

GE_GERICHTE CAPH/79/2024 vom 8. Oktober 2024

GE Cour de justice, 2024-10-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_79_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/79/2024 du 8 octobre 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/79/2024 del 8 ottobre 2024

Erwägungen

E. 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). Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable. Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Il en va de même des répliques et dupliques des parties, déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties, les associations seront désignées ci-après comme les appelantes et C_____ comme l'intimé.

- 21/42 -

C/13276/2021

E. 1.2

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 219 CPC, art. 243 al. 1 a contrario CPC). Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

E. 1.3

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). Pour satisfaire à l'obligation de motivation résultant de l'art. 311 al. 1 CPC, 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'elle attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision

attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 précité loc. cit.).

E. 2

Les parties se plaignent d'une constatation inexacte des faits, reprochant aux premiers juges d'avoir omis certains éléments essentiels pour la résolution du litige. Les appelantes ont par ailleurs allégué des faits nouveaux devant la Cour, en lien avec le rapport d'alerte du 9 avril 2020, tandis que l'intimé a conclu à ce que le rapport d'enquête interne soit écarté des débats.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Ces conditions sont cumulatives. S'agissant des vrais nova, la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation

- 22/42 -

C/13276/2021 immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo nova, à savoir les faits et moyens de preuves qui étaient déjà survenus à la fin de l'audience des débats principaux de première instance, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1). Si les moyens de preuve nouvellement offerts se rapportent à des faits survenus avant la clôture de la procédure probatoire de première instance, il ne suffit pas, pour considérer que la condition de l'art. 317 al. 1 CPC est remplie, que la partie intéressée les ait obtenus ensuite, ni qu'elle affirme, sans le démontrer, qu'elle n'y a pas eu accès auparavant, ou qu'elle ne pouvait pas se rendre compte de la nécessité de les produire antérieurement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du

E. 2.2.1

En l'espèce, le mémoire d'appel déposé par les appelantes débute par une partie "En fait" qui comprend 112 allégués sur 23 pages et qui s'apparente à un mémoire de demande ou de plaidoiries finales de première instance. Les appelantes y résument leur propre version des faits, en s'appuyant sur les pièces produites ainsi que sur les déclarations des témoins auditionnés par les premiers juges. A cet égard, elles se bornent à plaider que le Tribunal se serait "à tort focalisé sur des faits dénués de toute pertinence" et "aurait omis de tenir compte des raisons à cause desquelles la continuation des rapports de travail [...] ne pouvait pas être exigée". Elles omettent toutefois d'indiquer quels allégués topiques auraient par hypothèse été introduits en temps utile selon la procédure civile applicable et auraient été négligés par les premiers juges. Un simple renvoi à des pièces ou à des témoignages sont insuffisants de ce point de vue. Elles n'ont pas non plus tenté de démontrer que les corrections de l'état de fait sollicitées seraient susceptibles d'influer sur le sort de la cause, en procédant à des renvois clairs entre leurs griefs de constatation inexacte des faits et d'application erronée du droit. En procédant de la sorte, elles ne se sont pas conformées aux

exigences de motivation rappelées supra. Cette partie de l'appel ne sera dès lors pas prise en considération. Seuls seront examinés ci- après, dans la mesure utile, les faits ayant fait l'objet d'une contestation précise et motivée dans la partie "En droit" de l'appel. Par ailleurs, les nova formulés par les appelantes en lien avec le rapport d'alerte du

E. 2.2.2

L'intimé a lui aussi formulé des critiques à l'égard de l'état de fait retenu par le Tribunal. Certaines d'entre elles portent en réalité davantage sur l'appréciation des preuves et sur l'appréciation juridique des faits. Elles seront examinées ci-après dans la mesure de leur pertinence. Au surplus, les éléments de fait que l'intimé considérait comme inexactly retranscrits par le Tribunal ont été intégrés dans l'état de fait du présent arrêt, dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la procédure. A titre préalable, l'intimé a conclu à ce que le rapport d'enquête interne (pièce 5 déf.), et plus particulièrement les retranscriptions d'auditions y figurant, soient éliminés du dossier, respectivement ne soient pas pris en considération par la Cour. Il fait valoir que la pièce 5 déf. serait irrecevable, dans la mesure où les appelantes n'avaient pas produit "l'original signé ou une copie certifiée conforme signée" du rapport précité, en violation de l'ordonnance de preuves du 17 janvier 2023. Ce moyen est mal fondé. Le simple fait qu'un titre ne comporte aucune signature manuscrite ne suffit pas, en soi, à entraîner son irrecevabilité. Par pli du 28 février 2023, les appelantes ont informé le Tribunal qu'elles ne pouvaient pas donner suite à son injonction, dès lors qu'il n'existait pas d'original signé de ce document. Aucun élément au dossier ne vient mettre en doute la véracité de cette explication. Il n'y a donc pas lieu d'écarter la pièce litigieuse des débats, étant relevé que la question de sa force probante est une question d'appréciation des preuves et non de recevabilité. 3. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que l'opposition de l'intimé à son licenciement était valable. Elles soutiennent - pour la première fois devant la Cour - que pour s'opposer valablement au congé, l'intimé aurait dû manifester clairement sa volonté de poursuivre les rapports de travail, ce qu'il n'avait pas fait. 3.1 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si celui-ci refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5). Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard

- 24/42 -

C/13276/2021 de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été signifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c). Il n'y a en revanche pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2; 4C.39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.4). Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire

(arrêt du Tribunal fédéral 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.1). Dans un arrêt 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 - auquel les appelantes font référence dans leur appel - le Tribunal fédéral a relevé, en obiter dictum, que l'art. 336b al. 1er CO ne signifiait pas seulement "faire opposition au motif du congé, ou aux circonstances ayant mené au congé", mais imposait à l'employé de manifester clairement sa volonté de vouloir poursuivre les rapports de travail (consid. 3.3). Cet obiter dictum très restrictif a été critiqué en ce qu'il paraissait contredire la jurisprudence antérieure du Tribunal fédéral (DIETSCHY-MARTENET/DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 11 ad art. 336b CO et les références citées; cf. également PORTMANN/RUDOLPH, in Basler Kommentar, Obligationrecht I, 2020, n. 1b ad art. 336b CO). Dans un arrêt rendu en 2019, la Cour d'appel civile du canton de Vaud a considéré que l'obiter dictum du Tribunal fédéral devait s'interpréter "comme permettant de distinguer l'opposition d'avec la simple contestation des motifs du congé". Dans le cas qui lui était soumis, le Tribunal fédéral avait considéré que l'employeur ne pouvait pas comprendre que l'employé contestait le congé dès lors que celui-ci ne mentionnait nulle part s'opposer à la fin des rapports de travail - écrivant au contraire "afin que nos rapports de travail se terminent dans le respect" - et n'évoquait pas une indemnité pour licenciement abusif. Dans ces circonstances, l'employeur ne pouvait pas retenir que ce courrier constituait une opposition au congé au sens de l'art. 336b al. 1 CO. D'après les juges vaudois, l'on pouvait ainsi interpréter l'arrêt en cause en ce sens que la validité de l'opposition dépendait exclusivement de la manifestation de la contestation du congé, de sorte que la manifestation de poursuivre les rapports de travail était donnée lorsque l'employé contestait le congé. Il n'apparaissait en revanche pas que le Tribunal fédéral ait entendu poser une condition supplémentaire - non prévue par la loi - en ce sens que, dans son opposition, le travailleur devrait expressément offrir ses services (CACI arrêt n° 277 du 16 mai 2019 consid. 4.4, in JdT 2019 III 139). Dans deux arrêts récents, la Cour de céans a également considéré que le Tribunal fédéral n'avait pas imposé une nouvelle condition à l'art. 336b al. 1 CO dans l'arrêt 4A_320/2014, mais confirmé sa jurisprudence selon laquelle il était nécessaire pour l'employé de faire opposition au congé lui-même et non seulement aux motifs

- 25/42 -

C/13276/2021 invoqués. L'employé n'avait, partant, aucune incombance de manifester sa volonté de réintégrer son poste ou un autre poste auprès de l'employeur (CAPH/88/2023 du 3 juillet 2023 consid. 5.3.2 et les références citées; CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019 consid. 6.2). 3.2 En l'espèce, par courrier du 29 novembre 2020 intitulé "contestation licenciement", l'intimé a contesté le "caractère sérieux et réel des motifs avancés à l'appui de son licenciement". Peu après, par courrier du 22 décembre 2020, soit pendant le délai de congé, l'intimé a "formellement fait opposition à [son] licenciement conformément à l'article 336b al. 2 CO", précisant pour le surplus qu'il considérait que ce licenciement était "abusif car [...] intervenu dans des conditions que le droit suisse ne saurait protéger". Contrairement à ce que soutiennent les appelantes, cette formulation claire est suffisante au regard de l'art. 336b CO, lequel exige de l'employé qu'il s'oppose à son licenciement, mais ne lui impose pas de manifester sa volonté de maintenir les rapports de travail ou d'être réintégré dans ses fonctions. En particulier, cette formulation permettait aux appelantes de comprendre de façon reconnaissable que l'intimé contestait non seulement les motifs invoqués à l'appui du congé, mais également la fin des rapports de travail en tant que telle. Les appelantes ne s'y sont du reste pas trompées, puisqu'elles ont procédé devant le Tribunal

sans jamais remettre en cause la validité de l'opposition au congé et qu'elles ont, de surcroît, expressément admis l'allégué 152 de la demande, à teneur duquel l'intimé a allégué avoir formé opposition écrite à son congé conformément l'art. 336b al. 1 CO. En toute hypothèse, l'argumentation - peu étayée - des appelantes en lien avec l'arrêt 4A_320/2014 susvisé, selon laquelle l'intimé aurait dû proposer ses services pour que son opposition soit valable, ne convainc pas. Il peut à cet égard être renvoyé aux considérants des arrêts vaudois et genevois précités, que la Cour fait siens. Au vu de ce qui précède, le grief des appelantes, infondé, sera rejeté. 4. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que le congé notifié à l'intimé était abusif. Elles font valoir que leur décision de licencier celui-ci avait été prise à la suite d'une enquête interne menée de façon approfondie et impartiale. La continuation des rapports de travail n'était pas envisageable vu la mauvaise qualité du travail de l'intimé et son attitude inadéquate avec ses subordonnés. 4.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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. Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 s. CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère différents 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 ainsi se révéler abusif dans d'autres

- 26/42 -

C/13276/2021 situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 précité loc. cit.; 132 III 115 précité loc. cit.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1). L'abus peut résulter non seulement des motifs invoqués pour justifier la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Ainsi, même lorsque le motif de résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec égards. Une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans un contexte de licenciement peut faire apparaître celui-ci comme abusif (art. 328 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). 4.1.2 Une résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur un indice sérieux et sans avoir entrepris de vérification; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 92 ad art. 336 CO). A l'inverse, la résiliation ordinaire n'est pas abusive du seul fait qu'en définitive, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2 et les références citées; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1). Le soupçon de vol, pour autant qu'il repose sur des indices sérieux et que l'employeur ait dûment accompli toutes les vérifications à attendre de lui, peut donc justifier une résiliation ordinaire parce que celle-ci relève en principe de la liberté souveraine de chaque partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2). S'agissant de l'étendue desdites vérifications, le

Tribunal fédéral a cité, dans l'arrêt susmentionné, un avis de doctrine selon lequel en cas de dénonciation d'un travailleur au sein de l'entreprise, l'employeur est censé accomplir ou faire accomplir, éventuellement pas un mandataire externe si l'accusation est grave, une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister d'un conseil et faire administrer des preuves. Le Tribunal fédéral n'a toutefois pas pris position sur cette question. Il s'est limité à indiquer que l'employeur devait s'efforcer de vérifier les faits dénoncés et que le travailleur devait, au regard de l'art. 328 al. 1 CO, pouvoir équitablement défendre sa position si son honneur était compromis. Il a renoncé en revanche à fixer les démarches à accomplir par l'employeur de manière abstraite et absolue; celles-ci dépendaient au contraire des circonstances concrètes de chaque cas (arrêt 4A_694/2015 précité consid. 2.4).

- 27/42 -

C/13276/2021 Selon WYLER/HEINZER, il ne saurait dès lors être déduit de cet arrêt que le travailleur dénoncé disposerait de garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister d'un conseil et faire administrer des preuves. Ces auteurs considèrent, sur la base de cette jurisprudence, que l'employeur qui nourrit des soupçons contre un employé doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition et offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. Les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition, l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut raisonnablement entendre et qui sont des protagonistes directs. A l'issue de celles-ci, l'éventuel licenciement ne doit pas être considéré comme abusif si l'appréciation de l'employeur n'apparaît pas abusive au regard de l'ensemble des circonstances. En d'autres termes, "l'employeur ne doit pas être entravé dans une saine liberté d'appréciation au regard des éléments qu'il peut raisonnablement se procurer pour prendre les décisions permettant d'assurer une poursuite des activités dans un environnement de travail adéquat" (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 815 s.). Dans des arrêts plus récents, le Tribunal fédéral a confirmé que l'employeur devait s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Cela étant, les démarches à accomplir par l'employeur ne sauraient néanmoins être envisagées de manière abstraite et absolue; elles dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas (arrêts du Tribunal fédéral 4A_302/2023 du 1er mai 2024 consid. 4.1; 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1).

4.1.3 La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2.; 131 III 535 consid. 4.2). Il s'agit d'un cas de violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne

reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.2; 4A_3/2023 précité consid. 4.2; 4A_694/2015 précité consid. 2.4).

- 28/42 -

C/13276/2021 Le congé doit ainsi être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation ou, de manière plus générale, s'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (DUNAND, op. cit., n. 92 ad art. 336 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 813).

4.1.4 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées).

4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que le congé a été prononcé à la suite et sur la base de l'enquête interne conduite par les appelantes à réception du rapport d'alerte établi par la personne de confiance consécutivement aux plaintes formulées par des subordonnées de l'intimé. Les appelantes ont confirmé devant le Cour que les motifs de congé résidaient dans la mauvaise qualité du travail de l'intimé et dans son attitude inadéquate envers ses collaboratrices, ce qui aurait, selon elles, été mis en exergue par l'enquête précitée. Elles reprochent au Tribunal d'avoir "ignoré" le rapport d'enquête interne (pièce 5 déf.) et de n'avoir pas tenu compte "des plaintes des collaboratrices, qui [avaient] conduit au rapport d'alerte, ce dernier ayant conduit à l'ouverture de l'enquête interne et au licenciement". Elles soutiennent, en substance, que l'instruction de la cause aurait permis de démontrer que la continuation des rapports de travail n'était pas envisageable pour les motifs susmentionnés. Ce faisant, les appelantes se contentent de se livrer à une critique toute générale de la décision querellée et de substituer leur propre appréciation à celle des premiers juges. Ainsi, au raisonnement du Tribunal selon lequel "les garanties minimales d'une enquête interne complète et impartiale" n'avaient pas été respectées en l'occurrence, elles se bornent à affirmer qu'elles auraient au contraire "effectué une enquête interne détaillée et impartiale, avant de prendre leur décision". Cela étant, elles ne critiquent pas de façon motivée le jugement attaqué en tant que le Tribunal a retenu (i) que l'intimé n'avait à aucun moment été informé de l'ouverture d'une

- 29/42 -

C/13276/2021 enquête interne à son endroit, (ii) que les faits exacts qui lui étaient reprochés ne lui avaient pas été communiqués, (iii) qu'il n'avait pas pu prendre connaissance du rapport d'alerte, ne serait-ce que caviardé, alors que les réunions des 2 juin et 1er juillet

2020 avaient précisément porté sur ce rapport, (iv) qu'aucun procès-verbal n'avait été tenu lors des auditions menées par le bureau exécutif et/ou I_____, les propos recueillis ayant été résumés sous forme de comptes rendus, non signés, lesquels ne permettaient pas de connaître la méthodologie utilisée pour procéder à l'audition des témoins, ni de s'assurer que les propos de ces derniers avaient été fidèlement retranscrits, (v) que les comptes rendus des réunions des 2 juin et 1er juillet 2020 n'avaient pas été soumis à l'intimé et, finalement, (vi) que le rapport de l'enquête interne - non daté et non signé - n'avait pas non plus été remis à l'intimé avant son licenciement, celui-ci ayant été privé de la possibilité d'exposer sa propre version des faits, respectivement de produire tout document utile à l'appui de sa défense. En outre, comme relevé à juste titre par l'intimé, il ressort des séances du bureau exécutif et du comité qui se sont tenues en juin et août 2020 (cf. comptes rendus des 11, 25 et 30 juin et 13 août 2020; supra EN FAIT, let. C.l.a à C.l.c et C.p) que la décision de licencier l'intimé avait été prise avant même la clôture de l'enquête interne et la tenue de la seconde réunion du 1er juillet 2020. Il en ressort également que le rapport d'enquête interne, dont on ignore quand il a été rédigé, a, à tout le moins, été finalisé postérieurement au licenciement de l'intimé. Au regard de ce qui précède, il appert que les appelantes n'ont pas fait preuve de la diligence requise dans la conduite de l'enquête interne ayant mené au licenciement de l'intimé. Même à considérer que le Tribunal aurait retenu à tort, au regard de la jurisprudence récente, que l'intimé devait bénéficier, dans ce cadre, de garanties équivalentes à celles d'une procédure pénale, force est de constater que l'intimé n'a pas même bénéficié des garanties minimales propres à lui permettre de défendre équitablement sa position, alors que son honneur (personnel et professionnel) était mis en cause. Pour cette raison déjà - dès lors que les appelantes ont admis que le licenciement avait été prononcé sur la base de l'enquête interne diligentée contre l'intimé - le caractère abusif du congé doit être admis. C'est également en vain que les appelantes font grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il existait une "corrélation" entre le moment où l'intimé s'était opposé à son supérieur hiérarchique, en mars-avril 2020, et le processus interne, enclenché en avril 2020, ayant conduit à son licenciement. Les témoins E_____ et F_____ ont tous deux confirmé que les relations entre l'intimé et I_____ s'étaient notablement dégradées à partir de l'année 2019, ce qui ressort également des courriels que ceux-ci ont échangés en mars-avril 2020, l'intimé ayant notamment indiqué, peu avant son incapacité de travail, que cette situation était devenue "intenable" pour lui (cf. supra EN FAIT, let. C.e). Il résulte en outre des déclarations des témoins précités et des pièces produites que I_____ a activement participé à toutes les étapes ayant conduit au licenciement de l'intimé, puisqu'il a notamment : (i) reçu le rapport d'alerte de la personne de confiance, (ii) organisé une rencontre entre celle-ci et le

- 30/42 -

C/13276/2021 bureau exécutif, (iii) participé à l'entretien entre le bureau exécutif et les collaboratrices ayant alerté la personne de confiance, (iv) convié l'intimé à la réunion du 2 juin 2020 - dans le but annoncé de faciliter le retour de celui-ci au travail, alors qu'en réalité cette réunion s'inscrivait dans le cadre de l'enquête interne ouverte à l'insu de l'employé -, (v) participé à cette réunion et (vi) rédigé lui-même le rapport d'enquête interne sur la base duquel le licenciement a été prononcé. Dans le contexte conflictuel qui opposait l'intimé à son supérieur direct, le raisonnement du Tribunal selon lequel I_____ ne disposait pas de l'impartialité et de l'objectivité nécessaires pour vérifier et s'assurer de la réalité des faits soupçonnés et, partant, que le précité n'aurait pas dû participer activement à cette enquête, n'est pas critiquable. Au surplus, s'il est exact que I_____ n'a pas signé la lettre de

licenciement du 6 juillet 2020, il n'en reste pas moins qu'il a joué un rôle central et déterminant dans le processus ayant abouti au licenciement. Par ailleurs, si les déclarations des témoins R_____ et S_____ ont mis en évidence que l'intimé avait adopté une attitude et/ou tenu des propos problématiques à l'égard de ces deux collaboratrices, les enquêtes diligentées par le Tribunal n'ont pas été de nature à confirmer la gravité des agissements qui lui étaient reprochés. Les appelantes ne parviennent pas à démontrer que le raisonnement des premiers juges à ce sujet serait erroné. Elles se contentent de renvoyer à des extraits choisis de certains témoignages, substituant ainsi leur propre appréciation à celle du Tribunal, sans toutefois emporter la conviction. S'agissant enfin des griefs liés à la qualité du travail de l'intimé, les appelantes n'établissent pas que la décision attaquée serait erronée en tant que le Tribunal a retenu que les enquêtes par témoins n'avaient pas révélé l'existence de graves dysfonctionnements de la part de l'intimé s'agissant de son organisation et de sa gestion du personnel. Aucun élément probant au dossier ne permet de considérer que l'intimé ne donnait pas satisfaction aux appelantes dans l'exécution de ses tâches. Lors de la séance du bureau exécutif du 25 juin 2020, I_____ a d'ailleurs lui-même précisé que si la relation avec l'intimé était "difficile" depuis 2019, il n'avait jamais jugé nécessaire d'en alerter le bureau exécutif, la situation n'ayant rien de "dramatique". L'on voit dès lors mal comment cette même situation aurait pu, a posteriori, s'avérer suffisamment grave pour fonder le congé de l'employé. Au contraire, les témoins E_____, F_____, Q_____ et N_____ ont, pour l'essentiel, reconnu les compétences professionnelles de l'intimé, les deux premiers ayant déclaré qu'il s'agissait d'un employé agréable, bienveillant, investi dans son travail et très professionnel. Il appert ainsi que la réalité des motifs invoqués par les appelantes à l'appui du licenciement de l'intimé n'a pas été démontrée à satisfaction de droit. Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu d'admettre, à l'instar du Tribunal, que les employeuses ont porté une atteinte grave à la personnalité de leur employé dans le contexte du licenciement. Quand bien même une partie des manquements reprochés à l'intimé semble fondée, les circonstances qui ont entouré

- 31/42 -

C/13276/2021 la résiliation de son contrat de travail et le manque d'égards manifeste dont les appelantes ont fait preuve envers lui font apparaître cette résiliation comme abusive. Infondés, les griefs des appelantes seront rejetés. 5. Le caractère abusif du congé étant confirmé, il convient d'examiner les griefs des parties quant au montant de l'indemnité accordée à l'intimé à ce titre.

E. 2.5

jours ou 3 jours ouvrables, par tranche de 25 jours ouvrables dépassant 75 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident non professionnel (let. b). 7.1.3 Selon l'art. 329c al. 2 CO, l'employeur est en principe autorisé à fixer la date des vacances. Lorsqu'il résilie le contrat et libère simultanément le travailleur de son obligation de travailler, il peut ainsi exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé; l'employeur doit cependant, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO, tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles, celle-ci-inférieure à celle-là, soit suffisamment important; à défaut, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent (ATF 128 III 271 consid. 4). Les vacances résiduelles doivent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé; s'il y a lieu, elles doivent être prises partiellement en nature et pour le

surplus remplacées par une prestation en argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2019 du 17 mars 2020 consid. 8). 7.1.4 Lorsque le travailleur souffre d'une atteinte à la santé qui le prive de bénéficier de ses vacances, parce qu'il ne peut pas récupérer physiquement ou psychologiquement, ce pendant une certaine durée, ses jours de vacances doivent lui être restitués. Le remplacement n'est exclu que dans l'éventualité où la maladie empêche certes l'accomplissement du travail, mais pas la récupération physique et psychique correspondant au but des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2019 précité consid. 7; DIESTCHY-MARTENET, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 8 ad art. 329a CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 492). Selon la doctrine, une blessure de faible gravité, un rhume, un malaise, une indisposition ou des maux passagers ne constituent pas des cas d'empêchement de bénéficier des vacances. Il en va différemment des maladies et accidents qui provoquent des douleurs ou gênes importantes et persistantes, tels que des dépressions nerveuses présentant une certaine gravité, des maladies ou accidents provoquant une immobilisation complète, une mise en quarantaine, une hospitalisation ou encore un suivi médical constant et prolongé. Seul le cumul des

- 37/42 -

C/13276/2021 conditions de la durée et de l'intensité permet de déterminer si le travailleur est ou non incapable de bénéficier de ses vacances (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 492; CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 18 ad art. 329a CO). 7.2 7.2.1 En l'espèce, il est établi que l'intimé bénéficiait de 5 semaines de vacances par année, auxquelles s'ajoutait une 6ème semaine visant à compenser de manière forfaitaire les heures supplémentaires, respectivement le travail supplémentaire, soit un total annuel de 30 jours. L'intimé reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il disposait d'un solde de 32.5 jours de vacances au 31 décembre 2020, date d'échéance de son contrat de travail. Se référant à un décompte établi par lui-même (pièce 54 dem.) ainsi qu'à un document extrait du système informatique des appelantes (pièce 87 dem.), il soutient qu'à la fin des rapports contractuels, il lui restait encore 50.5 jours de vacances à prendre. Ce moyen ne convainc pas. A juste titre, les premiers juges se sont fondés sur les décomptes de vacances que l'employé a lui-même produits à l'appui de sa demande (pièce 53 dem.) - et dont il n'a pas contesté l'exactitude lorsque ceux-ci lui ont été remis par les employeuses - pour retenir que son solde de vacances à fin décembre 2020 se montait à 32.5 jours. L'on ne voit pas pourquoi le Tribunal aurait dû s'en écarter au profit de deux pièces dont la teneur est contestée, soit un décompte non daté que l'intimé a lui-même élaboré à une date non spécifiée, d'une part, et un document incomplet et peu lisible, produit seulement au stade de la réplique, dont on ignore par qui il a été complété, quand et selon quelles modalités, d'autre part. Au surplus, il n'est pas contesté que le droit aux vacances de l'intimé devait être réduit de 7.5 jours en raison de ses incapacités de travail successives. Le solde de vacances à prendre durant le délai de congé s'élevait donc à 25 jours (32.5 jours – 7.5 jours) ainsi que l'ont retenu les premiers juges. 7.2.2 Les appelantes reprochent quant à elles au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé pouvait prétendre au versement d'une indemnité pour les vacances non prises en nature. Selon elles, il pouvait être demandé à l'intimé qu'il prenne le solde de ses vacances durant son délai de congé, indépendamment de son incapacité de travail, le certificat médical du 19 avril 2022 ne prouvant pas une telle incapacité et n'indiquant pas que l'intimé aurait eu besoin de suivre un traitement particulier. Ce moyen tombe à faux. Tout d'abord, les parties conviennent que les rapports de travail ont pris fin le 31 décembre 2020, le délai de congé ayant été prolongé jusqu'à cette date compte tenu de l'incapacité de

travail de l'intimé ayant débuté le 30 juillet 2020. C'est dès lors en vain que les appelantes soutiennent devant la Cour que l'incapacité de travail de l'intimé pendant le délai congé n'aurait pas été démontrée. Au surplus, les appelantes se contentent d'alléguer que l'intimé aurait été en mesure de prendre ses vacances durant le délai de congé, nonobstant son incapacité de travail, au motif que son état de santé n'aurait pas nécessité un suivi particulier. Or c'est précisément l'inverse qui ressort du certificat médical du 19 avril 2022, lequel

- 38/42 -

C/13276/2021 atteste que l'intimé a été suivi par un psychiatre pour un état anxio-dépressif sévère ayant nécessité la mise en place d'un traitement pharmacologique sur une période de plusieurs mois. Rien ne permet donc de retenir que l'incapacité de l'intimé aurait été passagère ou de faible gravité et, partant, qu'il lui aurait été possible de prendre ses vacances pendant le délai de congé. Il suit de là que la décision attaquée, en tant qu'elle retient que l'incapacité de travail de l'intimé l'a empêché de bénéficier de son délai de congé pour récupérer physiquement et/ou psychiquement, ne prête pas le flanc à la critique. 7.2.3 Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé avait le droit au paiement de son solde de vacances pour un total de 25 jours, correspondant à un montant brut de 15'540 fr., étant relevé que le calcul opéré par les premiers juges à cet égard n'a pas été critiqué par les parties. Les chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris seront ainsi confirmés. 8. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir violé l'art. 330a CO en rectifiant le certificat de travail de l'intimé. Elles soutiennent que le contenu de ce certificat serait faussement élogieux et non conforme à la réalité, de sorte qu'établir un tel document constituerait un faux dans les certificats au sens de l'art. 252 CP. L'intimé reproche quant à lui aux premiers juges de ne pas avoir assorti l'obligation de remise du certificat rectifié de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP. 8.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent être exclues (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 19 ad art. 330a CO). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Le travailleur ne peut pas exiger une formulation déterminée. L'employeur n'est par conséquent pas tenu de reprendre les formulations souhaitées par le travailleur (ATF 144 II 345, in JdT 2019 II 316). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-là trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. L'expression "il a travaillé à notre satisfaction" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne peut exiger l'expression "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

- 39/42 -

C/13276/2021 S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177

consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510). 8.2 En l'espèce, les appelantes se contentent d'affirmer devant la Cour que le certificat de travail qu'elles ont établi le 28 janvier 2021 serait conforme aux exigences légales, de sorte qu'elles n'auraient aucune raison de le modifier. Elles soutiennent que la proposition de certificat de travail de l'intimé (cf. pièce 60 dem.) ne serait pas conforme à la réalité, celui-ci n'ayant pas expliqué ni apporté la preuve des éléments qu'il souhaitait y voir figurer. La critique des appelantes est ainsi toute générale et celles-ci n'explicitent pas en quoi le Tribunal aurait erré en retenant que le certificat de travail du 28 janvier 2021 était insatisfaisant, laconique et ne contenait aucune appréciation sur la qualité du travail fourni par l'intimé. Elles n'explicitent pas non plus en quoi la décision du Tribunal serait erronée, respectivement devrait être réformée, quant au contenu du certificat rectifié figurant au considérant 9 du jugement attaqué. Insuffisamment motivé, ce grief ne sera pas examiné plus avant. Enfin, contrairement à ce que soutient l'intimé, il n'y a pas lieu d'assortir la remise du certificat de travail rectifié de la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP. En effet, rien ne permet de retenir que les appelantes n'auraient pas l'intention de se soumettre à une décision de justice définitive et exécutoire. Partant, le chiffre 7 du dispositif du jugement sera confirmé. 9. L'intimé sollicite que les appelantes soient condamnées "à l'entier des frais et dépens de la cause" en application de l'art. 115 CPC.

E. 5

septembre 2016 consid. 2.2). La recevabilité de nova dont la survenance dépend de la volonté des parties s'apprécie selon qu'ils auraient pu ou non être présentés auparavant en faisant preuve de la diligence requise (ATF 146 III 416 consid. 5.3).

E. 5.1

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO). Selon l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption. Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c); il

doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties et d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (ATF 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_532/2021 du 27 décembre 2021 consid. 4.4.1; 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du

E. 5.2.1

En l'espèce, l'intimé a respecté les délais péremptoires de l'art. 336b CO en faisant opposition au congé par courrier du 22 décembre 2020, soit avant la fin du délai de congé, puis en introduisant une requête de conciliation en date du 28 juin 2021, soit dans le délai de 180 jours après la fin des rapports de travail, intervenue le 31 décembre 2020 compte tenu du report dû à la période d'incapacité de travail de l'intimé. La validité de l'opposition a déjà été examinée ci-avant (cf. consid. 3). Il suit de là que l'intimé pouvait réclamer une indemnité pour licenciement abusif.

- 32/42 -

C/13276/2021

E. 5.2.2

L'intimé critique le montant de l'indemnité de 25'000 fr. fixée par le Tribunal et sollicite qu'elle soit portée à 81'121 fr. 50, correspondant à six mois de salaire, part au treizième salaire comprise. A titre liminaire, il sera relevé que la question de la recevabilité de l'amplification par l'intimé de ses conclusions en première instance (de 54'081 fr. à 81'121 fr. 50), dans ses écritures du 12 mai 2023, peut demeurer indécise vu l'issue du litige. A l'appui de son grief, l'intimé se prévaut principalement de l'arrêt CAPH/94/2021 du 16 mai 2021, aux termes duquel la Cour a confirmé l'allocation d'une indemnité maximale de six mois de salaire à un employé, lequel (i) se trouvait dans sa dixième année de service lors de son licenciement, (ii) avait jusque-là toujours donné entière satisfaction à l'employeur, (iii) avait fait l'objet d'une enquête interne lacunaire et partielle, (iv) avait vu son congé annoncé à l'ensemble du personnel de l'employeur en Colombie (soit environ 300 personnes), pays où il avait été envoyé pour effectuer une mission, (v) n'avait pas reçu - en lien avec un attentat survenu à proximité de sa résidence en Colombie peu avant son retour en Suisse - le SMS d'urgence que l'employeur devait, selon l'usage, adresser à l'ensemble du personnel de la délégation concernée, et (vi) s'était vu remettre un certificat de travail spécifiant que l'employeur l'avait licencié "en raison d'un comportement jugé inadéquat et ayant rompu le lien de confiance", alors que cette mention - en lien avec des accusations pourtant contestées - lui causait nécessairement une atteinte inutile et considérable dans le cadre de ses recherches d'emploi, lesquelles étaient toujours en cours près de trois ans après la fin des rapports de travail. Or, si l'on note quelques similitudes entre cette affaire et la présente cause, en lien avec les accusations portées contre l'employé et le déroulement de l'enquête interne, les autres circonstances susmentionnées diffèrent significativement de celles du cas d'espèce, de sorte que la solution retenue par la Cour dans son arrêt CAPH/94/2021 n'est pas transposable au présent litige, contrairement à ce que plaide l'intimé. Au surplus, celui-ci reproche au Tribunal d'avoir fixé le montant de l'indemnité sans tenir compte de certains manquements imputables à la personne de confiance et du fait que son travail avait toujours

donné entière satisfaction à ses employeuses, respectivement de n'avoir pas suffisamment tenu compte de l'atteinte portée à sa personnalité. Selon lui, la gravité de la faute des appelantes, la manière dont les rapports de travail avaient pris fin, l'atteinte sévère portée à sa santé, son âge ainsi que la situation économique des appelantes justifieraient l'octroi d'une indemnité pleine de six mois de salaire. Ce grief tombe à faux. Pour calculer l'indemnité, le Tribunal a dûment tenu compte du déroulement de l'enquête interne, pris dans sa globalité (ce qui inclut l'intervention de la personne de confiance et l'élaboration du rapport d'alerte), et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'intimé dans ce cadre, celui-ci ayant été privé de la possibilité de défendre et protéger son honneur face aux sérieuses accusations qui le visaient (cf. supra consid. 4.2). Par ailleurs, dans la mesure où les rapports de travail ont duré moins de quatre ans, le fait que l'intimé ait toujours

- 33/42 -

C/13276/2021 donné entière satisfaction aux appelantes n'est, en soi, pas un élément propre à modifier de manière déterminante le montant de l'indemnité qui lui a été allouée. Il convient encore de relever que si le congé revêt un caractère abusif, il n'en reste pas moins que le comportement adopté par l'intimé envers ses subordonnées R_____ et S_____ n'est pas exempt de tout reproche. Au vu des considérations qui précèdent, le montant de 25'000 fr. retenu en équité par les premiers juges, correspondant à environ deux mois de salaire (salaire fixe, treizième salaire compris), est adapté aux circonstances, tenant en particulier équitablement compte de l'âge de l'intimé, du non-respect par les appelantes de ses droits de la personnalité et de la souffrance éprouvée par lui, mais également de la durée limitée des rapports de travail et du fait que l'intimé n'a pas été exemplaire dans son attitude vis-à-vis de certaines subordonnées. Infondé, le grief de l'intimé sera rejeté.

E. 5.2.3

De leur côté, les appelantes critiquent de manière toute générale la décision du Tribunal d'allouer une indemnité à l'intimé, arguant que celui-ci n'aurait pas prouvé avoir subi une atteinte à sa santé dans le cadre de son licenciement. Outre le fait qu'une telle atteinte résulte des attestations médicales versées au dossier, en particulier du certificat du Dr M_____ du 19 avril 2022, les appelantes n'ont pas suffisamment motivé leur grief sur ce point, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder plus avant.

E. 5.2.4

Le chiffre 6 du dispositif du jugement attaqué sera ainsi confirmé. 6. L'intimé fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de sa prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral de 5'000 fr. 6.1 6.1.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de cette obligation, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1 et les références citées). Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation morale. En effet, vu

sa finalité réparatrice, cette indemnité embrasse toutes les atteintes du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat et ne laisse donc pas de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO

- 34/42 -

C/13276/2021 (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 précité loc. cit.; DUNAND, op. cit., n. 35 ad art. 336a CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 832). Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer ou lorsqu'elle se distingue nettement de l'atteinte à la personnalité résultant déjà du congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 précité consid. 4.1 et les références citées). Une indemnité selon l'art. 49 CO peut par exemple entrer en ligne de compte lorsque l'employeur adresse à l'employé, à l'occasion de son licenciement, des reproches de type diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, ou encore en cas de dénigrement du travailleur par l'employeur vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.6; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3). Elle peut également être due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_218/2012 précité consid. 2.3 et les arrêts cités). 6.1.2 Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 et les arrêts cités). 6.2 L'intimé reproche au Tribunal d'avoir refusé de lui octroyer une indemnité pour tort moral, au motif que la souffrance morale subie en raison de son licenciement abusif avait déjà été couverte par l'indemnité allouée en vertu de l'art. 336a CO. Il soutient qu'une indemnité selon l'art. 49 CO devrait lui être versée en raison du harcèlement moral et du dénigrement qu'il aurait subis de la part de I_____ "antérieurement à la tenue de l'enquête interne".

- 35/42 -

C/13276/2021 Ce moyen est infondé. Si l'intimé soutient que l'atteinte dont il sollicite réparation ne serait aucunement liée à son licenciement abusif, il se limite pourtant, dans sa motivation, à faire référence à l'enquête interne dont il a fait l'objet dès avril 2020 ainsi qu'à un certificat médical attestant du suivi psychothérapeutique qu'il a initié à la même époque.

En outre, s'il ressort de la procédure que les relations entre l'intimé et I_____ sont devenues conflictuelles à compter de l'année 2019, ce dont le Tribunal a tenu compte pour apprécier les circonstances ayant entouré la fin des rapports de travail (cf. supra consid. 4.2 et 5.2.2), l'existence d'un tel conflit n'est pas révélateur en soi d'une situation de harcèlement psychologique au sens évoqué plus haut. Enfin, si le certificat médical du 19 avril 2022 fait mention d'un "harcèlement psychique exercé par la hiérarchie", ce seul document ne suffit pas, en l'absence d'autres indices convergents, à démontrer que l'intimé aurait été victime de mobbing de la part de I_____ dans les mois ayant précédé l'enquête interne débutée au printemps 2020. Faute d'avoir démontré une atteinte à la personnalité distincte de celle résultant du congé abusif, l'intimé ne peut donc prétendre à une indemnité indépendante fondée sur l'art. 49 CO. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 7. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir accordé à l'intimé la somme brute de 15'540 fr. à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature. Elles soutiennent que l'intimé aurait pu prendre son solde des vacances pendant le délai de congé. L'intimé reproche quant à lui au Tribunal d'avoir arrêté le nombre de jours non pris en nature - sous déduction de 7.5 jours en raison de son incapacité de travail, laquelle n'est pas litigieuse - à 25 et non à 43. Selon lui, une indemnité de 26'849 fr. 20 aurait dû lui être allouée à ce titre. 7.1 7.1.1 En vertu de l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Cette disposition est de nature relativement impérative (art. 362 CO). L'art. 329b CO prévoit qu'en cas d'empêchement fautif de travailler, l'employeur peut, dans le cadre de chaque année de service, réduire le droit aux vacances d'un douzième correspondant à chaque mois entier d'absence (al. 1). Si l'empêchement de travailler n'est pas fautif, l'employeur pourra opérer la même réduction, mais comptera un mois d'absence comme mois de travail (délai de grâce d'un mois; al. 2). Selon la jurisprudence relative à l'art. 329b al. 2 CO, la période de référence, qui est en principe l'année de service, est réduite du nombre de mois complets d'absence, moins un qui est un délai de grâce, et le droit aux vacances est calculé au pro rata temporis sur le solde (arrêt du Tribunal fédéral 4A_631/2009 du 17 février 2010 consid. 4).

- 36/42 -

C/13276/2021 7.1.2 Le 21 décembre 2009, une convention collective de travail a été conclue à Genève entre, d'une part, la Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (FEGEMS), et, d'autre part, l'Association suisse des infirmier-e-s, section genevoise (ASI), le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT), le Syndicat des services publics (SSP/VPOD), le Syndicat interprofessionnel SYNA, et UNIA (ci-après: la CCT). Elle est entrée en vigueur dans sa nouvelle teneur le 1er janvier 2016 pour une durée de cinq ans. Elle était donc applicable aux rapports de travail litigieux, ce qui n'est pas contesté. Selon l'art. 4.4 CCT, l'employé a droit à des vacances annuelles de 25 jours ouvrables. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les vacances annuelles fixées à 5 ou 6 semaines sont réduites respectivement de

E. 9

avril 2020 sont irrecevables. Il est en effet constant que les appelantes étaient en possession de ce rapport tout au long de la procédure de première instance et qu'elles ont refusé de le produire en dépit de l'ordonnance de preuves rendue par le Tribunal. A cela s'ajoute que l'auteur du rapport d'alerte l'a versé au dossier le 9 mai 2023, soit avant la clôture des débats principaux de première instance. Le Tribunal a encore tenu une audience le 16 mai

2023, à l'issue de laquelle il a clôturé les débats

- 23/42 -

C/13276/2021 principaux et ordonné les plaidoiries finales. Les appelantes avaient donc tout loisir de formuler devant les premiers juges l'ensemble des allégués pertinents en lien avec le rapport d'alerte du 9 mai 2020. Elles ne démontrent d'ailleurs pas en quoi elles auraient été empêchées de formuler ces allégués devant le Tribunal. Les nova dont elles se prévalent - tardivement - en appel sont donc irrecevables.

E. 9.1

Selon cette disposition, les frais judiciaires peuvent, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi.

- 40/42 -

C/13276/2021 La jurisprudence ne distingue en pratique guère témérité et mauvaise foi. Le premier terme se réfère cependant plutôt à une absence manifeste de chances de succès, alors que le second permet davantage de tenir compte d'un élément subjectif impliquant une faute ou un comportement déloyal de l'intéressé. Un simple manquement aux convenances ne suffit cependant pas (ATF 127 III 178 consid. 2, JdT 2001 II 50; TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 5 ad art. 115 CPC). Le juge appliquera cette disposition avec retenue (RÜEGG, BSK ZPO, 2013, n. 2 ad art. 115 CPC).

E. 9.2

En l'espèce, c'est en vain que l'intimé reproche aux appelantes d'avoir soulevé des prétentions et/ou des griefs d'emblée voués à l'échec, respectivement d'avoir usé de procédés téméraires, étant relevé qu'aucune des parties n'a obtenu entièrement gain de cause que ce soit devant le Tribunal ou devant la Cour.

E. 9.2.1

Il n'y a pas lieu de revoir la quotité et la répartition des frais et dépens de première instance, qui ont été arrêtées par le Tribunal conformément aux règles légales applicables (art. 95, 96, 104 al. 1, 106 al. 2, CPC; art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC; art. 5 et 69 RTFMC), ce qui n'est pas contesté par les parties. Le jugement sera donc confirmé sur ces points.

E. 9.2.2

La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr. (la valeur de l'action en rectification du certificat de travail peut être estimée - au minimum - à un mois de salaire; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 6 et 7), il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 600 fr. (art. 5 et 71 RTFMC) et mis à la charge des appelantes qui succombent (art. 95 al. 2 et 106 al. 1 CPC). Celles-ci seront ainsi condamnées, solidairement entre elles, à verser 600 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui aux Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de frais judiciaires d'appel. Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 600 fr., mis à la charge de l'intimé qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et compensés avec l'avance fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. * * * * *

- 41/42 -

C/13276/2021 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 5 octobre 2023 par ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ contre les chiffres 4, 5, 6, 7, 10 et 12 du dispositif du jugement JTPH/291/2023 rendu le 4 septembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13276/2021. Déclare recevable l'appel joint formé le 7 novembre 2023 par C_____ contre les chiffres 4, 6, 8, et 10 à 13 du dispositif de ce même jugement Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 600 fr. et les met à la charge d'ASSOCIATION B_____ et d'ASSOCIATION A_____, solidairement entre elles. Condamne en conséquence ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____, solidairement entre elles, à verser 600 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Arrête les frais judiciaire d'appel joint à 600 fr., les met à la charge de C_____ et les compense avec l'avance versée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens pour la procédure d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Thierry ZEHNDER, Monsieur Pierre- Alain L'HÔTE, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

- 42/42 -

C/13276/2021 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.

E. 13

janvier 2017 consid. 6.2.1 in SJ 2017 I 297). L'indemnité prévue par l'art. 336a al. 2 CO n'étant pas de nature salariale, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et ne donne pas lieu à la perception des cotisations sociales (ATF 123 V 5 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3 et les références citées, WYLER/HEINZER, op. cit., p. 830).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.