



E_____ SA
Dom. élu : Me UDRY Patrick
Rue de la Rôtisserie 2
Case postale 3809
1211 Genève 3

Partie appelante

T_____ **Dom. élu** : Me BRUCHEZ Christian
Rue Verdaine 12
Case postale 3647
1211 Genève 3

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 13 avril 2010

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

Mme Jocelyne TAUXE et M. Jean Claude GAUTHEY, juges employeurs

MM. Riccardo RIZZO et Silvano PIZZA, juges salariés

Mme Florence SCHULER, greffière d'audience

EN FAIT

- A. Par jugement du 19 octobre 2009, notifié le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné E_____ SA, ci-après E_____, à payer à T_____ la somme nette de 20'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 1^{er} septembre 2008, et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Le Tribunal des prud'hommes a considéré, en substance, que le congé notifié à T_____ était abusif parce qu'il avait été donné pour un motif qui n'était pas digne de protection, en ce sens que l'employé avait été licencié pour n'avoir pas surveillé des boîtes de montres en or sur lesquelles il travaillait. Or, il ressortait du dossier, selon le Tribunal des prud'hommes, que l'employé n'avait commis aucune faute, dès lors qu'une collègue de travail de ce dernier avait été chargée de cette surveillance. De plus, le supérieur hiérarchique de l'employé avait commis une atteinte à la personnalité de celui-ci en relation avec l'incident des boîtes de montres. Le congé étant abusif pour ce motif, il n'était pas nécessaire d'examiner, s'il l'était également au regard des art. 336 al. 1 lit d et 336 al. 2 lit. a CO, dispositions légales invoquées par l'employé.

Il y a lieu de préciser, à ce stade déjà, que le Tribunal des prud'hommes a rendu son jugement après avoir entendu tous les témoins dont l'audition avait été requise par l'employé, mais a renoncé, sans aucune motivation et sans aviser les parties, à entendre trois des cinq témoins de l'employeur, dont précisément le supérieur hiérarchique de T_____.

- B. Par acte expédié le 23 novembre 2009, E_____ a appelé de ce jugement dont elle a sollicité l'annulation, concluant, principalement, au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes, pour complément d'instruction et nouvelle décision, avec dispense du paiement de l'émolument d'appel, avec suite de dépens pour T_____, subsidiairement, au rejet de la demande, avec suite de dépens, ou encore à l'audition de différents témoins.

Dans sa réponse à l'appel du 24 décembre 2009, T_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris et à la condamnation de E_____ à lui verser la somme nette de 20'000 fr., avec intérêts au taux de 5 % l'an dès le 1er septembre 2008.

L'argumentation des parties sera examinée ci-après, dans la mesure utile.

C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel, étant précisé que celle-ci a complété l'instruction effectuée par le Tribunal des prud'hommes et qu'il sera tenu compte du résultat de cette instruction.

a. E_____, inscrite au Registre de commerce de Genève depuis le 12 novembre 1991, sous la raison sociale A_____ SA, a pour but la création, la production, la fabrication et la commercialisation de produits d'horlogerie d'orfèvrerie, d'argenterie, de bijouterie et d'articles de cadeaux ainsi que la gestion de la marque « E_____ » dans le cadre de contrats de licence accordés.

Elle a pour directeurs B_____ et C_____, signant collectivement à deux.

Selon les explications de ses dirigeants à la Cour d'appel, E_____ occupait, en 2008, environ 1'000 employés en Suisse, dont 400 sur le site de D_____ (Genève), lequel comporte trois bâtiments.

E_____ est membre de l'Union des Fabricants d'Horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV) et, à ce titre, est membre de la Convention patronale de l'Industrie Horlogère Suisse et signataire de la Convention collective de travail des industries horlogères et microtechniques suisses.

b. Par contrat du 28 mai 2004, E_____ a engagé T_____, avec effet dès le 1er mai 2004, en qualité d'ouvrier à temps complet, avec faculté de lui assigner d'autres tâches dans le cadre du groupe. Conclu pour une durée indéterminée, après le temps d'essai de trois mois, le contrat pouvait être résilié par chacune des parties moyennant un préavis d'un mois au cours de la première année de service, de deux mois dès la deuxième année de service et de trois mois dès la dixième année de service.

Son salaire a été fixé à 5'300 fr. par mois, versé 13 fois par an. Il a été porté, en dernier lieu, à 6'000 fr. par mois.

Il convient de préciser que T_____ avait déjà travaillé au service de E_____, puis avait été licencié par courrier de l'employeur du 27 novembre 2000, avec effet au 31 décembre suivant.

Dans sa demande introductive d'instance, dite « notice explicative », T_____ a affirmé ignorer les motifs qui avaient amené l'employeur à le congédier.

E_____ a soutenu, pour sa part, que le premier licenciement était intervenu en raison du comportement de l'intéressé qui discutait régulièrement les instructions données par ses supérieurs. S'il avait été réengagé, c'était à sa demande et en raison de la pénurie de personnel dans le domaine de l'horlogerie.

Par courrier du 25 avril 2006, remis en mains propres, E_____ a confirmé à T_____ qu'il était changé d'atelier avec effet immédiat et était affecté à l'atelier « rondes ». Il ressort par ailleurs du certificat de travail du 16 octobre 2008, que T_____ a accompli les tâches suivantes : Du 1er mai 2004 au 24 avril 2006, ajustage, rectification, terminaison des outils d'étampage ; du 24 avril 2006 au 30 avril 2007, fabrication d'outillages et de posages liés à la mécanique et à l'horlogerie ; dès le 1er mai 2007, retouches des composants d'horlogerie et outils, fabrication de posages.

Dans ses écritures d'appel et devant la Cour d'appel, E_____ a soutenu que ces changements étaient intervenus en raison du fait que T_____ avait toujours entretenu des relations difficiles avec tout le monde, aussi bien ses collègues que ses supérieurs hiérarchiques.

c. Par courrier du 30 juin 2008, remis en mains propres, E_____ a licencié T_____ avec effet au 31 août 2008 et l'a libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat.

Le 15 juillet 2008, T_____, soit pour lui le Syndicat F_____, a déclaré s'opposer à ce licenciement, qualifié d'abusif selon l'art. 336 al. 2 lit. b CO. « *En effet, T_____ fait partie des personnes qui ont été licenciées en représailles suite à leur participation aux assemblées du personnel E_____ en nos locaux. De plus, dans son cas particulier, la mesure de licenciement a été prise dès son retour au travail suite à sa participation au petit déjeuner du 30 juin à Mies.* »

E_____ a répondu, le 18 août 2008, que T_____ ne pouvait invoquer à son profit l'art. 336 al. 2 lit. b CO, dès lors qu'il n'était pas un représentant élu des travailleurs et n'avait pas non plus été licencié en raison d'une activité syndicale. « *En effet, nous avons simplement décidé de nous passer des services de votre membre, son travail et son attitude sur son lieu de travail ne correspondant pas à nos attentes.* »

Dans sa demande déposée au Tribunal des prud'hommes, T_____ a ensuite soutenu que son licenciement s'inscrivait dans le contexte d'un mouvement syndical né en raison du comportement de la direction qui menaçait la santé des travailleurs et nuisait fortement à l'ambiance générale. Ainsi, des assemblées du personnel avaient eu lieu les 2 et 23 juin 2008 et il y avait participé.

Devant le Tribunal des prud'hommes, plus précisément à l'audience du 18 mai 2009, T_____ a toutefois admis qu'il n'était membre du Syndicat F_____ que depuis six mois, soit postérieurement à son licenciement, et qu'il n'avait jamais été délégué syndical dans l'entreprise. Il avait participé aux réunions des 2 et 23 juin 2008 dans les locaux du syndicat, mais n'était pas activement intervenu. « *J'étais en phase de découverte avec le Syndicat et étais nullement actif.* »

Toujours dans sa demande, T_____ a fait état d'un incident qui s'était produit le 17 juin 2008. Ce jour-là, son supérieur, G_____ lui avait confié des travaux de finition de 120 boîtes de montres en or gris. Toutefois, dans l'après-midi, G_____ lui avait demandé de remonter à sa place de travail. Il ne voulait pas laisser les boîtes sans surveillance, mais avait obéi à son supérieur, car il savait que les boîtes étaient avec une collègue qui avait fermé le local à 16 heures. Pendant la nuit au 18 juin, toutes les boîtes sur lesquelles il avait travaillé avaient disparu. Il avait ensuite ressenti un fort sentiment de suspicion à son égard. Le 20 juin 2008, interrogé par ses collègues, il avait indiqué qu'il irait à la police faire une déclaration de disparition de ces boîtes. Le même jour, un autre supérieur, soit H_____, lui avait annoncé que les boîtes avaient été retrouvées et rangées. Cette accusation de vol, extrêmement grave, constituait une violation de sa personnalité et l'employeur aurait dû intervenir pour le protéger contre ce type de harcèlement.

Lors de son audition par le Tribunal des prud'hommes, T_____ a affirmé avoir demandé à sa collègue de garder le local où se trouvaient les boîtes de montres en or, le temps nécessaire pour qu'il puisse donner suite à la demande de son supérieur de se rendre à l'étage. Cette collègue avait accepté sa demande. Son supé-

rieur, G_____, lui avait donné l'ordre d'arrêter le travail sur les boîtes de montres et de reprendre son travail habituel. Il lui avait expliqué qu'il ne pouvait pas laisser l'or sans surveillance, mais G_____ lui avait dit que ce n'était pas son problème. Le lendemain, H_____ lui avait demandé où se trouvait l'or et il lui avait répondu de voir cela avec G_____, auquel il avait ensuite rappelé ses ordres de la veille. Ce n'était que lorsqu'il avait menacé de se rendre à la police que H_____ lui avait indiqué que les boîtes de montres avaient été retrouvées.

Interrogé à nouveau à propos de cet incident par la Cour d'appel, T_____ a déclaré ceci : *« Concernant l'incident des boîtes de montres, j'étais effectivement relativement tranquille. Je savais que si l'or avait disparu durant la nuit, cela ne pouvait être que le fait de quelqu'un qui disposait de la clé d'accès à cet atelier. Je n'ai pas vraiment cherché ces boîtes, mais j'ai fait mon enquête. À un moment donné, j'ai fait savoir autour de moi que si je n'avais pas de nouvelles de cet or, j'irai déposer plainte à la police. Comme par hasard, H_____ est venu vers moi 30 minutes plus tard pour me dire que l'or avait été retrouvé. »*

Egalement devant la Cour d'appel, B_____ a expliqué qu'elle n'avait appris l'incident des boîtes de montres en or qu'aux alentours du 23 juin 2008. C'était la direction qui avait décidé de licencier T_____ et cet incident avait été « l'épisode de trop ».

C_____ a confirmé ce qu'il avait déjà dit au Tribunal des prud'hommes, à savoir que le licenciement avait été décidé par la direction, compte tenu du comportement de ce collaborateur et de la valeur de la marchandise en jeu. L'incident avait fait du bruit au sein du bâtiment et H_____ avait fini par en parler à la direction.

d. L'audition des différents témoins, devant le Tribunal des prud'hommes et la Cour d'appel, concernant l'incident 17 juin 2008, a mis en évidence ceci :

G_____, au service de E_____ depuis six ou sept ans, a été le supérieur hiérarchique direct de T_____ pendant un peu plus d'une année avant son départ. H_____ lui avait demandé de lui « prêter » T_____ pour un travail à effectuer sur des boîtes en or dans le bâtiment se trouvant en face du sien. Il avait accepté cette demande. Il n'avait aucun souvenir d'avoir rappelé T_____ pour un autre travail alors qu'il était en train d'exécuter celui que H_____ lui avait confié. Ce dernier l'avait ensuite appelé pour lui dire qu'il cherchait les boîtes de montres en or que

T_____ avait laissées sans surveillance. Il avait répondu à H_____ de regarder cette question avec T_____ directement. Il avait appris que ces boîtes avaient été retrouvées mais ne savait rien concernant les circonstances dans lesquelles ces boîtes avaient disparu, puis retrouvées.

I_____, employé de E_____ depuis 2001, responsable d'un atelier de mécanique, a expliqué que lui-même ou son adjoint avait confié ces boîtes de montres en or à T_____, qui en était dès lors le responsable. À un moment donné, T_____ avait été appelé par G_____ et avait quitté l'atelier. T_____ aurait dû lui rapporter ces boîtes pour les mettre au coffre, ce qu'il n'avait pas fait, les laissant dans l'atelier. Il y avait certes une autre personne à cet endroit mais qui n'avait pas de rapport avec ce travail. H_____ avait par la suite retrouvé ces boîtes dans l'atelier où T_____ les avait laissées. H_____ les avait placées dans le coffre puis, le lendemain, avait demandé à T_____ où il avait rangé ces pièces. Il avait laissé T_____ chercher les boîtes de montres pendant une demi-heure à une heure, puis lui avait expliqué qu'il les avait rangées lui-même et quelles auraient pu être les conséquences de son comportement.

J_____, employée de E_____ jusqu'à la fin août 2009, s'était trouvée dans l'atelier lorsque, entre 7 h et 7 h 15, un prénommé K_____ avait déposé des boîtes de montres en or sur un établi et lui avait demandé d'y « jeter un coup d'œil » jusqu'à l'arrivée de T_____. Ce dernier était venu à l'atelier vers 9 h 15 et avait travaillé quelques minutes avant d'être rappelé par le même K_____, au motif que G_____ l'attendait dans le bâtiment A. T_____ avait alors quitté l'atelier sans rien dire en laissant les boîtes sur son établi. À midi, lorsqu'elle était allée manger, elle avait rangé ces pièces dans le coffre en même temps que celles sur lesquelles elle-même travaillait. À son retour, elle les avait remises sur l'établi où elles étaient restées tout l'après-midi. À 16 h 30, alors qu'elle devait partir, elle avait demandé à H_____ ce qu'elle devait en faire. Ce dernier lui avait répondu de les mettre au coffre avec les siennes.

H_____, au service de E_____ depuis 22 ans, a expliqué avoir été le supérieur hiérarchique de T_____ avant que G_____ n'assume ce rôle. Les boîtes de montres, qui avaient été confiées à T_____, devaient être satinées. Ces boîtes représentaient une valeur importante. Au courant de la matinée, il était allé vers T_____ pour vérifier que tout allait bien. Ce dernier s'était plaint de devoir faire un travail qui n'était pas le sien. Il lui avait dit qu'il devait faire le travail qui lui était assigné. À la fin de la journée, une dame était montée de l'atelier où devait se trouver

T_____ pour dire que ce dernier avait quitté sa place de travail et avait laissé les boîtes de montres telles quelles sans les ranger. Il était alors descendu à l'atelier et avait placé ces boîtes en sécurité. Il avait demandé à T_____, le lendemain, pourquoi il avait agi de la sorte. Ce dernier lui avait répondu que G_____ lui avait demandé d'urgence de faire un travail, raison pour laquelle il avait quitté sa place et n'y était pas retourné pendant toute la journée. Il avait alors décidé de lui donner une leçon et lui avait demandé de chercher ces boîtes sans lui dire qu'il les avait mises en sécurité. Il n'avait consulté personne avant de procéder de la sorte. T_____ n'avait exprimé aucune inquiétude et lui avait même dit que ce n'était pas à lui de s'occuper de cela. Dans la journée, il lui avait finalement dit qu'il avait rangé les boîtes pour éviter que T_____ ne se fasse du souci. Il n'avait pas parlé de cet incident à ses supérieurs, mais l'entourage de l'atelier était au courant. À un moment donné, il avait quand même dû s'expliquer auprès de la direction, car l'incident s'était ébruité. Il contestait avoir tendu un piège à T_____, avec G_____, dans le but de lui faire commettre une faute professionnelle. Il avait au contraire couvert différentes erreurs commises par T_____.

K_____, employé par E_____ depuis janvier 2003, a confirmé avoir préparé, à l'intention de T_____ et à la demande de H_____, 120 boîtes de montres en or, à satiner. Il avait montré à T_____ ce qu'il devait faire, puis était retourné à son propre travail. Dans la matinée, G_____ lui avait demandé de chercher T_____ pour un travail urgent, ce qu'il avait fait. Il ignorait combien de temps le travail demandé par G_____ nécessiterait. T_____ ne s'était plus occupé des boîtes de montres durant toute la journée. Une employée prénommée J_____ était venue demander, en fin de journée, ce qu'elle devait faire de ces boîtes de montres qui n'avaient pas été placées en sécurité. Il était alors descendu pour ranger ces boîtes, conformément aux instructions de l'entreprise. H_____ avait été présent lorsque J_____ était venue rapporter le problème des boîtes de montres restées sans surveillance. Le lendemain matin, T_____ lui avait demandé où se trouvaient les boîtes et il l'avait dirigé vers H_____. Il n'avait pas eu l'impression que T_____ s'était fait du souci par rapport à ces pièces. Lui-même n'avait pas été impliqué dans la suite de l'incident.

e. Concernant le comportement général de T_____, respectivement l'ambiance au sein de l'entreprise, différentes informations ont été recueillies.

L_____, employé de E_____ de 2001 à 2009, en litige avec son ancien employeur, n'a jamais travaillé avec T_____, avec lequel il n'a échangé que des bana-

lités. Il a indiqué en revanche que H_____ avait un caractère particulièrement pénible et que plusieurs personnes avaient dû changer de responsable pour ne plus être sous ses ordres.

M_____, employée de E_____ entre 2001 et 2008, en litige avec son ancien employeur, a dit de G_____ que c'était quelqu'un qui criait afin d'affirmer sa dominance sur le personnel et a qualifié l'organisation du travail au sein de l'entreprise de catastrophique et l'ambiance de délétère.

N_____, qui a travaillé pour E_____ pendant moins de deux ans, entre octobre 2006 et juillet 2008, a expliqué que, durant les réunions avec le Syndicat F_____, chaque employé relatait une certaine forme de harcèlement de la part de la hiérarchie. T_____ avait raconté son histoire de boîtes de montres, qui avait été considérée comme « rigolote ».

G_____ a indiqué que, lorsqu'il demandait quelque chose à T_____, ce dernier répondait généralement « non » où « *c'est impossible* » ou encore « *qu'il devait réfléchir* ». Les relations avec lui étaient pénibles. Il devait lui rappeler environ 15 fois par jour qu'il devait cesser de discuter avec d'autres employés et retourner à sa place de travail. T_____ avait eu différents conflits avec d'autres employés. Lui-même s'était plaint à plusieurs reprises auprès de la direction de l'attitude de T_____. Il avait donné des avertissements à ce dernier, par la voie orale seulement.

H_____ a expliqué que, de manière générale, T_____ rechignait à faire son travail, discutait toutes les instructions qui lui étaient données et critiquait les autres collaborateurs qui n'étaient pas assez compétents à ses yeux. Il y avait eu des problèmes tous les jours. Il avait régulièrement discuté avec T_____ pour lui faire comprendre que son attitude n'était pas acceptable et qu'il devait travailler et ne pas s'occuper de ce que les autres faisaient ou ne faisaient pas. Ses recommandations étaient généralement suivies d'effet pendant quelques jours, puis T_____ reprenait ensuite ses habitudes. T_____ avait été transféré d'un atelier à l'autre à plusieurs reprises, car il ne s'entendait avec personne.

K_____ a déclaré qu'il avait eu quelques quiproquos avec T_____ et que ce dernier entretenait des relations souvent tendues avec son entourage, parce qu'il se sentait supérieur aux autres. Il avait toujours des questions à poser concernant les

tâches qu'il devait accomplir. Il était régulièrement arrivé que T_____ discute les instructions qui lui étaient données.

O_____ a confirmé que les relations entre T_____ et ses collègues étaient souvent tendues. T_____ voulait toujours avoir raison et donnait l'impression d'être persécuté. La qualité de son travail était variable et avait commencé à se dégrader durant les mois précédant son licenciement. Lui-même avait dû demander à plusieurs reprises qu'un travail soit repris. Ce genre de demandes énervait T_____. Ce dernier avait même une fois perdu les nerfs et une bagarre avait failli éclater.

Une représentante syndicale a confirmé que des problèmes de harcèlement s'étaient posés au sein de l'entreprise E_____ et que les négociations avec la direction avaient été difficiles. L'établissement d'un règlement d'entreprise avait été exigé. Une représentante patronale a confirmé qu'au printemps 2008, des réunions avaient eu lieu en rapport avec des problèmes relevant des relations de travail. Elle avait été chargée de faire respecter l'échéancier pour l'élaboration d'un règlement d'entreprise. Elle était intervenue pour pacifier des relations tendues. Des problèmes de harcèlement avaient effectivement été évoqués. Un médiateur externe avait été mis en place mais, finalement, aucun cas de harcèlement n'avait été transmis par le Syndicat F_____.

EN DROIT

1. L'appel est recevable pour avoir été interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 al. 1 LJP). Le litige porte sur une valeur supérieure à 1'000 fr. (art. 56 LJP).
2. 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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent compara-

bles, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (arrêt précité 4C.174/2004, *ibidem*; ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b).

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.

Selon l'art. 336 al. 1 lit. 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. Cette disposition vise les congés-représailles.

Est également abusif le congé donné par l'employeur, selon l'art. 336 al. 2 lit. a CO, en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale. Enfin, selon la lettre b de cette disposition, est abusif le congé donné pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Elle comporte 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 doit pas s'étendre 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 du 6.04.1994 en la cause 4C.247/1993, et les références citées ; ATF du 13.10.1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités).

A teneur de l'art. 3 CC, la bonne foi est présumée, lorsque la loi en fait dépendre la naissance ou les effets d'un droit (al. 1). Nul ne peut invoquer sa bonne foi, si elle est incompatible avec l'attention que les circonstances permettaient d'exiger de lui (al. 2).

2.2 La première remarque qui s'impose a trait à la procédure suivie par le Tribunal des prud'hommes. Ainsi que la Cour d'appel l'a relevé ci-dessus, les premiers juges ont décidé, pour des raisons qui sont difficiles à cerner, de ne pas entendre la majeure partie des témoins dont l'appelante avait requis l'audition.

Il est certes vrai que le Tribunal n'est pas obligé de poursuivre les enquêtes, notamment par voie d'audition de témoins, lorsque les éléments du dossier sont suffisants et que, par une appréciation anticipée des preuves, il parvient à la conclusion que l'issue du litige n'est plus susceptible d'être influencé par des auditions supplémentaires.

Dans cette dernière hypothèse, le Tribunal a toutefois impérativement informé les parties de son intention de garder la cause à juger et de rendre sa décision sur la base de l'instruction telle qu'accomplie à un moment donné.

En l'espèce, à l'issue de l'audience d'enquêtes du 22 juin 2009, le Tribunal a levé celle-ci sans la moindre information aux parties que les témoins restants ne seraient pas entendus et que le jugement serait rendu sans autre. Cette manière de faire était d'autant moins acceptable que le Tribunal a ensuite utilisé, pour retenir que le congé notifié à l'intimé était abusif, le comportement prétendument contraire à la bonne foi d'un employé de l'appelante – H_____ – dont l'audition avait été régulièrement requise, mais qui n'avait pas pu avoir lieu en raison de la maladie de l'intéressé, dûment attestée par certificat médical.

En raison de l'insuffisance de l'instruction, d'une part, de la manière de procéder du Tribunal, d'autre part, la Cour d'appel doit donc reprendre ab ovo l'appréciation des preuves.

2.3 Dans ses premiers courriers, l'intimé a fondé son argumentation sur une prétendue violation de l'art. 336 al. 2 lit. b CO. Quant au Tribunal, il a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'examiner le congé notifié à la lumière de cette disposition. L'eût-il fait, il aurait nécessairement dû parvenir à la conclusion que ce motif n'était pas réalisé en l'espèce.

Il ressort des enquêtes qu'au printemps 2008, l'appelante a effectivement traversé une période de turbulences et qu'aussi bien le syndicat des travailleurs que l'organisme corporatif de l'employeur sont intervenus dans le but de rapprocher des points de vue fortement divergents, notamment par la négociation en vue de l'adoption d'un règlement d'entreprise.

En revanche, le dossier révèle, de manière indiscutable, notamment par les déclarations de l'intimé lui-même, que ce dernier n'avait aucune qualité de représentant des travailleurs et que son engagement syndical, au demeurant ignoré par l'employeur, n'était qu'à ses balbutiements,.

Dans de telles circonstances, l'application de l'alinéa 2 de l'art. 336 CO n'entre d'emblée pas en ligne de compte.

2.4 Aucun élément de l'état de fait ne permet d'envisager l'application de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. On ne voit pas, en effet, en quoi le congé notifié à l'intimé aurait pu constituer la réponse -- illégitime -- à une prétention que l'intéressé aurait fait valoir.

2.5 Reste l'hypothèse, retenue par le Tribunal des prud'hommes, d'un congé abusif en raison de la violation, par l'employeur, de son obligation de protection de la personnalité de l'employé.

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. En revanche, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72).

Il résulte de l'art. 328 al. 1 CO - qui impose à l'employeur de faire en sorte que l'ambiance de travail et la qualité des relations ne soient préjudiciables ni à la qualité du travail ni à la santé psychique de ses employés - que lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur est tenu de prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin; cet aspect de la protection de la personnalité a pour corollaire, notamment, que l'employeur ne peut pas procéder à un licenciement lié au caractère difficile de l'un de ses employés sans être au préalable intervenu pour remédier à la situation; à défaut d'intervention, le licenciement sera considéré comme abusif, selon la jurisprudence bien établie du Tribunal fédéral, laquelle ne définit cependant pas l'ampleur des mesures à entreprendre, mais se contente d'exiger que les mesures soient adéquates; ces dernières peuvent consister en une tentative de conciliation entre employés concernés, aux fins d'aplanir le différend, prendre la forme de directives de l'employeur quant au comportement à adopter et, dans les entreprises d'une certaine importance, peuvent amener l'employeur à proposer à l'employé un changement de fonction ou d'équipe; toutefois, dans tous les cas, l'obligation d'intervenir de l'employeur ne dit pas conduire à assumer une situation inextricable, liée au caractère difficile d'un employé, qui peut évoluer ou qui a généré de telles rancunes que l'employeur ne puisse raisonnablement plus exiger des collègues de travailler avec lui (WYLER, op.cit., p. 302-303, avec références, notamment, aux ATF 4C.73/2006, 4C. 46/2006 et 4C.331/2005, c.2.1.2).

Plusieurs témoignages, émanant de personnes de niveaux hiérarchiques différents, ont attesté du caractère difficile de l'intimé ainsi que des mesures prises pour atténuer les conséquences de cette problématique. Ainsi, l'intimé a été déplacé dans différentes unités de l'entreprise et ses supérieurs se sont relayés, mais les mêmes problèmes sont régulièrement survenus à nouveau, en rapport notamment avec la propension de l'intimé de discuter les instructions reçues, de toujours faire comprendre aux autres qu'ils n'avaient rien compris et de se sentir – et de le faire sentir – supérieur à son entourage.

Concernant cette problématique, la Cour d'appel doit écarter les témoignages d'anciens employés, présentement en litige avec l'employeur, leur objectivité étant sujette à caution. La Cour a d'ailleurs pu se rendre compte, lors de l'audition de l'intimé, de l'attitude pour le moins hautaine de ce dernier.

On ne voit pas ce qui pourrait être reproché à l'appelante quant à la manière dont elle a géré cette situation de tensions répétées, la nature des mesures prises apparaissant au contraire comme adéquate. Ainsi, le fait d'avoir réparti entre plusieurs supérieurs successifs la responsabilité pour la résolution des problèmes liés à la personnalité difficile de l'intimé était assurément judicieux, car cela évitait une amplification démesurée du problème.

S'agissant plus particulièrement de l'incident dit « des boîtes à montres », le complément d'instruction auquel la Cour d'appel a procédé a permis de mieux cerner la manière dont les faits se sont déroulés, quand bien même ceux-ci ont été relatés de manière parfois incomplète, voire contradictoire.

Il y a d'abord lieu de relever que, dans son acte introductif d'instance, l'intimé avait allégué avoir été fortement stressé par la disparition suspecte des boîtes à montres. Par la suite et en particulier lors de son audition devant la Cour d'appel, l'intimé, invité à s'exprimer à ce sujet, compte tenu notamment des témoignages de H_____ et de K_____ sur ce point, a déclaré avoir effectivement été relativement tranquille, d'une part, et n'avoir pas vraiment cherché ces boîtes, sachant que si l'or avait disparu durant la nuit, cela ne pouvait être que le fait de quelqu'un qui disposait de la clé d'accès à l'atelier, d'autre part.

Il s'avère en définitive que l'intimé n'a guère été perturbé – et encore moins stressé ou déstabilisé – par cet incident puisque, selon ses propres dires, il a procédé à sa propre enquête, son intention affichée de se rendre au poste de police ayant eu pour seul but de faire dire à son supérieur ce qui s'était passé. On est donc loin de l'employé tourmenté d'être soupçonné d'avoir commis un vol.

Si on peut légitimement apprécier ou de ne pas apprécier la manière dont cet incident a été géré au sein de l'unité concernée, force est d'admettre que la thèse du piège tendu à l'employé dans le but de le faire trébucher pour pouvoir le licencier ne résiste pas à l'examen.

Il est tout de même étonnant qu'un employé, tel l'intimé, sûr de son bon droit et persuadé d'être un excellent élément de l'entreprise, ait pu abandonner son poste de travail, même sur ordre d'un responsable, sans la moindre précaution, connaissant la valeur de la matière première qui lui était confiée. De plus, l'intimé n'a pas fourni la moindre explication concernant son emploi du temps durant la journée du 17 juin 2008. À cet égard, le témoignage de J_____ - restitué de manière totalement déformée par les premiers juges - est révélateur de l'insouciance ou de l'inconscience de l'intimé, qui ne s'est soucié du sort des boîtes à montres ni lors de la pause de midi, ni à la fin de sa journée de travail, laissant à sa collègue la responsabilité de ces pièces, alors qu'elle n'avait pas à l'assumer. À aucun moment, l'intimé n'a prétendu avoir été empêché ou n'avoir pas eu le temps de s'assurer, ce qui constituait un minimum de la part d'un employé consciencieux, que ces boîtes à montres avaient été mises en lieu sûr.

Dernier élément à prendre en considération. L'incident n'a pas été rapporté à la direction, ce qui aurait certainement été le cas s'il y avait eu une intention préexistante de tendre un piège à l'intimé. Ce n'est qu'après plusieurs jours et en raison de rumeurs persistantes au sein de l'atelier que H_____ est allé s'expliquer au service des ressources humaines et c'est finalement la direction qui a pris la décision de licencier l'intimé, considérant que cet incident était « *l'épisode de trop* ».

Il résulte ainsi de l'ensemble de l'analyse qui précède que le licenciement de l'intimé, non pas pour justes motifs et avec effet immédiat, mais pour l'échéance contractuelle, n'est pas abusif, les circonstances dans lesquelles il est intervenu n'autorisant pas le reproche à l'employeur d'avoir adopté un comportement contraire à la bonne foi.

3. L'appel s'avère en conséquence fondé et le jugement entrepris doit être annulé, les conditions à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO n'étant pas réunies.
4. Compte tenu de la valeur litigieuse, il n'y a pas lieu à perception d'un émolument ni à allocation de dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par E_____ SA contre le jugement rendu le 19 octobre 2009 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3020/2009 - 1.

Au fond :

Annule ce jugement.

Statuant à nouveau :

Déboute T_____ de sa demande.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente