs que ceux qui avaient été fixés à l'appelant. Au vu des circonstances telles que décrites ci-dessus, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelant n'était pas parvenu à démontrer la surcharge de travail alléguée et que l'intimée avait néanmoins pris diverses mesures pour répondre à ses besoins. Partant, on ne saurait retenir que l'intimée ait joué un double jeu, comme le prétend l'appelant, en lui imposant une surcharge de travail pour ensuite le lui reprocher. Dans ces circonstances, les motifs avancés par l'intimée à l'appui du congé, à savoir des prestations insuffisantes de l'appelant en sa qualité de banquier, n'apparaissent pas fictifs. En effet, ceux-ci reposent sur les résultats objectifs obtenus au terme de l'étude volumétrique, ainsi que sur les évaluations annuelles, sans que l'appelant ne puisse les justifier par une surcharge de travail, celle-ci n'étant pas établie au vu des considérants qui précèdent. Depuis sa promotion en 2016, l'appelant a toujours reçu des critiques sur son rôle de banquier, que ce soit par son supérieur hiérarchique de l'époque ou par celui qui le supervisait depuis son intégration dans l'équipe Israël. S'il a certes été reconnu qu'il bénéficiait de fortes compétences techniques au niveau administratif qui étaient très appréciées par l'équipe et les clients, la Banque lui a également régulièrement signifié qu'il devait s'améliorer au niveau de ses connaissances financières et de son investissement dans ses responsabilités de banquier, qui ne donnaient pas entièrement satisfaction. Selon les évaluations de 2020 et 2021, les performances de l'appelant ont fait l'objet de critiques similaires et les objectifs fixés n'ont pas été atteints, alors même que ceux-ci avaient été adaptés pour tenir compte de la situation de l'appelant. Il disposait, en effet, des objectifs les plus bas de toute l'équipe Israël et du groupe GIT et ceux-ci étaient, selon l'ensemble des témoins entendus à ce sujet, raisonnables. L'appelant ne saurait invoquer la situation liée au Covid pour justifier son manque de performance puisque le témoin D_____ a confirmé avoir pris les circonstances particulières liées au Covid en considération dans la fixation des objectifs. Par ailleurs, il s'avère que le voyage en Israël qu'il devait entreprendre pour avancer sur ses dossiers n'a pas été possible en raison de son propre fait, n'ayant lui-même pas effectué les démarches administratives requises. A cela s'ajoute un grave manquement à ses devoirs de diligence lors de l'achat de drones pour le compte d'un client ukrainien, ce que l'appelant passe entièrement sous silence. Or, cet incident a été qualifié de faute grave par le témoin F_____ et considéré comme susceptible de rompre définitivement le lien de confiance entre les parties par le Tribunal, sans faire l'objet d'aucune critique. De plus, celui-ci est survenu alors que l'appelant avait déjà reçu un fort avertissement en 2018 (let. C.A f supra), adopté un comportement inadapté au mois de novembre 2021 (let. C.B k supra), commis un autre incident en 2021 concernant l'épisode du " credit breach" (let. C.B o supra) . Eu égard aux éléments qui précèdent, il apparaît que

ce ne sont pas les doléances de l'appelant qui ont causé son licenciement, mais bien la qualité de son travail, jugée insuffisante par son employeur. Les motifs invoqués apparaissent ainsi objectifs et réels, sans relever du prétexte. Cela est d'autant plus vrai que l'intimée a proposé à l'appelant un autre poste de CRO Senior au sein de la Banque, avec la même rémunération, dans le but de maintenir les rapports de travail. Les circonstances d'espèce ne permettent pas non plus de retenir que l'appelant a été licencié à titre de représailles suite à sa demande de rester à son poste de banquier dans la mesure où cette prétention ne constitue pas le motif du congé. Au vu des reproches qui lui étaient adressés, l'appelant ne pouvait prétendre au maintien de sa position de banquier ni invoquer celle-ci, qui était précisément remise en cause, pour s'opposer au congé. Enfin, le caractère abusif ne saurait pas non plus découler des règles applicables au congé-modification, dans la mesure où l'on ne se trouve pas dans un tel cas de figure dès lors que l'intimée n'a pas procédé selon la procédure y relative telle que décrite par la jurisprudence susmentionnée, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté. Au demeurant, il ressort des circonstances telles qu'exposées ci-dessus que l'intimée n'a aucunement utilisé la résiliation comme un moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée puisque la proposition soumise à l'appelant de poursuivre les rapports de travail en tant que CRO Senior n'était accompagnée d'aucune menace de résiliation ni même d'une quelconque allusion à cet égard que la modification envisagée s'avérait justifiée par les circonstances et que, de surcroît, la rémunération de l'appelant était maintenue. Il n'est pas non plus démontré que l'intimée ait proposé des modifications appelées à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation. A cet égard, il sied de souligner que la proposition faite à l'appelant de reprendre une fonction exclusive de CRO a été formulée à la fin de l'année 2021 avec une entrée en vigueur au 1^{er} avril 2022, soit après l'écoulement d'une période équivalente au délai de congé de trois mois. L'intimée a du reste laissé à l'appelant le temps de la réflexion et n'a résilié son contrat de travail qu'après avoir reçu son refus catégorique, formulé par l'intermédiaire de son conseil. Le congé a ainsi été donné le 3 mai 2022 avec effet au 31 août 2022. L'écoulement de ces délais tend à démontrer que l'intimée ne cherchait pas à imposer une modification sans respecter les délais, mais à trouver une solution afin de pouvoir poursuivre les rapports de travail. En définitive, le Tribunal a retenu, avec raison, que les circonstances ayant entouré le licenciement de l'appelant ne permettaient pas de retenir que celui-ci aurait fait l'objet d'un congé abusif. Le jugement attaqué sera donc confirmé.

E. 3

La valeur litigieuse du présent litige étant supérieure à 75'000 fr. en première instance et à 50'000 fr. en seconde instance, la procédure n'est pas gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance fournie par ce dernier à hauteur de 1'250 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'appelant sera en conséquence condamné à verser le solde en 750 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 7 avril 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/72/2025 rendu le 6 mars 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3530/2023. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont partiellement compensés avec l'avance

effectuée par ce dernier, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Condamne A_____ à verser 750 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire à titre de solde des frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, 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.