



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/25580/2018-1

CAPH/190/2020

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 21 OCTOBRE 2020**

Entre

**A\_\_\_\_\_ SA**, sise \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 janvier 2020 (JTPH/31/2020) et intimée sur appel joint, comparant par M<sup>e</sup> Philippe EIGENHEER, avocat, rue Bartholoni 6, case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**Monsieur B\_\_\_\_\_**, domicilié \_\_\_\_\_, intimé et appelant sur appel joint, comparant par [le syndicat] **C\_\_\_\_\_**, \_\_\_\_\_, en les bureaux duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 octobre 2020.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/31/2020 du 27 janvier 2020, reçu le 28 janvier 2020 par les parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 21 février 2019 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SA (chiffre 1 du dispositif) et, au fond, condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 8'000 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018 (ch. 2), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 24 février 2020 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ SA appelle de ce jugement. Elle conclut à l'annulation des chiffres 2 et 3 de son dispositif et au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.
- b.** Dans sa réponse, B\_\_\_\_\_ conclut principalement au rejet de l'appel, à ce que la Cour statue à nouveau en lui accordant une indemnité de trois mois de salaire et déboute A\_\_\_\_\_ SA de toutes ses conclusions. Subsidiairement, il conclut au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A\_\_\_\_\_ SA de toutes ses conclusions.
- c.** A\_\_\_\_\_ SA a répliqué, persistant dans ses conclusions d'appel. Sur appel joint, elle a principalement conclu à l'irrecevabilité de celui-ci et subsidiairement au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.
- d.** B\_\_\_\_\_ a dupliqué, persistant dans ses conclusions.
- e.** Par avis du 11 mai 2020, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:
- a.** A\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse, sise à D\_\_\_\_\_ (GE), ayant notamment pour but toute activité dans le domaine des installations sanitaires.
- E\_\_\_\_\_ en est l'administrateur avec signature individuelle.
- b.** Par contrat du 24 mai 2016, B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1957, a été engagé par A\_\_\_\_\_ SA en qualité de technicien sanitaire à compter du 6 juin 2016 pour une durée indéterminée et pour un salaire mensuel brut de 7'500 fr. versé treize fois l'an.
- c.** B\_\_\_\_\_ avait notamment la charge de former et superviser F\_\_\_\_\_, engagée à compter du mois d'avril 2017 en qualité de dessinatrice en installation sanitaire.
- d.** La relation entre ces derniers, à l'origine sans conflit, s'est dégradée progressivement.

- e.** Tous deux s'en sont plaints auprès de E\_\_\_\_\_.
- f.** A l'occasion de deux réunions de travail organisées par la direction de l'entreprise et portant sur les problèmes techniques rencontrés sur les chantiers dont B\_\_\_\_\_ avait la charge, la relation conflictuelle entre ce dernier et F\_\_\_\_\_ a été abordée.
- g.** En janvier 2018, B\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ ont eu une discussion concernant le problème relationnel avec F\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ lui a alors indiqué qu'il leur appartenait de régler ce problème entre eux.
- A\_\_\_\_\_ SA allègue avoir ajouté qu'à défaut, il devrait le licencier, ce qui est contesté par B\_\_\_\_\_.
- h.** Par courrier du 30 janvier 2018, A\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de B\_\_\_\_\_ "*pour des raisons de restructuration de [la] société*". L'employé a été libéré de son obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé le 31 mars 2018.
- i.** A compter du 1<sup>er</sup> février 2018 et selon contrat du 5 janvier 2018, B\_\_\_\_\_ a été remplacé dans sa fonction par G\_\_\_\_\_, qui était précédemment chef de chantier auprès de A\_\_\_\_\_ SA jusqu'au 31 décembre 2017.
- j.** Du 6 mars au 30 novembre 2018, B\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler.
- k.** Par courrier du 19 mars 2018, ce dernier s'est opposé à son licenciement.
- l.** Selon attestation de l'employeur du 20 juillet 2018, le dernier salaire mensuel perçu par B\_\_\_\_\_ était de 8'000 fr.
- m.** Le 13 août 2018, [le syndicat] C\_\_\_\_\_, pour le compte de l'employé, a réclamé à A\_\_\_\_\_ SA une indemnité pour licenciement abusif de trois mois de salaire, soit 24'000 fr. nets, faisant valoir que le licenciement de travailleurs âgés devait respecter des critères stricts, l'employeur devant informer le travailleur de son intention de résilier, lui donner l'occasion d'être entendu et chercher des solutions pour permettre la poursuite des rapports de travail. Or, B\_\_\_\_\_ n'avait jamais reçu d'avertissement, ni été informé de l'intention de le licencier et avait toujours effectué du bon travail.
- n.** Le 13 septembre 2018, A\_\_\_\_\_ SA a répondu que le licenciement était lié au comportement inadéquat de B\_\_\_\_\_ sur son lieu de travail. Ce dernier entretenait en effet de mauvaises relations avec ses collègues et n'avait pas changé d'attitude malgré plusieurs tentatives de médiations. En outre, indépendamment de l'âge de B\_\_\_\_\_, les relations de travail n'avaient duré que deux ans, de sorte que son licenciement ne devait être précédé d'aucun égard particulier.

---

**o.** B\_\_\_\_\_ a contesté le contenu du courrier de son ancienne employeuse. Il a reconnu avoir rencontré des difficultés avec une seule collègue dont il était chargé de la formation et de ce fait uniquement.

**D. a.** Par demande déposée en conciliation le 24 octobre 2018, déclarée non conciliée le 17 décembre 2018 et introduite le 21 février 2019 auprès du Tribunal des prud'hommes, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 24'000 fr. nets avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2018 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, correspondant à trois mois de salaire.

A l'appui de ses conclusions, B\_\_\_\_\_ a contesté avoir eu des difficultés relationnelles avec ses collègues de travail. A\_\_\_\_\_ SA ne lui en avait d'ailleurs jamais fait le reproche et n'avait allégué de tels problèmes qu'en réponse à l'opposition qu'il avait formée à l'encontre de son congé. En outre, en raison de son âge, son employeuse avait un devoir de protection accru envers lui et il lui incombait de respecter certaines mesures préalables au licenciement. Or, celle-ci ne l'avait jamais informé de son intention de mettre un terme au contrat et aucun avertissement ne lui avait été signifié quant à ses compétences ou son attitude générale.

**b.** Dans sa réponse du 8 mai 2019, A\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de l'intégralité de ses conclusions.

Elle a notamment exposé que B\_\_\_\_\_ avait eu des comportements violents envers F\_\_\_\_\_, formulé des remarques discriminantes à l'égard de son origine, l'avait rabaissée et menacée verbalement à maintes reprises. Apeurée, F\_\_\_\_\_ n'osait plus rester seule sur sa place de travail et s'enfermait à clé dans son bureau le cas échéant. E\_\_\_\_\_ avait averti B\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises que son comportement n'était pas conforme à celui attendu d'un employé. Celui-ci n'ayant pas changé d'attitude malgré les avertissements, A\_\_\_\_\_ SA n'avait eu d'autre choix que de résilier les rapports de travail avec lui afin de protéger la personnalité de ses autres employés.

**c.** Lors des audiences des 2 juillet et 3 octobre 2019, le Tribunal des prud'hommes a entendu les parties et procédé à l'audition de témoins. Les faits pertinents suivants ressortent de leurs déclarations.

**c.a.** B\_\_\_\_\_ a notamment déclaré qu'au début de son emploi, F\_\_\_\_\_ ne disposait pas des compétences nécessaires pour travailler seule. Il l'avait aidée pendant trois à quatre mois où il avait dû tout lui expliquer comme si elle était une apprentie de première année. La surcharge de travail de F\_\_\_\_\_ avait conduit à la sienne, car il devait, en plus de son travail, vérifier celui de cette dernière. Cela avait envenimé leur relation et l'avait poussé à en parler à son chef. Par la suite, F\_\_\_\_\_ avait transmis des plans directement aux ouvriers pour gagner du temps, ce qui avait induit des vices de construction. En outre, elle avait établi des devis erronés car elle ne s'était pas renseignée, comme elle aurait dû, auprès des

---

fournisseurs. Leur relation s'était dégradée car elle n'en faisait qu'à sa tête et prenait des décisions avec les ouvriers sans le concerter. Il avait fini par proposer le remplacement de F\_\_\_\_\_ par une personne expérimentée. Il a admis avoir exigé de sa collègue qu'elle produise ses plans de manière plus professionnelle. Il entendait par là que les plans soient justes, mieux exécutés et qu'elle les lui remette à lui. Il n'avait toutefois jamais formulé de remarques désobligeantes à son égard, bien qu'il ait élevé la voix, et ne l'avait jamais dénigrée auprès de son équipe. Il craignait de se retrouver seul avec elle, car il redoutait qu'elle utilise ce fait pour lui nuire. S'agissant de ses relations avec ses autres collègues, elles étaient "*très bien*". Suite à la discussion de janvier 2018 au sujet des problèmes relationnels avec F\_\_\_\_\_, il avait tout de suite reçu sa lettre de licenciement.

**c.b.** A\_\_\_\_\_ SA, représentée par E\_\_\_\_\_, a notamment déclaré que F\_\_\_\_\_ devait réaliser les plans dans le cadre d'un chantier important dirigé par B\_\_\_\_\_. Ce dernier avait fait de la rétention d'information dans ce cadre, de sorte que F\_\_\_\_\_ avait pris l'initiative de s'adresser directement aux ouvriers pour obtenir les informations dont elle avait besoin pour réaliser ses plans, ce qui avait engendré une animosité grandissante entre eux. B\_\_\_\_\_ s'était adressé à lui pour qu'il lui retire la charge du projet. Il n'était toutefois pas possible d'accéder à sa demande en raison de sa grande connaissance dudit chantier. Lors d'une séance d'entreprise hebdomadaire en présence des cadres de l'entreprise, B\_\_\_\_\_ s'était énervé contre F\_\_\_\_\_ au point que la séance avait dû être arrêtée pour "*calmer les esprits*". Les compétences de B\_\_\_\_\_ n'étaient pas mises en doute, seul son entêtement avait rendu des situations difficiles.

**c.c.** H\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a déclaré avoir travaillé en qualité de technicien sanitaire pour A\_\_\_\_\_ SA durant six mois en 2017. Il avait été licencié en raison d'un différend avec le management et libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Il avait de bonnes relations avec B\_\_\_\_\_. Bien qu'ils n'avaient pas de chantiers en commun, il avait constaté que celui-ci entretenait des relations normales avec ses collègues et que l'ambiance était bonne au sein de son équipe. Il ne l'avait jamais vu s'énerver plus que ce qui pouvait être attendu sur un chantier et ne l'avait jamais entendu injurier qui que ce soit ni menacer quelqu'un. Il ne lui était pas apparu que la relation entre B\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ était problématique. A quelques reprises, le premier avait repris la seconde sur des erreurs de plans.

**c.d.** F\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir débuté comme dessinatrice chez A\_\_\_\_\_ SA en avril 2017, cet emploi étant son premier. Elle jouissait de connaissances basiques dans le sanitaire et avait dû apprendre les différences de principe de construction des sanitaires en Suisse. Elle était sous-directrice de la société depuis janvier 2019. Sa relation avec B\_\_\_\_\_ s'était dégradée lorsqu'elle avait commencé à donner son avis et à corriger des données qu'elle estimait fausses. Ils géraient un chantier en commun et elle avait prêté son aide pour l'établissement de devis sur un second chantier qu'il dirigeait. C'est au

---

moment où elle avait effectué le premier devis que leur relation s'était dégradée, car elle l'avait établi sans disposer de toutes les informations que devait lui donner B\_\_\_\_\_ et avait ainsi dû recommencer. Ce dernier ne la saluait plus le matin, ne lui serrait plus la main et se moquait de ses fautes d'orthographe. Elle savait, pour l'avoir entendu des ouvriers, que B\_\_\_\_\_ la dénigrait parfois devant eux. Il était exact qu'un chantier avait pris du retard parce que B\_\_\_\_\_ faisait de la rétention d'information à son endroit. Interpellé par E\_\_\_\_\_ à ce sujet, il avait alors quitté une réunion en dépit des sommations de son supérieur. De même, il avait à nouveau quitté une réunion après l'avoir menacée en disant "*je n'ai jamais frappé une femme, mais alors toi...*". Il ne l'avait cependant jamais frappée. Durant la période de Noël 2018, alors que les patrons étaient absents, B\_\_\_\_\_ était entré dans son bureau suite à une remarque qu'elle lui avait faite et lui avait dit "*tu n'es pas aussi gentille que tu en as l'air*", puis était sorti. Depuis ce jour, B\_\_\_\_\_ lui faisait peur, de sorte qu'elle faisait attention à ne pas se retrouver seule avec lui et s'enfermait à clé dans l'entreprise lorsqu'elle y était seule, ce qu'elle faisait encore actuellement. Elle avait fini par s'adresser à ses chefs, qui avaient organisé deux séances pour pacifier la relation, ce qui n'avait pas été possible en raison de la colère de B\_\_\_\_\_. Ces séances avaient également pour but de mettre en évidence les problèmes techniques rencontrés sur les chantiers de ce dernier. S'agissant des relations de B\_\_\_\_\_ avec ses autres collègues, elles étaient très froides avec les employés du bureau, plus amicales avec les techniciens et très mauvaises avec les ouvriers, car il était très autoritaire. B\_\_\_\_\_ avait surnommé I\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, certains ouvriers et elle-même "*les comploteurs espagnols*". Il estimait de manière générale que ces derniers étaient peu compétents et l'interrompait rapidement si elle s'entretenait en espagnol avec leurs collègues.

Concernant le "*complot espagnol*", B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il lui avait effectivement fait des remarques lorsqu'elle s'adressait en espagnol à l'équipe de chantier, alors qu'il ne comprenait pas cette langue.

**c.e.** J\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a déclaré être employé par A\_\_\_\_\_ SA en qualité de chef d'équipe. B\_\_\_\_\_ avait été son supérieur. En raison de leur fort caractère, il leur était arrivé d'avoir des petites discussions, lesquelles n'excédaient pas celles pouvant avoir lieu sur des chantiers. En effet, B\_\_\_\_\_ n'était pas agressif, mais plutôt autoritaire. Ce dernier se plaignait des difficultés rencontrées avec le bureau - composé de F\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ et d'un autre collègue espagnol -, qu'il traitait de "*mafia espagnole*". Il ne se plaignait toutefois pas de F\_\_\_\_\_ en particulier.

**c.f.** K\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a déclaré être employé par A\_\_\_\_\_ SA depuis 2016, actuellement en qualité de chef de chantier. Il a évoqué un épisode impliquant B\_\_\_\_\_ qui, alors qu'il était son supérieur, lui avait fait part tardivement d'une erreur d'exécution une fois que le travail était terminé. Il avait dû tout refaire alors que B\_\_\_\_\_ aurait pu le corriger plus tôt. Lorsque ce dernier lui avait indiqué la correction à faire, le témoin avait trouvé déplacée son

---

attitude un peu hilare. En dehors de cet incident, leurs relations étaient tout à fait correctes et le travail qu'ils exécutaient ensemble était bon. B\_\_\_\_\_ lui avait dit à plusieurs reprises que F\_\_\_\_\_ ne disposait pas des connaissances nécessaires à son poste. Celui-ci s'était également plaint de E\_\_\_\_\_.

B\_\_\_\_\_ a contesté s'être moqué de K\_\_\_\_\_.

**c.g.** L\_\_\_\_\_, épouse de B\_\_\_\_\_ et entendue en qualité de témoin, a déclaré que son mari lui avait fait part de ses difficultés avec F\_\_\_\_\_. Il lui avait dit que cette dernière refusait la collaboration et agissait dans son dos. Il lui avait rapporté qu'il avait eu des discussions avec E\_\_\_\_\_ à cet égard, ce qui devait suffire, selon lui, à régler le problème. B\_\_\_\_\_ ne lui avait jamais indiqué qu'il avait reçu un avertissement de la part de son employeur. Bien au contraire, il avait reçu les félicitations de E\_\_\_\_\_ pour une grosse soumission vers décembre 2017.

**d.** A l'issue de l'audience du 3 octobre 2019, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, puis la cause a été gardée à juger.

- E.** Dans le jugement querellé, le Tribunal a notamment retenu que face au conflit entre F\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, il incombait à A\_\_\_\_\_ SA d'agir et de protéger la personnalité de ses deux salariés, ce d'autant plus que B\_\_\_\_\_ entretenait de bons rapports de travail avec le reste de ses collègues. Or, l'employeuse n'avait pas prouvé à satisfaction de droit qu'elle avait pris les mesures qui lui incombait pour désamorcer le conflit entre ses collaborateurs. En effet, bien que des réunions avaient eu lieu, le conflit interpersonnel n'en était pas l'élément central, celles-ci concernant au contraire l'avancement des chantiers. De plus, aucun des témoins entendus n'avait confirmé que B\_\_\_\_\_ avait été mis en demeure, pas même F\_\_\_\_\_, et aucun document n'avait été produit par l'employeuse pour étayer ses allégations. Celle-ci avait ainsi exploité sa propre violation du contrat, rendant le licenciement de B\_\_\_\_\_ abusif au regard de l'ensemble des circonstances.
- F.** Les arguments des parties seront discutés, dans la mesure utile, dans la partie "EN DROIT".

### **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 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est de 24'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

**1.2** Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

---

**1.3.1** Selon l'art. 313 al. 1 CPC, la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse. Si les conclusions au fond de la réponse à l'appel vont au-delà de la simple confirmation du jugement attaqué, il est admissible de considérer cet acte comme un appel joint (ATF 121 III 420 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_618/2012 du 27 mai 2013 consid. 4.1).

L'exigence de motivation posée par l'art. 311 al. 1 CPC vaut également pour l'appel joint (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1; JEANDIN, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 4 ad art. 313 CPC). Il résulte de la jurisprudence relative à l'art. 311 al. 1 CPC que l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_361/2019 précité consid. 3.3.1).

La motivation d'un acte de recours doit être entièrement contenue dans le mémoire de recours lui-même et ne saurait dès lors être complétée ou corrigée ultérieurement (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.3; 5A\_206/2016 du 1<sup>er</sup> juin 2016 consid. 4.2.2).

**1.3.2** En l'espèce, l'intimé a conclu à ce que la Cour statue à nouveau en lui accordant une indemnité de trois mois de salaire. En tant qu'elle excède la confirmation du jugement, cette conclusion s'apparente à un appel joint.

L'intimé ne s'en prend toutefois pas à la motivation du Tribunal sur l'indemnité pour licenciement abusif et ne soulève aucun grief – même implicite – quant au raisonnement contenu dans la décision querellée sur ce point. Il n'expose en particulier pas dans son appel joint quel motif justifierait une indemnité plus élevée, ni en quoi le Tribunal aurait mal apprécié les faits ou mal appliqué le droit à cet égard, de sorte que l'on ne comprend guère ce qui est reproché au premier juge. L'appel joint ne satisfait dès lors pas aux conditions de recevabilité telles qu'exposées ci-dessus. La motivation fournie par l'intimé au stade de sa duplique ne saurait réparer ce vice, dès lors que celle-ci doit être entièrement contenue dans le mémoire d'appel, respectivement d'appel joint. Faute de motivation, l'appel joint doit par conséquent être déclaré irrecevable.

**1.4** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

- 
2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir établi les faits de manière inexacte, l'ayant conduit à retenir que le congé était abusif en violation de l'art. 336 CO.

**2.1** 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 (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1)

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 du 1<sup>er</sup> juillet 2020 consid. 2; 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situation qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Ainsi, lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 précité consid. 2 et les références citées; 4A\_240/2017 précité consid. 3).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 précité consid. 2; 4A\_240/2017 précité consid. 3).

Pour qualifier un congé d'abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1).

---

Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_50/2020 précité consid. 2; 4A\_240/2017 précité consid. 3).

**2.2** En l'espèce, en dépit du motif de licenciement invoqué par l'appelante dans la lettre de congé du 30 janvier 2018, il est établi que l'intimé a été licencié en raison de son comportement sur son lieu de travail, considéré comme inadéquat par l'appelante. Elle lui reprochait en effet d'entretenir de mauvaises relations avec ses collègues et de n'avoir pas changé d'attitude malgré plusieurs tentatives de médiations.

Il ressort toutefois des enquêtes que seule sa relation avec F\_\_\_\_\_ était problématique. Contrairement à ce que soutient l'appelante, aucun des autres témoins entendus n'ont rapporté de mauvaises relations avec l'intimé. En effet, malgré l'incident relaté par le témoin K\_\_\_\_\_, ce dernier a indiqué que ses rapports avec l'intimé étaient corrects et qu'ils effectuaient du bon travail ensemble. Le témoin H\_\_\_\_\_ a également déclaré qu'il entretenait de bonnes relations avec l'intimé, que celui-ci avait des relations normales avec ses collègues et que l'ambiance était bonne au sein de son équipe. Bien que le témoin J\_\_\_\_\_ ait fait part du caractère autoritaire de l'intimé, il a précisé que ce dernier n'était toutefois pas agressif et que les petites discussions qu'ils avaient pu avoir n'excédaient pas ce qui était usuel sur un chantier.

L'on ne saurait davantage retenir que l'intimé entretenait une mauvaise relation avec ses collègues sur la base du fait qu'il se plaignait auprès de certains d'entre eux des difficultés rencontrées avec les personnes du bureau, dès lors que l'objet de ces plaintes n'est pas connu et qu'il ne ressort pas de la procédure que celles-ci influaient sur les rapports entre collègues ou sur le travail au sein de l'entreprise. Il en va de même s'agissant du fait que l'intimé parlait du personnel du bureau comme des "*comploteurs espagnols*" ou de la "*mafia espagnole*", dans la mesure où il a expliqué ces termes par le fait que ceux-ci discutaient en espagnol en sa présence bien qu'il ne comprenait pas cette langue et où aucun élément de la procédure n'indique que cette désignation traduisait un quelconque dénigrement. Enfin, il n'est pas établi que l'intimé entretenait des relations froides avec le personnel du bureau, cette allégation n'ayant été confirmée par aucun témoin à l'exception de F\_\_\_\_\_, dont les déclarations sont à apprécier avec réserve compte tenu de son conflit avec l'intimé et de sa position actuelle au sein de l'appelante.

Partant, il ne peut être reproché au Tribunal d'avoir retenu que l'intimé entretenait de bons rapports de travail avec ses autres collègues, les enquêtes n'ayant en outre pas permis de démontrer que l'attitude de l'intimé empêchait l'exécution correcte du travail en commun au sein de l'entreprise.

S'agissant des rapports entre l'intimé et F\_\_\_\_\_, aucun témoin n'a confirmé qu'il la dénigrait ou se moquait ouvertement de ses fautes d'orthographe. Bien qu'il lui

---

ait laissé entendre, lors d'une réunion, qu'il pourrait la frapper, il n'est pas établi qu'il se serait montré violent envers elle, ni qu'il l'aurait menacée par la suite. L'on ne comprend dès lors guère l'argument de l'appelante selon lequel "la crainte grandissante de F\_\_\_\_\_" l'aurait poussée à licencier l'intimé. Cela étant, il est établi qu'un conflit persistait entre ces derniers, chacun estimant que l'autre l'entravait dans le bon déroulement de son travail, ce dont ils avaient tous deux fait part à l'appelante. Il appartenait ainsi à celle-ci de prendre les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit et protéger la personnalité de ses deux salariés, ce qui n'est au demeurant pas contesté.

A cet égard, le fait que le conflit ait été abordé à l'occasion de deux réunions et lors d'une discussion entre les parties ne saurait toutefois être considéré comme des mesures suffisantes dans le cas présent. En effet, le contenu de ces discussions n'est pas connu et il ne ressort pas de la procédure que le comportement de l'intimé lui aurait été reproché à ces occasions, ni que des instructions auraient été données à l'un ou l'autre des travailleurs concernés, ceux-ci ayant simplement été invités à se débrouiller entre eux. L'appelante aurait pourtant aisément pu leur éviter de travailler ensemble en retirant à l'intimé la charge du chantier sur lequel il travaillait avec F\_\_\_\_\_, comme il le lui avait demandé. L'appelante ne saurait en effet justifier de ne pas avoir procédé de la sorte au motif que les connaissances de l'intimé sur le chantier étaient indispensables, cette explication perdant tout son sens au vu du licenciement. Enfin, il n'est pas établi que l'employeuse aurait, lors de leur discussion en janvier 2018, enjoint l'intimé de résoudre le problème, à défaut de quoi il serait licencié. Compte tenu des éléments qui précèdent, l'appelante n'a pas pris des mesures suffisantes pour désamorcer le conflit entre ses collaborateurs, de sorte que le licenciement donné dans ces circonstances est abusif.

Pour le surplus, si tant est qu'un avertissement ait été donné lors de la discussion de janvier 2018, comme le soutient l'appelante, il convient de relever qu'aucun comportement inapproprié de l'intimé n'a été rapporté après cette discussion et que celui-ci avait déjà été remplacé par G\_\_\_\_\_ selon contrat du 5 janvier 2018, de sorte qu'un tel avertissement aurait été vide de sens, rendant le congé abusif pour ce motif également.

Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

L'indemnité pour licenciement abusif n'étant pas remise en cause en tant que telle par l'appelante, elle sera confirmée, étant rappelé que l'appel joint de l'intimé sur ce point est irrecevable.

3. Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

---

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 24 février 2020 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/31/2020 rendu le 27 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25580/2018.

Déclare irrecevable l'appel joint formé le 24 mars 2020 par B\_\_\_\_\_ contre ce même jugement.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF;*

*RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et*

*90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

