



POUVOIR JUDICIAIRE

C/8620/2023

ACJC/626/2025

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 13 MAI 2025

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 octobre 2024 (JTPH/255/2024), représenté par Me Jean-Michel DUC, avocat, rue Etraz 12, case postale 7027, 1002 Lausanne,

et

B_____ **AG**, sise _____, intimée, représentée par Me Christophe GAL, avocat, CG Partners, rue du Rhône 100, 1204 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 15 mai 2025.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/255/2024 du 2 octobre 2024, reçu le lendemain par les parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 10 août 2023 par A_____ contre B_____ AG (chiffre 1 du dispositif), débouté A_____ de ses conclusions (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 1^{er} novembre 2024 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement, sollicitant sa réforme en ce sens que B_____ AG soit condamnée à lui payer la somme brute de 25'200 fr., avec intérêts à 5% dès le 31 janvier 2023.
- b.** Dans sa réponse du 6 décembre 2024, B_____ AG a conclu au rejet de cet appel et à la confirmation du jugement entrepris.
- c.** A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions.
- d.** B_____ AG a dupliqué, persistant dans ses conclusions.
- e.** Par avis du greffe de la Cour du 21 mars 2025, 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 teneur de l'extrait du registre du commerce, B_____ AG est une société de droit suisse dont le but est le commerce et le tri de déchets industriels; son siège est à C_____ [Suisse].
- D_____, directeur général, dispose d'une procuration collective à deux.
- b.** A_____ a été engagé par B_____ AG, en qualité de ripeur manutentionnaire, à partir du 14 juin 2021, par contrat de travail de durée indéterminée signé le 16 juin 2021.
- Le salaire mensuel convenu était de 4'200 fr. brut, versé treize fois l'an pour une activité à plein temps, à savoir 45 heures par semaine.
- Ce contrat prévoyait également que le lieu de travail était à E_____ [GE].

c. Selon un message dont la date ne ressort pas de la pièce produite, D_____ a indiqué ce qui suit à A_____:

"A_____,

Tes soucis de santé de ces derniers mois et ton manque d'implication dans le travail (notamment lors de la levée de lourdes charges) nous inquiètent et nous amènent à te demander de nous fournir un certificat médical attestant de ta pleine capacité à exercer ta fonction de ripeur manutentionnaire. [...] Le but de [cette démarche] est de préserver la santé de mes collaborateurs au travail et de ne prendre aucun risque quand (sic) à celle-ci." [...]

d. Par message du 5 août 2022, A_____ a transmis à D_____ le certificat médical que ce dernier lui avait demandé.

Ce certificat médical, établi par le Dr F_____, cardiologue, attestait que A_____ était apte à exercer sa fonction de manutentionnaire.

e. Le 12 août 2022, B_____ AG a remis à A_____ un courrier d'avertissement, contresigné par ce dernier, dont la teneur est la suivante:

"Lettre d'avertissement N°1

Monsieur A_____,

A plusieurs reprises, nous vous avons demandé de cesser les discussions avec le personnel de la société G_____. Nous constatons que malgré nos précédents rappels oraux, nous n'avez pas changé de comportement.

D'autre part, lors de l'expertise avec les techniciens de la société H_____ il y a quinze jours, on nous a fait remarquer d'être vigilant sur l'utilisation correcte des commandes. Idem que pour le point précédent, nous constatons que malgré nos précédents rappels oraux, vous n'avez pas changé de méthode de travail.

Nous avons constaté hier un autre incident. L'équipage, dont vous faites partie, c'est positionné pendant ½ heure à l'adresse Chemin I_____ no. _____ après le vidage à l'exutoire de I_____ à J_____ [GE] alors que la pause rémunérée de 15 minutes et la pause déjeuner d'une heure avaient été faites et le temps de conduit respecté (sic).

Nous profitons de ce courrier pour vous remettre le flyer de la SUVA et vous rappeler les règles de sécurité lors de la collecte des déchets. Nous vous remercions de bien vouloir signer le présent document sur la dernière page et nous le faire parvenir. En signant ce document, vous confirmez votre volonté de respecter et de faire appliquer ces règles de sécurité.

Nous vous sommons de mettre un terme à ces agissements et ainsi à participer activement au travail collectif et à la bonne marche de l'entreprise. [...]"

f. Par courriel du 25 août 2022, K_____, chef du service de voirie de la Commune de L_____, a demandé à D_____ de rappeler à ses collaborateurs les consignes en vigueur pour l'utilisation des locaux communaux mis à disposition des employés de B_____ AG. K_____ a spécifiquement demandé à ce que A_____ respecte ces consignes.

g. Le 29 août 2022, B_____ AG a adressé à A_____ un courrier l'informant de la résiliation de son contrat de travail pour le 31 octobre 2022.

h. Dès le 13 septembre 2022, A_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie.

i. Par courriel du 16 septembre 2022, M_____, assistante administrative auprès de B_____ AG, a accusé réception du certificat médical que lui avait transmis A_____.

Elle l'informait également qu'un autre collaborateur, "N_____" [prénom], avait été licencié avec effet immédiat, et concluait son message par ces lignes: "*Je te souhaite un bon rétablissement et n'hésite pas si tu as besoin. Ce n'est pas comme N_____ comme nous te l'avons dit, nous sommes là pour t'aider et t'accompagner. Prends soin de toi. [...]*"

j. Par courrier du 11 janvier 2023, A_____ s'est opposé à son licenciement.

k. Les rapports de travail entre A_____ et B_____ AG ont pris fin le 31 janvier 2023.

D. a. Par acte du 10 août 2023, après l'échec de la tentative de conciliation, A_____ a assigné B_____ AG en paiement de la somme totale nette de 25'200 fr., avec intérêts à 5% dès le 31 janvier 2023, due à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il a en substance allégué qu'il contestait les reproches qui lui avaient été adressés dans le courrier d'avertissement du 12 août 2022. Il a également relevé que, s'agissant de la pause d'une demi-heure qui lui était reprochée, les deux autres collaborateurs qui se trouvaient avec lui n'avaient pas été sanctionnés alors même que cet arrêt avait été décidé par l'un d'eux.

Selon lui, son licenciement était dû au fait que son employeur était inquiet de son état de santé, comme en témoignait le message reçu de D_____, au début du mois d'août 2022, dans lequel celui-ci lui faisait part de son inquiétude quant à ses ennuis de santé des derniers mois et à son manque d'implication dans le travail, notamment lors de la levée de lourdes charges. La résiliation de son contrat de travail était abusive, son employeur n'ayant rien à lui reprocher, en attestait le

message reçu de M_____ le 16 septembre 2022 dans lequel elle lui souhaitait un prompt rétablissement et indiquait que l'entreprise était là pour l'aider et l'accompagner. Cela justifiait donc le versement d'une indemnité de 25'200 fr. équivalente à six mois de salaire.

b. Dans sa réponse, B_____ AG a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a notamment allégué que le comportement du prénommé n'avait pas donné satisfaction. A plusieurs reprises, elle avait dû lui rappeler les règles en termes de sécurité mais également s'agissant de son comportement vis-à-vis des autres collaborateurs. Elle lui avait d'ailleurs adressé un avertissement écrit le 12 août 2022. A titre d'exemple, elle avait appris de la police municipale que A_____ utilisait régulièrement son téléphone portable alors qu'il était accroché au camion, ce qui constituait un comportement à risque. K_____ lui avait également rapporté qu'en dépit des instructions qui avaient été données à A_____, celui-ci ne respectait pas toujours les règles de comportement fixées par la Commune de L_____. Elle avait ainsi constaté que A_____ n'avait pas modifié son comportement malgré les reproches reçus et elle avait donc pris la décision de mettre un terme à son contrat de travail.

c. A l'audience de débats du 6 décembre 2023, A_____ a confirmé ses conclusions et s'est déterminé sur les allégués contenus dans le mémoire de réponse de B_____ AG du 21 septembre 2023. Il a également formulé deux allégués supplémentaires et déposé une pièce y relative. Il a ainsi fait valoir que son licenciement était intervenu le 29 août 2022, soit quelques semaines après l'avertissement qui lui avait été notifié, étant précisé qu'il était en vacances entre le 19 et le 28 août 2022. Comme cette période était concomitante à ses problèmes de santé, il avait l'impression que son licenciement était en rapport avec eux et non avec les reproches qui lui avaient été faits.

Quant à B_____ AG, elle a persisté dans ses conclusions.

d. Deux audiences de débats se sont tenues les 6 décembre 2023 et 18 janvier 2024.

Lors de celles-ci, A_____ et D_____ ont été interrogés en qualité de partie. O_____, M_____, P_____ et K_____, témoins de B_____ AG, ont également été entendus. Les témoins ont été préalablement exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences d'un faux témoignage au sens de l'art. 307 CP.

d.a Au sujet du comportement prétendument à risque de A_____, les éléments suivants ressortent des enquêtes.

A_____ a expliqué que les reproches qui lui avaient été faits sur le respect des règles de sécurité n'étaient pas fondés. D_____ l'avait convoqué à une ou deux reprises dans son bureau pour lui rappeler les règles de sécurité suite à des dénonciations qu'il estimait être infondées. Il n'avait jamais rencontré ce genre de souci lorsqu'il travaillait chez son précédent employeur, Q_____ SA. Il avait pu lui arriver d'utiliser son téléphone, toujours à l'arrêt du camion, mais cela s'expliquait par le fait que le camion était neuf et qu'il y avait des problèmes techniques à résoudre. Il contestait également s'être assis sur les fourches quand le camion reculait, ce qui était dangereux puisque celles-ci se repliaient automatiquement.

A_____ a également expliqué que le 12 août 2022, il avait reçu un avertissement en main propre à l'issue d'un entretien d'explication. Il avait été surpris de recevoir cet avertissement et qu'on lui demande de signer le règlement de la SUVA qu'il connaissait bien depuis son emploi chez Q_____ SA. Il n'avait pas modifié son comportement à la suite de cet avertissement et il avait continué à faire son travail normalement. Il était parti en vacances du vendredi 19 août 2022 au lundi 29 août 2022. Au terme de sa journée de reprise, qu'il avait accomplie normalement, il avait été convoqué par D_____ qui lui avait remis sa lettre de licenciement en main propre en précisant que les motifs étaient les mêmes faits que ceux qui figuraient dans l'avertissement. D_____ ne lui avait alors pas mentionné le courriel de la commune du 25 août 2022.

D_____ a expliqué que s'asseoir sur les fourches du camion était une faute courante. Lorsque le véhicule reculait, il n'était pas possible de s'asseoir sur le marchepied car un mécanisme bloquait le camion si quelqu'un était dessus. Aussi, pour éviter de marcher à côté du camion, certains s'asseyaient sur les fourches. Tous les collègues de A_____, qu'ils aient été chauffeur ou ripeur étaient venus l'alerter que ce dernier s'asseyait sur les fourches pour prévenir un accident. Il avait ainsi fait la remarque à A_____ une dizaine de fois. En réaction, soit A_____ contestait ces reproches, soit il disait « ok » mais sans que de vraies discussions n'aient lieu. Il avait également été averti par des collègues de A_____ que celui-ci utilisait son téléphone portable lorsqu'il était à l'arrière du camion. La police municipale de L_____ l'avait également interpellé à ce sujet à deux reprises. Il avait adressé des reproches à A_____ à ce sujet et parfois même en présence de ses collègues qui l'avaient pressé d'intervenir. K_____ l'avait également interpellé à plusieurs reprises au sujet du comportement de A_____ dans les locaux de la commune avant qu'il ne lui envoie le courriel du 25 août 2022. B_____ AG avait des points mensuels avec la commune de L_____ sur la collecte des déchets et le comportement de A_____ revenait tous les mois à l'ordre du jour.

O_____, employé de B_____ AG en qualité de ripeur manutentionnaire, a expliqué que A_____ avait été son collègue à l'arrière du camion. Ils avaient l'habitude de travailler ensemble mais il n'avait pas entretenu de bonnes relations avec lui en raison de questions de sécurité. En effet, il arrivait fréquemment que A_____ utilise son téléphone portable lorsqu'il était accroché au camion. Il était également arrivé que le prénommé reste accroché au camion ou qu'il monte sur les fourches du camion lorsque celui-ci faisait marche arrière alors que cela était interdit, ou encore qu'il prenne les commandes d'une chargeuse alors qu'il ne détenait pas de permis pour conduire ces engins. Sur question, ce témoin a précisé qu'il avait été informé des questions qui allaient lui être posées et qu'il avait reçu la consigne de dire la vérité.

M_____ a expliqué que l'activité de ramassage des déchets était une activité à risque du point de vue de la santé et des accidents du travail. B_____ AG distribuait le guide de la SUVA à l'usage des ripeurs manutentionnaires et D_____ s'assurait que les consignes de ce guide étaient bien respectées. Selon les informations qui lui étaient remontées, A_____ ne respectait pas scrupuleusement ces règles car il s'asseyait sur les fourches et utilisait son téléphone portable lorsqu'il était accroché au camion, ce qui avait notamment été confirmé par la Commune de L_____. Elle et D_____ avaient, à plusieurs reprises, rappelé oralement les règles de sécurité à A_____. Comme ces rappels n'avaient pas eu l'effet escompté, la décision avait été prise d'avertir A_____ par écrit.

K_____ a expliqué que B_____ AG était le prestataire de service de la commune pour la levée des déchets. Il avait pu constater que A_____ était au téléphone lorsqu'il était à l'arrière du camion et il avait remonté cette information à son employeur. La Commune de L_____ avait une sensibilité particulière quant à la question de la sécurité au travail en raison d'un accident mortel qui était survenu dans le passé, ce qui avait été largement discuté avec B_____ AG et ses concurrents lors du dépôt de l'appel d'offre pour la levée des déchets. Il n'avait toutefois pas constaté d'autres manquements à la sécurité de la part de A_____.

P_____, employé de B_____ AG d'abord en mission temporaire puis en fixe depuis le 1^{er} mars 2023 en qualité de chauffeur de camion, a expliqué qu'il avait travaillé dans le même équipage que A_____ durant quelques semaines au mois d'août 2022. Les rapports qu'il entretenait avec lui étaient bons. Il avait pu constater que A_____ utilisait régulièrement son téléphone portable lorsqu'il était à l'arrière du camion mais il ne lui en avait jamais fait la remarque.

d.b Au sujet de la pause prise l'après-midi du 11 août 2022, A_____ a contesté en avoir été à l'origine. C'était O_____ qui avait décidé d'attendre un autre collègue et il en ignorait la raison.

D_____ a expliqué que la pause qui avait été prise le 11 août 2022 avait duré une quarantaine de minutes. Il était en mesure de l'affirmer car tous les camions de B_____ AG étaient géolocalisés et suivis en temps réel afin d'aider celle-ci à planifier les journées de travail. Voyant le camion immobilisé durant une longue période, M_____ avait téléphoné au chauffeur, qui était le maître d'équipage, pensant que le camion était en panne, étant précisé que P_____ était le seul à posséder le permis parmi cet équipage. Ce dernier, qui venait d'arriver au sein de B_____ AG et qui ne connaissait pas les usages au sein de l'entreprise, avait indiqué que A_____ avait décidé de faire une pause. Suite à cet incident, les trois membres de l'équipage avaient été vus ensemble puis séparément. Les deux coéquipiers de A_____ avaient confirmé que c'était bien ce dernier qui avait pris la décision de prendre une pause afin d'éviter de rentrer et de se voir attribuer d'autres travaux.

O_____ a expliqué que la seule pause que lui et ses collègues avaient eue était le matin et qu'il ne leur arrivait jamais de prendre une pause l'après-midi. Le 11 août 2022, A_____ avait proposé de faire une pause pour attendre un collègue. Lui-même n'avait pas accueilli favorablement cette idée car il y avait du travail à faire au dépôt mais le chauffeur, soit P_____, qui était un temporaire au sein de B_____ AG, avait accepté.

M_____ avait constaté, après avoir consulté le système de géolocalisation du camion que l'équipage dans lequel A_____ travaillait avait fait une pause non autorisée le 11 août 2022. En effet, l'équipage devait rentrer au dépôt où des tâches restaient à effectuer. Seul A_____ avait reçu un avertissement car P_____ était en mission temporaire et O_____ avait expliqué que c'était A_____ qui avait demandé au chauffeur de s'arrêter.

P_____ a expliqué avoir fait une pause le 11 août 2022 après avoir déchargé le camion, alors que cela était interdit. C'était A_____ qui avait proposé d'attendre un collègue et tous avaient été d'accord. Il avait accepté d'attendre parce qu'il était nouveau et qu'il ne connaissait pas bien le fonctionnement de l'entreprise.

d.c Pour le surplus, il ressort encore des enquêtes ce qui suit.

A_____ a expliqué avoir été victime d'un infarctus pendant sa période d'essai et avoir été absent durant deux ou trois mois. A son retour, il avait terminé sa période d'essai et avait continué à travailler normalement. Ses rapports avec ses collègues se passaient bien dans l'ensemble et il avait entretenu de bons rapports avec la direction de l'entreprise. Il contestait également avoir eu un comportement envahissant dans les locaux communaux.

D_____ a expliqué que les rapports de travail entre A_____ et ses collègues s'étaient dégradés au fil du temps. A_____ avait, en revanche, entretenu des

rapports très cordiaux avec la direction de B_____ AG. L'utilisation des locaux communaux n'était pas quelque chose de garanti ou d'automatique. Il avait obtenu de pouvoir les utiliser car il y avait un double intérêt. Les équipages pouvaient manger au chaud ou au frais d'une part, et cela permettait aux responsables de la commune de maintenir un lien avec les équipages, d'autre part. La commune de L_____ avait dans un premier temps refusé sa demande avant de se raviser, mais à la condition que le comportement des équipages soit irréprochable.

D_____ a ajouté qu'il avait demandé à A_____ de lui fournir un certificat médical dans la mesure où les problèmes cardiaques du prénommé étaient connus de tous car il en parlait beaucoup. Les collègues de A_____ lui avaient rapporté que ce dernier refusait de porter des choses trop lourdes parce qu'il craignait un nouvel incident cardiaque. Il avait également le sentiment que les arrêts maladie de A_____ étaient courts au vu de la gravité de ses problèmes il avait craint que l'intéressé écourtât ses périodes de maladie pour des questions économiques ou par peur de perdre son emploi. A cet égard, le certificat médical que A_____ lui avait remis l'avait rassuré sur son état de santé.

D_____ a encore indiqué qu'il avait pris la décision d'avertir A_____ par écrit le 12 août 2022, en partie à cause des pressions que B_____ AG avait reçues de la commune de L_____. Celui-ci avait minimisé l'avertissement et il lui avait rappelé qu'il ne s'agissait pas de quelque chose d'anodin. Il n'avait pas noté de changement dans le comportement de l'intéressé. La semaine qui avait suivi l'avertissement donné à A_____, il avait eu une réunion mensuelle avec la commune de L_____ qui s'était plainte, une nouvelle fois, du comportement du précité et notamment des appels téléphoniques que celui-ci passait dans les locaux de la commune en parlant à haute voix. Il avait alors expliqué à K_____ que A_____ avait été averti et que si son comportement ne changeait pas, B_____ AG allait devoir le licencier. K_____ lui avait alors déclaré que son collègue des espaces verts s'était plaint des équipages de B_____ AG de sorte qu'il n'allait pas pouvoir maintenir longtemps l'autorisation d'utiliser les locaux de la commune. Après avoir reçu le courriel de K_____ du 25 août 2022, il avait contacté sa direction à C_____ [Suisse] pour lui expliquer les problèmes rencontrés avec A_____. Ils étaient arrivés à la conclusion que le comportement du prénommé ne se modifierait probablement pas et la décision avait été prise de mettre un terme à son contrat de travail.

M_____ a expliqué que B_____ AG n'avait constaté aucun changement dans le comportement de A_____ après l'avertissement écrit du 12 août 2024. D'après elle, A_____ n'avait pas pris au sérieux cet avertissement. D_____ lui avait montré le courriel de K_____ dans lequel il demandait à ce que les employés de B_____ AG soient rappelés à l'ordre. Avant ce courriel, K_____ avait déjà

interpellé B_____ AG au sujet du comportement de A_____ dans les locaux communaux.

Ce témoin a également indiqué qu'il avait été demandé à A_____ de fournir un certificat médical au début du mois d'août 2022 car il était connu que l'intéressé avait eu des problèmes cardiaques. En effet, ce dernier avait été en arrêt maladie à plusieurs reprises pour cela. B_____ AG avait pris acte de ce que le certificat médical attestait de la pleine capacité de travail de l'intéressé. Elle était présente lors du licenciement de A_____ qui lui avait été annoncé le 29 août 2022 dans le bureau de D_____. A cette occasion, il avait été expliqué à A_____ que son licenciement était motivé par le non-respect des règles de sécurité, la pause non autorisée du 11 août 2022 ainsi qu'en raison de son comportement dans les locaux communaux.

K_____ a expliqué que la Commune de L_____ avait ouvert les portes de son réfectoire aux employés des prestataires, dont B_____ AG faisait partie, pour que les employés de cette dernière puissent venir y manger mais à condition de respecter les autres usagers des lieux. Sans que cela eût été mal intentionné, il était arrivé à A_____ d'être envahissant et de déranger les employés communaux qui étaient en pleine discussion dans le cadre de leur travail. Deux événements avaient déclenché l'envoi du courriel du 25 août 2022. Le premier était l'irruption de A_____ dans son bureau alors qu'il se trouvait en pleine réunion avec son adjoint et une société tierce. Le second était les plaintes de certains de ses collaborateurs qui avaient l'impression que A_____ se croyait chez lui. Il a précisé que des discussions avaient déjà eu lieu à ce sujet. Le but de ce courriel était que B_____ AG puisse discuter avec ses collaborateurs de ce qui avait été convenu au moment de l'adjudication à B_____ AG du contrat de levée des déchets pour la commune, mais nullement dans le but que A_____ soit licencié ou sanctionné.

e. Lors de l'audience du 18 janvier 2024, B_____ AG a déposé un chargé de pièces complémentaire qui contenait le relevé des vacances de A_____ entre le 8 août 2022 et le 4 septembre 2022 sur lequel il apparaît qu'il était absent du 22 au 26 août 2022.

f. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, puis, le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le licenciement de A_____ n'était pas abusif. En effet, il ressortait des enquêtes que, malgré ses dénégations à ce sujet, A_____ avait bien adopté un comportement à risque. En effet, les témoins P_____ et O_____ avaient tous les deux indiqué qu'il était arrivé à A_____ de se servir de son téléphone portable lorsqu'il était à l'arrière du camion. Ces déclarations étaient crédibles dans la mesure où elles avaient été

confirmées par le témoin K_____, personne extérieure à l'organisation de l'employeur.

A cela s'ajoutait le fait que A_____ n'avait, pour sa part, pas démontré que B_____ AG l'avait licencié en raison de ses problèmes de santé. Il était ressorti des enquêtes que A_____ avait souffert d'un infarctus alors même qu'il se trouvait toujours en période d'essai. B_____ AG aurait ainsi très bien pu mettre facilement un terme à ses rapports de travail à ce moment-là si la santé de son collaborateur la préoccupait. Elle ne l'a toutefois pas fait. Certes, elle s'était souciée de savoir si son employé était capable d'accomplir son travail, une année plus tard, lorsqu'elle lui avait demandé de produire un certificat médical. Le certificat médical, établi par un cardiologue, était manifestement de nature à la rassurer puisqu'il était indiqué que A_____ était bien apte à exercer sa fonction de manutentionnaire. Dans ces circonstances, force était de constater que A_____ n'avait pas apporté le moindre indice faisant apparaître comme plus plausible le motif qui, selon lui, serait abusif, à savoir ses problèmes de santé.

Par surabondance de moyens, le Tribunal a encore relevé qu'au-delà des risques pris par A_____, le comportement de celui-ci ne donnait manifestement plus satisfaction à son employeur. L'épisode de la pause non autorisée prise le 11 août 2022 en était un exemple, tout comme le courriel envoyé par K_____ le 25 août 2022, se plaignant du comportement de A_____ dans les locaux communaux. Or, de l'aveu de ce dernier, il n'avait pas modifié son comportement après avoir reçu un avertissement écrit le 12 août 2022. Partant, les motifs invoqués par B_____ AG à l'appui du licenciement de A_____ n'apparaissent pas fictifs, bien au contraire, si bien que le licenciement du prénommé n'était pas abusif.

EN DROIT

1. **1.1** Le jugement attaqué est 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, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable.

Sont également recevables la réponse, ainsi que les réplique et duplique respectives, pour avoir été déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC).

2. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). 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).

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

3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à une indemnité au sens de l'art. 336a CO.

3.1.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

Est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I 300; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2).

3.1.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas

d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.3).

3.1.3 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

3.2.1 En l'espèce, l'appelant soutient avoir été licencié en raison de ses problèmes de santé. Or le simple fait que l'intimée, soit pour elle D_____, lui ait demandé de fournir un certificat médical peu avant son licenciement, ne permet pas encore de corroborer cette thèse. Comme relevé dans le jugement attaqué, on ne voit pas que l'intimée ait voulu licencier l'appelant, en raison d'inquiétudes sur son état de santé, à réception d'un certificat médical attestant de son aptitude à exercer sa fonction de manutentionnaire, alors qu'elle ne l'avait pas fait un an plus tôt, lorsque l'appelant avait été victime d'un infarctus pendant son temps d'essai.

Pour le surplus, l'appelant ne fournit aucun autre indice en faveur d'un congé donné en raison de son état de santé.

3.2.2 Les premiers juges ont, à juste titre, considéré que les motifs allégués par l'intimée à l'appui du licenciement litigieux, soit le non-respect par l'appelant des consignes de sécurité et des règles sur les temps de pause ainsi que son comportement inadéquat dans les locaux communaux, étaient avérés.

En effet, les témoins O_____ et P_____ ont tous deux expliqué que A_____ utilisait régulièrement son téléphone portable lorsqu'il était accroché au camion, le premier ajoutant qu'il arrivait également fréquemment qu'il monte sur les fourches du camion lorsque celui-ci faisait marche arrière.

Les témoins ont également affirmé que c'était l'appelant qui était à l'origine de la pause non-autorisée du 11 août 2022, – seul élément ici pertinent, peu importe de savoir qui avait été d'accord avec lui ou non.

L'appelant fait valoir, de manière générale, que les déclarations des témoins P_____ et O_____ ne seraient pas crédibles, dès lors qu'ils étaient employés par l'intimée et avaient ainsi un intérêt personnel à soutenir la position de celle-ci et à rejeter leur propre faute sur autrui, ainsi que compte tenu de l'animosité du témoin O_____ envers lui. Aucun élément du dossier ne permet toutefois de mettre en doute la force probante de leurs déclarations concordantes. Il sera en outre relevé que ces témoins ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences d'un faux témoignage, étant encore ajouté que le témoin O_____ a précisé, sur question, avoir été invité par son employeur à dire la vérité.

Au demeurant, les dires des anciens collègues de l'appelant sont en partie confirmés par le témoin K_____, qui a déclaré avoir constaté que l'appelant était au téléphone lorsqu'il était à l'arrière du camion et avoir fait remonter cette information à l'intimée. Le fait que la constatation de l'employé communal ne soit pas explicitement mentionnée dans le courrier d'avertissement du 12 août 2022 ne permet pas encore de douter de son existence, ni de sa pertinence dans la décision de l'intimée de mettre fin aux rapports de travail. D'une part, l'avertissement du 12 août 2022 exhorte l'appelant à se montrer "*vigilant sur l'utilisation correcte des commandes*", rappelle à l'employé les règles de sécurité applicables et le somme de les observer, de sorte qu'il est clair que la question du respect des consignes de sécurité faisait notamment l'objet de l'avertissement. D'autre part, l'appelant a admis que son employeur lui avait adressé des reproches à ce sujet à différentes reprises, même s'il en contestait le bien-fondé.

Enfin, il ressort du courriel de K_____ du 25 août 2022 et de ses déclarations, qui concordent avec celles de D_____ et de M_____, qu'il s'était plaint à plusieurs reprises du comportement inadéquat de l'appelant dans les locaux communaux. S'agissant d'incidents répétés, qui contrevenaient à l'accord passé avec la commune de L_____ dans le cadre de l'appel d'offre, rien ne permet de prétendre, comme le fait l'appelant, que ce comportement était dénué de toute gravité pour son employeur.

Comme l'ont relevé les premiers juges, l'appelant a admis n'avoir pas modifié son comportement après avoir reçu l'avertissement écrit du 12 août 2022. Peu importe que le laps de temps correspondant aux jours travaillés par l'appelant entre l'avertissement du 12 août et la résiliation des rapports de travail du 29 août ait été court, étant relevé que des doléances ont à nouveau été exprimées à son sujet dans ce bref intervalle. Comme elle l'a expliqué de manière convaincante, l'intimée pouvait déduire des reproches formulés une nouvelle fois à l'encontre de l'appelant

dans le courriel du 25 août 2022 de la commune que le précité était incapable de modifier son comportement, malgré les nombreuses remarques qui lui avaient déjà été adressées en ce sens.

Pour le surplus, l'appelant ne saurait tirer argument du message courtois et empathique que l'assistante administrative de l'intimée lui a adressé à réception de son certificat d'incapacité de travail, postérieurement à son licenciement.

3.2.3 Ces éléments, pris dans leur ensemble, conduisent à retenir que l'intimée a licencié l'appelant en raison non pas de son état de santé, mais bien de ses divers manquements (aux règles de sécurité de sa profession, aux dispositions internes à l'entreprise sur les temps de pause et aux instructions de la commune relatives au comportement à adopter au sein de ses locaux), dont l'appelant avait été informé sans pour autant manifester la moindre intention d'y mettre un terme.

Partant, le congé notifié à l'appelant ne saurait être qualifié d'abusif.

Compte tenu de ce qui précède, point n'est besoin d'examiner si l'opposition au congé avait été valablement formée par l'appelant, ce que conteste l'intimée, sans toutefois que le Tribunal ne se soit penché sur cette question.

Le jugement entrepris sera donc confirmé.

4. 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 :**

À la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/255/2024 rendu le 2 octobre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8620/2023.

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 Stéphanie MUSY, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, 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.