



POUVOIR JUDICIAIRE

C/15430/2022

ACJC/1731/2025

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU MERCREDI 3 DECEMBRE 2025**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 avril 2025 (JTPH/128/2025),

et

**MASSE EN FAILLITE DE B**\_\_\_\_\_ **SA, EN LIQUIDATION**, p.a Office des faillites, route de Chêne 54, 1208 Genève, intimée.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 5 décembre 2025.

---

**EN FAIT**

**A.** Par jugement JTPH/128/2025 du 15 avril 2025, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 16 janvier 2023 par A\_\_\_\_\_ contre MASSE EN FAILLITE DE B\_\_\_\_\_ SA, EN LIQUIDATION (ch. 1 du dispositif), renoncé à l'audition des témoins C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ (ch. 2), débouté A\_\_\_\_\_ de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif (ch. 3), dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion.

**B. a.** Par acte expédié le 27 mai 2025 à la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ a appelé de ce jugement, qu'il a reçu le 23 avril 2024. Il a conclu à son annulation et, cela fait, à ce que MASSE EN FAILLITE DE B\_\_\_\_\_ SA, EN LIQUIDATION soit condamnée à lui verser une indemnité équivalente à quatre mois de salaire, soit 23'504 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2022, sous suite de frais et dépens. Il a préalablement conclu à ce que la Cour l'auditionne et à ce que E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ soient entendus en qualité de témoins.

Il a produit des pièces nouvelles, soit un document relatif aux "installations électriques à courant fort", l'ordonnance sur les installations à basse tension, l'extrait d'un document émanant de l'EPFL, un document sur les risques électriques sur le corps humain, une réglementation de la Confédération sur les professions dans le domaine de l'électricité, un arrêt de la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice du 11 novembre 2024 dans le cadre d'une procédure l'opposant à L\_\_\_\_\_ [syndicat] notifié aux parties le lendemain, un procès-verbal du 27 mai 2024 établi dans le cadre de la procédure ayant abouti à la décision du 11 novembre 2024 et un extrait de journal au titre "\_\_\_\_\_".

**b.** Dans sa réponse du 1<sup>er</sup> juillet 2025, MASSE EN FAILLITE DE B\_\_\_\_\_ SA, EN LIQUIDATION a conclu au rejet de l'appel.

**c.** Dans sa réplique du 17 juillet 2025, A\_\_\_\_\_ s'est exprimé sur l'écriture de sa partie adverse.

**d.** MASSE EN FAILLITE DE B\_\_\_\_\_ SA, EN LIQUIDATION ayant renoncé à dupliquer, les parties ont été informées par courrier du greffe de la Cour du 2 septembre 2025 de ce que la cause était gardée à juger.

**C.** Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :

**a.** B\_\_\_\_\_ SA était une société de droit suisse, sise à M\_\_\_\_\_ (Genève), dont le but était l'exploitation d'une entreprise générale du bâtiment et travaux publics et de génie civil.

**b.** Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 25 mars 2018, B\_\_\_\_\_ SA a engagé A\_\_\_\_\_ en qualité de mécanicien classe A, à temps plein, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2018. Le salaire mensuel convenu était de 5'424 fr. bruts, versé treize fois l'an.

L'activité de A\_\_\_\_\_ consistait dans l'entretien électromécanique du parc machines de l'entreprise, la gestion du stock pour l'entretien du parc machines ainsi que le montage et l'installation des centrales à béton.

**c.** Le 19 mars 2019, A\_\_\_\_\_ a déposé auprès des autorités suisses une demande de reconnaissance de l'équivalence entre sa formation roumaine et celle d'installateur-électricien CFC en Suisse.

Il a été soutenu dans cette démarche par son employeur qui souhaitait l'occuper comme électricien une fois les certifications suisses obtenues.

**d.** A partir d'octobre 2019, A\_\_\_\_\_ s'est occupé, en sus des tâches qui lui étaient déjà attribuées, des demandes d'offre de prix et d'achat du matériel électrique, de la gestion du stock du matériel électrique, de la coordination avec les SIG et l'entreprise pour les installations de lignes électriques, de la préparation et l'installation de cabines, tableaux et lignes provisoires de chantier (max 660A/440V), sous la responsabilité d'un prestataire externe agréé et de l'entretien des cabines et tableaux électriques, sous la responsabilité d'un prestataire agréé.

**e.** Par message téléphonique du 29 septembre 2020, A\_\_\_\_\_ a demandé à G\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique de l'époque, à pouvoir discuter des activités relevant de l'électricité dont il s'occupait.

**f.** Le 18 octobre 2020, A\_\_\_\_\_ a été victime d'un accident de travail. Il a repris son activité professionnelle à 50% le 1<sup>er</sup> septembre 2021 puis à 100% le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 5 juillet 2023, puis reprise par ordonnance du 28 octobre 2024, l'Office cantonal des faillites ayant informé le Tribunal du fait qu'il souhaitait sa reprise. Le Tribunal a également rectifié la qualité de la partie défenderesse en MASSE EN FAILLITE DE B\_\_\_\_\_ SA, EN LIQUIDATION.

**g.** Entendu en qualité de témoin par le Tribunal lors de l'audience du 26 novembre 2024, Q\_\_\_\_\_ a expliqué que le licenciement de A\_\_\_\_\_ avait été décidé en groupe, soit par lui-même, R\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_, car ce dernier avait indiqué que le comportement du travailleur était problématique et justifiait son licenciement.

O\_\_\_\_\_ a confirmé avoir participé au licenciement de A\_\_\_\_\_, mais il ne se souvenait plus des motifs de celui-ci. A\_\_\_\_\_ était un bon employé mais il était procédurier. Il produisait des carnets avec des règles alors que cela ne lui avait pas

---

été demandé. Son comportement l'avait mis à l'écart de ses collègues. O\_\_\_\_\_ lui avait dit de s'adonner plus à son travail au lieu de relever des problèmes.

P\_\_\_\_\_ n'avait pas participé au groupe de licenciement, mais il avait évoqué avec d'autres collègues les absences récurrentes de A\_\_\_\_\_ et son fort caractère qui le mettait à l'écart des autres collaborateurs. Il en avait parlé à la direction.

Relativement aux normes de sécurité, O\_\_\_\_\_ a confirmé qu'un contrôle de la SUVA avait retenu que l'entreprise n'était pas en conformité s'agissant des produits chimiques. A la suite de ce constat, l'assainissement et le stockage de ces produits avaient été mis aux normes. Il se souvenait que A\_\_\_\_\_ avait soulevé ce problème, mais il ne se rappelait pas si c'était avant ou après le contrôle de la SUVA.

P\_\_\_\_\_ a affirmé que A\_\_\_\_\_ ne l'avait pas approché s'agissant de ce stockage des produits chimiques.

A l'issue de ces auditions, le Tribunal a invité les parties à plaider. A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. MASSE EN FAILLITE DE B\_\_\_\_\_ SA, EN LIQUIDATION a renoncé à plaider et a persisté dans ses conclusions, puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

- E.** Dans la décision querellée, le Tribunal a expliqué avoir renoncé à procéder à l'audition des témoins C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ dans la mesure où les trois témoins entendus avaient largement pu faire part des relations de travail de A\_\_\_\_\_ au sein de B\_\_\_\_\_ SA. En outre, la majorité des autres témoins cités par A\_\_\_\_\_ devaient apporter un témoignage sur l'incident du 24 mai 2022, soit un événement postérieur au licenciement du 20 mai 2022, dont la gravité n'était pas contestée par l'employeuse, mais qui était sans lien de cause à effet avec le licenciement. Le Tribunal a ainsi considéré qu'il disposait de suffisamment d'éléments pour trancher du litige, estimant que l'audition des témoins susvisés ne saurait être susceptible d'ébranler la conviction qu'il s'est forgée au terme des enquêtes.

Au fond, les premiers juges ont notamment considéré que A\_\_\_\_\_ n'avait pas démontré, même par indices, que son congé était abusif. Concernant la problématique de la sécurité au travail soulevée par le travailleur – référence étant faite en particulier au stockage des produits chimiques et à l'incident du 24 mai 2022 – aucun lien avec son licenciement n'avait été démontré. Pour le surplus, il ne ressortait pas de l'instruction de la cause si les doléances du travailleur avaient précédé ou non le contrôle de la SUVA et, en tout état, l'employeuse avait pris toutes les mesures nécessaires pour une mise en conformité. Par ailleurs, il n'appartenait pas à l'employé de juger des aptitudes d'un autre collaborateur à occuper un certain poste. Le Tribunal a en outre relevé que l'entreprise avait accompagné le travailleur dans ses démarches pour effectuer ses équivalences afin

de pouvoir lui offrir le poste d'électricien, dont les tâches étaient jusqu'alors sous-traitées en externe.

De son côté, l'employeuse avait démontré la véracité des motifs invoqués à l'appui de son licenciement, soit l'acharnement du travailleur concernant son supérieur hiérarchique, qu'il n'estimait pas assez qualifié pour occuper ce poste. Il était établi que des séances entre les protagonistes avaient eu lieu afin de mettre un terme aux tensions existantes, sans succès, dans la mesure où le travailleur refusait de se soumettre aux ordres de sa hiérarchie. Le comportement adopté par A\_\_\_\_\_, qui établissait quotidiennement des rapports sur son travail, donnait des ordres à son supérieur et rassemblait des preuves contre ce dernier, était la preuve même de la rupture du lien de confiance entre les parties, suffisante à elle seule pour motiver un licenciement.

### **EN DROIT**

**1. 1.1** Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

**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.

**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 requise (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 représailles 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.

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.*