

## GE\_GERICHTE C/10138/2018 vom 10. Dezember 2021

GE Cour de justice, 2021-12-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_10138\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_10138_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/10138/2018 du 10 décembre 2021

IT: GE\_GERICHTE C/10138/2018 del 10 dicembre 2021

### Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 10.12.2021 C/10138/2018 C/10138/2018 CAPH/233/2021 du 10.12.2021 sur JTPH/136/2021 ( OO ), PARTIELMNT CONFIRME Recours TF déposé le 17.02.2022, rendu le 07.03.2022, IRRECEVABLE, 4A\_77/2022 En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/10138/2018-5 CAPH/233/2021 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 10 DECEMBRE 2021 Entre Monsieur A \_\_\_\_\_ , domicilié \_\_\_\_\_ (France), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 avril 2021 ( JTPH/136/2021 ), comparant par Me Razi ABDERRAHIM, avocat, place d'Armes 19, 1227 Carouge (GE), en l'Étude duquel il fait élection de domicile, Et FONDATION B \_\_\_\_\_ , sise \_\_\_\_\_ [GE], intimée, comparant par Me Claudio FEDELE, avocat, rue de Saint-Léger 6, case postale 444, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile. EN FAIT A. Par jugement JTPH/136/2021 du 22 avril 2021, reçu par A\_\_\_\_\_ le 26 avril 2021, statuant par voie de procédure ordinaire, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 18 octobre 2018 par A\_\_\_\_\_ contre la FONDATION B\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), déclaré recevable les modifications de la demande formées par A\_\_\_\_\_ le 20 août 2020 (ch. 2), condamné la FONDATION B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 5'000 fr. (ch. 3), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5). B. a. Par acte expédié le 26 mai 2021 au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après: la Cour), A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement. Principalement, il conclut à l'annulation des chiffres 3 et 5 du dispositif du jugement entrepris et, cela fait, au constat de la nullité du congé qui lui a été notifié le 16 novembre 2017, à la condamnation de la FONDATION B\_\_\_\_\_ à lui verser 9'538 fr. à titre de solde de salaire, et à la condamnation de celle-ci à lui verser 21'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, avec suite de frais judiciaires et dépens. Subsidiairement, il conclut à la condamnation de la FONDATION B\_\_\_\_\_ à lui verser 9'834 fr. à titre de solde de salaire et 21'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, avec suite de frais judiciaires et dépens. " Dans tous les cas ", l'appelant conclut à la condamnation de la FONDATION B\_\_\_\_\_ à lui verser 40'000 fr. à titre de réparation du tort moral subi, sous suite de frais judiciaires et dépens. Plus subsidiairement, il conclut à la condamnation de la FONDATION B\_\_\_\_\_ à lui verser une somme équitable, mais n'étant pas inférieure à 10'000 fr., au titre de la réparation du tort moral subi, sous suite de frais judiciaires et dépens. b. Dans son mémoire de réponse du 25 juin 2021, la FONDATION B\_\_\_\_\_ conclut au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. c. Par courrier du 25 juin 2021, la Chambre de céans a transmis la réponse susmentionnée à A\_\_\_\_\_, et l'a informé qu'à défaut de faire usage de son droit de réplique par écrit dans un délai de 20 jours à compter de la réception dudit courrier l'acte ne serait pas pris en considération. Par courrier du 19 juillet 2021, A\_\_\_\_\_ a requis la prolongation du délai susmentionné en raison d'une " surcharge actuelle

importante de l'étude ". Par courrier du lendemain, la Chambre de céans a rejeté la demande de prolongation de délai au motif que celle-ci était prématurée (le délai pour répliquer échéant le 19 août 2021). d. Par courrier du greffe du 26 août 2021, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. e. Par courrier du 5 novembre 2021, A\_\_\_\_\_ a requis la restitution du délai qui lui était imparti pour répliquer. Son conseil exposait, à l'appui de cette requête, que suite à un changement de secrétariat, "un certain nombre de documents [avaient été] perdus [et que] certains délais [n'avaient pas été] reportés dans l'agenda de l'étude ". Au demeurant, ledit conseil exposait avoir été en arrêt maladie à 50 %, ce qui l'avait empêché de prendre connaissance de la réponse déposée par la FONDATION B\_\_\_\_\_. Cette dernière s'est opposée à la restitution de délai par courrier du 8 novembre 2021. Le même jour, il a répliqué, et déposé de nouvelles pièces. C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure : a. La FONDATION B\_\_\_\_\_ (ci-après également : "la FONDATION" ou "l'employeuse") est une fondation dont le siège est à Genève, ayant notamment pour but la gestion et l'exploitation du Centre culturel et religieux B\_\_\_\_\_ sis 1\_\_\_\_\_ à Genève. Les membres du Conseil constitutifs de la fondation sont nommés par [l'organisation] dénommée C\_\_\_\_\_, laquelle exerce également la surveillance de la FONDATION. b. A\_\_\_\_\_ (ci-après également : "l'employé") a été engagé à 50% par la FONDATION en qualité " d'employé au service entretien " dès le 1 er avril 2012 par contrat de durée indéterminée du même jour. Son salaire mensuel brut s'élevait à 1'500 fr. Le contrat ne prévoyait pas de disposition particulière concernant le salaire en cas d'incapacité de travail. Par avenant au contrat initial de travail, le taux d'activité de A\_\_\_\_\_ a été porté à 100% dès le 1 er décembre 2012, composé de 50% en qualité d'employé au service d'entretien et de 50% en qualité d'employé du service technique. Son salaire mensuel a alors été porté à 3'500 fr. brut. A une date indéterminée, le salaire de l'employé est passé à 4'000 fr. brut par mois. c. Par courrier du 29 février 2016, la FONDATION a adressé à A\_\_\_\_\_ un avertissement en raison de son comportement à l'égard des personnes qui fréquentaient les locaux de la FONDATION, lequel apparaissait déplacé. Cet avertissement faisait suite à des plaintes émises par des personnes fréquentant les lieux. Par annotation manuscrite du même jour portée sur le courrier susvisé, A\_\_\_\_\_ s'est engagé à respecter les règles prescrites par son employeuse. Par courrier du 27 juillet 2017, l'employeuse a informé A\_\_\_\_\_ qu'il serait placé, dès le 2 août 2017, dans d'autres locaux, et qu'il s'occuperait alors du service technique des immeubles sis 2\_\_\_\_\_, et à 3\_\_\_\_\_. Elle indiquait que le déplacement de l'employé était opéré en raison d'une altercation grave entre ce dernier et une employée de la FONDATION, ainsi que des tensions existant entre lui et un grand nombre de ses collègues. d. Par courrier du 21 juillet 2017, A\_\_\_\_\_ s'est plaint du comportement agressif et offensant de plusieurs de ses collègues. e. Le 8 novembre 2017, D\_\_\_\_\_, secrétaire général de [l'organisation] C\_\_\_\_\_, a rencontré E\_\_\_\_\_, Conseiller d'Etat \_\_\_\_\_. Lors de cette rencontre, les problèmes de sécurité liés [au centre] B\_\_\_\_\_ ont été évoqués, dont notamment la question du personnel. Cette rencontre s'inscrivait dans un climat de méfiance des autorités envers la FONDATION alimenté par le départ au combat dans la zone irako-syrienne en 2015 de deux jeunes radicalisés qui fréquentaient [le centre] B\_\_\_\_\_ gérée par l'intimée, et aux rumeurs/informations selon lesquelles certains employés de la FONDATION seraient fichés S par la France. Dans une interview donnée le \_\_\_\_\_ 2017 au [journal] G\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ a exposé vouloir remettre de l'ordre dans [le centre] B\_\_\_\_\_, et prendre des mesures draconiennes à l'encontre de ses employés qui seraient fichés S en France. f. Par courrier recommandé du 16 novembre 2017, reçu le 24 novembre 2017 par A\_\_\_\_\_, la

FONDATION a déclaré licencier l'employé pour le 31 janvier 2018, celui-ci étant libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Le \_\_\_\_\_ 2017, [le journal] G\_\_\_\_\_ a publié un article dans lequel il était exposé que quatre employés [du centre] B\_\_\_\_\_ avaient été licenciés, dont trois étaient soupçonnés d'être fichés S. Il était précisé que la FONDATION avait ainsi suivi les instructions reçues de D\_\_\_\_\_. g. A\_\_\_\_\_ a travaillé jusqu'au 22 novembre 2017. Par courrier de son conseil du 27 novembre 2017, A\_\_\_\_\_ a transmis à l'employeuse un certificat médical attestant qu'il se trouvait en incapacité de travailler en raison de maladie du 23 novembre 2017 au 1<sup>er</sup> décembre 2017. Simultanément, il a demandé les motifs de la résiliation de son contrat de travail. Les certificats d'incapacité de travail de A\_\_\_\_\_ ont été renouvelés jusqu'au 22 avril 2018 inclus, ce dernier alléguant dans sa demande en paiement du 18 octobre 2018 avoir été en incapacité de travail jusqu'à cette date " à tout le moins ". L'employeuse a versé à A\_\_\_\_\_ l'entier de son salaire jusqu'au 31 janvier 2018 compris. h. Par pli de son conseil du 18 décembre 2017, A\_\_\_\_\_ a requis à nouveau de la FONDATION que lui soient communiqués les motifs de la résiliation de son contrat de travail, ses précédents courriers étant restés sans réponse. Il a par ailleurs affirmé que le congé du 16 novembre 2017 était nul en application de l'article 336c alinéa 2 CO et contesté le congé au motif présumé de son caractère abusif. i. Par décision du 7 février 2018, l'Office fédéral de la police a prononcé à l'encontre de A\_\_\_\_\_ une interdiction d'entrée en Suisse pour la période allant du 8 février 2018 au 8 février 2023 en raison de la radicalisation de ce dernier lors de son incarcération en France entre 2005 et 2007, des liens qu'il entretenait avec des individus dont la radicalisation était avérée au sein [du centre] B\_\_\_\_\_, ainsi que du fait que, depuis son licenciement par la FONDATION, il n'exerçait plus d'activité lucrative en Suisse. j. Par courrier du 12 février 2018, l'employeuse a, par l'intermédiaire de son conseil nouvellement constitué, indiqué à A\_\_\_\_\_ que le motif de son licenciement tenait au fait qu'il faisait l'objet d'une fiche S en France, et que la FONDATION ne pouvait plus, en application du principe de précaution, se permettre de continuer à garder à son service des personnes suspectées de représenter un risque de trouble à l'ordre public ou d'atteinte à la sûreté, ce d'autant plus qu'elle faisait l'objet de vives critiques publiques, médiatiques et étatiques qui avaient sur elle un important impact négatif. k. Le 23 février 2018, la FONDATION a rempli l'attestation de l'employeur international, et fait figurer à titre de motif du congé " employé fiché S ". l. Par requête de conciliation expédiée au greffe du Tribunal le 28 mars 2018, A\_\_\_\_\_ a agi en paiement contre la FONDATION. Dans cette requête, il concluait notamment à titre principal au constat de la nullité du congé qui lui avait été notifié le 16 novembre 2017, à ce qu'il soit dit que son droit au salaire perdurait du 1<sup>er</sup> février 2018 jusqu'à la résiliation valable de son contrat de travail, et, subsidiairement, à ce que l'employeuse soit condamnée à lui verser 21'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif. Il concluait également, dans tous les cas, à la condamnation de l'employeuse à lui verser 40'000 fr. à titre de tort moral, à la remise d'un bon certificat de travail, et à la production d'une attestation employeur rectifiée quant au motif du licenciement indiqué. L'audience de conciliation s'est tenue le 18 juin 2018. Faute d'accord entre les parties, l'autorisation de procéder a été délivrée le jour même. m. Par courrier du 3 juillet 2018, la FONDATION a, pour l'hypothèse où le congé du 16 novembre 2017 serait considéré comme nul, déclaré résilier à titre subsidiaire le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ pour le 30 septembre 2018. L'employé n'a pas réagi à ce courrier. n. Dès le 11 juillet 2018, A\_\_\_\_\_ a perçu des indemnités de chômage versées par l'autorité française compétente. D. a. Par demande introduite le 18 octobre 2018 devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a assigné la

FONDATION en paiement de 28'000 fr. au titre du salaire jusqu'au 30 septembre 2018, sous déduction des salaires déjà versés. Il a conclu subsidiairement au paiement de 21'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, en tout état au paiement de 40'000 fr. au titre de la réparation du tort moral subi, ainsi qu'à ce qu'il soit ordonné à l'employeuse d'établir en sa faveur un bon certificat de travail reflétant objectivement les prestations fournies. En substance, l'employé a exposé dans une argumentation confuse avoir le droit à l'entier de son salaire pour la période courant entre son licenciement du 16 novembre 2017 et la fin du contrat de travail le 30 septembre 2018, indiquant avoir été en incapacité de travail jusqu'au 22 avril 2018 "à tout le moins ". Les " salaires " qu'il avait perçus durant cette période devaient être portés en déduction de sa prétention. En outre, l'employé exposait que le licenciement du 16 novembre 2017 était nul, car notifié durant une période de protection liée à son incapacité de travail, et que le congé du 3 juillet 2018 était abusif car notifié en raison de sa prétendue radicalisation qui n'était pas avérée. Son licenciement avait en outre fait l'objet d'une importante couverture médiatique. Quand bien même son nom n'avait pas été cité, il était aisément reconnaissable par de nombreux tiers, notamment par les [personnes fréquentant le centre] B\_\_\_\_\_, ce qui constituait une grave atteinte à sa personnalité justifiant l'octroi d'une indemnité pour tort moral. b. Par réponse du 21 décembre 2018, la FONDATION a conclu à ce que A\_\_\_\_\_ soit débouté de l'ensemble de ses conclusions. A l'appui de ses conclusions, la FONDATION a relevé que le congé du 16 novembre 2017 n'était pas nul car la maladie de l'employé était simulée et qu'il n'était pas non-plus abusif en ceci qu'il avait été prononcé en raison du comportement inapproprié de l'employé et des soupçons de radicalisation pesant sur lui qui ternissaient l'image de la FONDATION, cette dernière ayant ainsi appliqué le principe de précaution. Quant au congé notifié le 3 juillet 2018, il n'avait pas été contesté et l'employé n'avait pas offert ses services à l'échéance de son incapacité de travail. Enfin, la FONDATION n'était pas responsable du battage médiatique dont le licenciement de l'appelant avait fait l'objet, de sorte qu'aucune indemnité à titre de réparation du tort moral n'était due. c. A\_\_\_\_\_ a produit devant le Tribunal diverses pièces complémentaires, dont notamment un courrier du directeur de la police aux frontières françaises qui déclarait qu'aucune inscription dans les applications informatiques nominatives gérées par la direction centrale de la police aux frontières françaises n'apparaissait à son nom, ce qui tendait à démontrer qu'il n'était pas fiché S. d. Par arrêt du 27 novembre 2019, le Tribunal administratif fédéral a annulé l'interdiction d'entrée en Suisse prononcée par l'Office fédéral de la police à l'encontre de A\_\_\_\_\_, au motif qu'il n'existait pas d'éléments concrets permettant de confirmer qu'il représentait effectivement une menace d'une certaine gravité pour l'ordre public suisse. e. Lors de l'audience de débats d'instruction du 20 août 2020, A\_\_\_\_\_ a déposé un chargé complémentaire et exposé avoir touché des indemnités perte de gain de H\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> février 2018 à mi-juillet 2018. Selon les pièces qu'il a déposées à cette occasion, A\_\_\_\_\_ a perçu des indemnités perte de gain d'un montant journalier de 110 fr. 47 du 1<sup>er</sup> février 2018 au 17 juillet 2018 pour un total de 18'452 fr. en raison de son incapacité de travail. Par ordonnance de preuve du même jour, le Tribunal a dit que " A\_\_\_\_\_ prouvera la date à laquelle son incapacité de travail a pris fin ". f. Entendu par le Tribunal le 26 novembre 2020, soit après l'ouverture des débats principaux, A\_\_\_\_\_ a confirmé avoir perçu des indemnités jusqu'à mi-juillet 2018, quand bien même il avait été malade jusqu'en avril ou mai 2019. Il n'avait toujours pas retrouvé d'emploi. Le motif de son licenciement ne lui avait jamais été indiqué. Il était persuadé qu'il était fiché S en raison de son emploi auprès de l'intimée. en raison de son emploi auprès de l'intimée. L'essentiel de sa vie sociale était

en Suisse. La période qui avait suivi son licenciement était extrêmement difficile pour sa famille et lui, au point que sa femme avait subi un avortement puis, l'année d'après, " perdu un bébé ". Après un accrochage avec une de ses collègues avec laquelle un conflit était déjà existant, il avait consulté son médecin qui l'avait mis en arrêt de travail dès le 22 novembre 2017. Ses soucis relationnels avec d'autres employés étaient liés à la jalousie de ces derniers à son égard. Il s'entendait bien avec la majorité des employés. Il n'avait pas eu connaissance de son licenciement avant le 24 novembre 2017. Il était vrai que les autorités avaient " commencé à réfléchir " à ne pas renouveler son autorisation de travail avant son licenciement. Il avait à ce jour épuisé son droit au chômage. g. Le Tribunal a procédé à des enquêtes et entendu plusieurs témoins. g.a. I\_\_\_\_\_, employé de la FONDATION depuis 2011, a déclaré qu'il s'entendait bien avec l'appelant, et que ce dernier travaillait bien. Il était possible que A\_\_\_\_\_ ait eu des problèmes avec certains collègues. g.b. J\_\_\_\_\_, fidèle ayant rencontré A\_\_\_\_\_ [au centre] B\_\_\_\_\_ plusieurs années auparavant, ignorait si ce dernier avait eu des altercations avec d'autres collègues. Selon lui, il n'était pas du tout radicalisé. J\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas avoir constaté que l'intéressé était déprimé, ni quand et comment il avait appris qu'il avait été licencié. g.c. K\_\_\_\_\_, qui fréquentait [le centre] B\_\_\_\_\_ depuis 2013 ou 2014, a déclaré avoir su que A\_\_\_\_\_ avait été licencié et qu'il était soi-disant fiché S. Il ignorait néanmoins ce qui lui était reproché, et ne pensait pas que A\_\_\_\_\_ était une personne radicalisée. Il l'avait revu après son licenciement et avait alors constaté qu'il était dépressif. g.d. Pour L\_\_\_\_\_, qui avait connu A\_\_\_\_\_ alors qu'il prenait lui-même des cours de \_\_\_\_\_ [au centre] B\_\_\_\_\_ entre 2013 et 2014, celui-ci n'était pas radicalisé, mais au contraire ouvert et tolérant. Il ne l'avait jamais vu s'investir dans un quelconque prosélytisme. Après le licenciement de A\_\_\_\_\_, il avait constaté que ce dernier n'était pas bien pendant une période, en raison notamment de la politique de la France à l'égard des personnes fichées S dont A\_\_\_\_\_ faisait partie, de son interdiction d'entrer en Suisse et des répercussions que cela avait sur sa vie familiale et professionnelle. Il avait en outre dû arrêter une formation en raison de son interdiction d'entrer sur le territoire. g.e. M\_\_\_\_\_, qui s'était rendu régulièrement [au centre] B\_\_\_\_\_ lorsque A\_\_\_\_\_ y travaillait, avait constaté des tensions entre celui-ci et une " dame " dont il ne connaissait pas le nom. Il y avait également des tensions entre "Monsieur N\_\_\_\_\_" et A\_\_\_\_\_. Il ne savait pas si ce dernier avait été licencié pour la même raison que les deux \_\_\_\_\_, ni s'il était fiché S. Pour lui, A\_\_\_\_\_ n'était pas du tout radicalisé et ne s'était pas adonné à une quelconque forme de prosélytisme. Il l'avait revu une année après son licenciement, et avait constaté qu'il était très impacté par ce qui lui était arrivé. L'image d'une personne fichée S et licenciée était lourde à porter. h. Lors de l'audience du 3 décembre 2020, la FONDATION a remis un certificat de travail à A\_\_\_\_\_. Le même jour, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, étant précisé que la FONDATION a renoncé à soutenir que le congé du 16 novembre 2017 n'était pas nul. Le Tribunal a gardé la cause à juger. E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a considéré que le licenciement intervenu le 16 novembre 2017 était nul et sans effet juridique, car notifié durant une période de protection. Le congé du 3 juillet 2018 pour le 30 septembre 2018 était quant à lui valable. Aucun solde de salaire n'était dû pour la période du 1<sup>er</sup> février 2018 au 3 juillet 2018, car l'employé avait perçu des prestations perte de gain représentant 80% de son salaire et avait échoué à démontrer que l'employeuse était tenue de lui verser un plein salaire durant la période prévue par l'échelle bernoise applicable à Genève. Pour la période comprise entre le 3 juillet 2018 et le 30 septembre 2018, le droit au salaire n'existait pas, faute pour l'employé d'avoir offert ses services alors qu'il était en capacité de travailler, ce

qui était corroboré par son inscription au chômage. Le congé du 3 juillet 2018 n'était pas abusif, celui-ci n'ayant pas été contesté. De plus, l'employé n'avait pas allégué le caractère abusif dudit congé dans ses écritures. L'allocation d'une indemnité pour tort moral était justifiée en raison du tort subi par l'employé en raison de la médiatisation de son licenciement et faute de mesures prises par son employeuse pour protéger sa personnalité. Le certificat de travail remis par l'employeuse à A\_\_\_\_\_ lors de l'audience du 3 décembre 2020 était suffisant, ce qui épuisait ce grief. EN DROIT 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. 2. 2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 2.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes de débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). 2.3 Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC). 3. 3.1 Par courrier du 5 novembre 2021, l'appelant a requis la restitution du délai de 20 jours qui lui avait été imparti pour répliquer, et a déposé, le jour même, une réplique. Il convient donc de s'interroger sur le bienfondé de la requête en restitution du délai formé par l'appelant, ainsi que sur la recevabilité de la réplique qu'il a déposée. Aux termes de l'art. 53 CPC, les parties ont le droit d'être entendues. De ce principe découle un devoir du tribunal de garantir aux parties un droit de réplique effectif dans chaque cas particulier. Il peut, à cet effet, leur fixer un délai (ATF IV 196, consid. 1.2). Il suffit néanmoins en principe que les mémoires soient notifiés aux parties pour information, lorsque l'on peut attendre d'elles, notamment si elles sont représentées par un avocat ou expérimentées, qu'elles se déterminent spontanément (ATF 138 I 484 , consid. 2.4). 3.2 L'art. 148 CPC prévoit que le tribunal peut accorder un délai supplémentaire ou citer les parties à une nouvelle audience lorsque la partie défaillante en fait la requête et rend vraisemblable que le défaut ne lui est pas imputable ou n'est imputable qu'à une faute légère (al. 1), la requête devant être présentée dans les dix jours qui suivent celui où la cause du défaut a disparu (al. 2); La faute légère vise tout comportement ou manquement qui, sans être acceptable ou excusable, n'est pas particulièrement répréhensible, tandis que la faute grave suppose la violation de règles de prudence élémentaires qui s'imposent impérieusement à toute personne raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_927/2015 du 22 décembre 2015 consid. 5.1; 4A\_163/2015 du 12 octobre 2015 consid. 4.1). Une partie doit se laisser imputer la faute de son représentant (ATF 119 II 86 consid. 2). Il suffit que les conditions (matérielles) d'application de l'art. 148 CPC soient rendues vraisemblables par le requérant, qui supporte le fardeau de la preuve. La requête de restitution doit ainsi être motivée, c'est-à-dire indiquer l'empêchement, et être accompagnée des moyens de preuve disponibles (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_927/2015 du 22 décembre 2015 consid. 5.1 et les références). En l'espèce, la Chambre de céans a transmis à l'appelant la réponse déposée par l'intimée et l'a informé qu'à défaut de faire usage, par écrit, du droit de répliquer dans un délai de vingt jours dès réception du courrier, l'acte ne serait pas pris en considération. De cette manière, la Chambre de céans a garanti à l'appelant la possibilité effective de répliquer, allant même

au-delà des exigences jurisprudentielles en lui indiquant les conséquences d'un envoi tardif de la réplique éventuelle. Il est constant que l'appelant n'a pas respecté le délai qui lui a ainsi été imparti. Après que la cause a été gardée à juger, l'appelant a requis la restitution du délai et spontanément déposé une réplique. La requête de restitution de délai était motivée, d'une part, par le changement de secrétariat du conseil de l'appelant qui avait eu pour conséquence la perte de documents et la mauvaise retranscription de certains délais et, d'autre part, par une incapacité de travail à 50% dudit conseil pour maladie. Ces éléments ne sauraient justifier la restitution du délai. En effet, il est courant dans la vie d'une étude d'avocat que le secrétariat change et il appartient à l'avocat de s'organiser afin que les délais soient correctement suivis malgré ces changements et qu'aucun document ne soit perdu. Par ailleurs, une incapacité de travail partielle n'est pas de nature à empêcher le conseil de l'appelant de répliquer ou du moins de requérir la prolongation du délai qui était imparti à son client en temps utile. La faute du conseil de l'appelant, qui peut être imputé à ce dernier, ne peut donc être qualifiée de légère. Par conséquent, la demande de restitution du délai sera rejetée, et la réplique de l'appelant du 5 novembre 2021 déclarée irrecevable. 4.

L'appelant invoque tant la nullité du congé qui lui a été donné par courrier du 16 novembre 2017 que le caractère abusif du congé qui lui a été notifié le 3 juillet 2018. La nullité du premier de ces congés, donné en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO, a cependant été admise par le Tribunal dans le jugement entrepris. Cette question n'est plus litigieuse à ce stade, puisqu'elle n'est pas remise en question par l'intimée, laquelle avait déjà admis la nullité de cette première résiliation en première instance. Seule la question de l'éventuel caractère abusif de la résiliation du 3 juillet 2018 demeure donc litigieuse, la validité de ce second congé au regard de l'art. 336c CO n'étant quant à elle pas mise en cause par l'appelant. Le grief sera dès lors examiné ci-dessous. 5.

L'appelant soutient que le congé notifié le 3 juillet 2018 serait abusif, dès lors qu'il lui a été signifié au motif présumé qu'il faisait l'objet d'une fiche S en France, ce qui n'était pas le cas. Il conteste également n'avoir pas formé opposition à ce congé en temps utile. 5.1 Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Dans la mesure où cette disposition concrétise le principe d'interdiction de l'abus de droit, la liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et d'autres cas d'abus peuvent être admis s'ils revêtent un caractère de gravité comparable aux hypothèses expressément mentionnées par la loi (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit former opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Par opposition, il faut entendre toute manifestation de volonté par laquelle une partie fait, par écrit, connaître son désaccord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2). Il n'y a pas lieu de lier la recevabilité de l'opposition à des exigences de forme excessives. Il suffit que la partie concernée informe la partie résiliante par écrit de son désaccord quant au congé. L'opposition n'a pas besoin d'être motivée (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., 2019, p. 836). Le principe de la confiance s'applique. En cas de doute, le juge doit rechercher le sens que l'employeur pouvait et devait raisonnablement prêter à la

manifestation de volonté de la personne licenciée, en tenant compte des termes utilisés dans l'opposition, ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.1; Dunand, Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon [éd.], 2013, n° 10 ad art. 336b CO). La doctrine admet que l'opposition puisse prendre la forme du dépôt d'une action en justice pour licenciement abusif, à condition que l'action soit introduite avant l'expiration du délai de résiliation et que l'employeur en ait eu connaissance dans ce délai (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 837). Il n'y a 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\_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3.1 et les références citées; Wylér/Heinzer, op. cit., p. 836). 5.2 En l'espèce, avec le Tribunal, la Cour constate que l'appelant n'a pas formé opposition au congé notifié le 3 juillet 2018 avant l'échéance du délai de congé, survenue le 30 septembre 2018, contrairement à ce qui lui incombait. Il n'a d'ailleurs pas allégué l'avoir fait, exposant dans la partie en droit de son mémoire d'appel que cela n'était pas nécessaire compte tenu de la procédure de conciliation en cours et de l'opposition formée au congé du 16 novembre 2017. Or, l'existence de la procédure de conciliation ne peut être considérée comme valant opposition audit congé, dès lors que ledit congé est postérieur à cette procédure. La question de savoir si la demande en paiement subséquente déposée le 18 octobre 2018 contient une opposition au congé du 3 juillet 2018 peut rester indécise, dès lors qu'elle serait en tout état tardive. Par ailleurs, l'opposition au congé du 16 novembre 2017, dont la nullité a ensuite été constatée, ne peut emporter la contestation de tout congé postérieur et ne peut avoir été comprise comme telle par l'employeuse. Il apparaît en outre douteux d'admettre qu'une opposition à un congé au motif qu'il est abusif puisse être valablement donnée avant l'existence du congé contesté. Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a retenu que l'appelant ne pouvait se prévaloir du caractère abusif du congé donné le 3 juillet 2018. 6. L'appelant reproche ensuite au Tribunal de n'avoir pas admis son droit à un salaire entier pour la période courant du 1<sup>er</sup> février 2018 au 30 septembre 2018. 6.1 En vertu de la maxime des débats, il incombe aux parties de réunir les éléments du procès. Celles-ci doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions, c'est-à-dire les faits justifiant leurs conclusions (HOHL, Procédure civile, Tome I, 2<sup>ème</sup> éd. 2016, p. 207, n. 1257). Dans un premier temps, la partie doit énoncer les faits pertinents, c'est-à-dire les faits correspondant aux faits constitutifs de l'état de fait de la disposition légale applicable en l'espèce; elle doit les énoncer de manière suffisamment précise pour que la partie adverse puisse motiver sa contestation ou en apporter la contre-preuve. Dans un second temps, si la partie qui supporte le fardeau de l'allégation voit ses allégués de faits décisifs contestés par son adversaire, elle est contrainte d'exposer ces faits plus en détail, et non pas seulement dans leurs traits essentiels; il faut que le contenu de l'allégation de chacun des faits pertinents permette au juge d'administrer les preuves nécessaires pour élucider et d'appliquer le droit au cas particulier (Hohl, op. cit., p. 208, n. 1263-264 et les références citées). Les parties doivent en outre indiquer les moyens de preuve nécessaires à établir les faits qu'elles allèguent et en requérir l'administration (HOHL, op. cit., p. 209, n. 1270). Le moyen de preuve offert doit être adéquat (art. 152 al. 1 CPC), c'est-à-dire apte à prouver le fait en question (Hohl, op. cit., p. 272, n. 1640). Dans un procès régi par la maxime des débats, les parties ont chacune deux chances de s'exprimer – c'est-à-dire d'introduire des allégués, des offres de preuves, des moyens d'attaque ou de défense – sans limites (ATF 140 III 312 consid. 6.3.2.3, JdT 2016 II 257; 146 III 55 consid. 2.4.1 et 2.4.2;

BASTONS BULLETTI, in CPC Online, newsletter du 11 septembre 2019) : une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures; une seconde fois soit dans le cadre d'un second échange d'écritures, soit – s'il n'en est pas ordonné – à une audience d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou "à l'ouverture des débats principaux" ("zu Beginn der Hauptverhandlung"; "all'inizio del dibattimento") avant les premières plaidoiries (art. 229 al. 2 CPC) (ATF 144 III 67 consid. 2.1; HEINZMANN, in CPC Online, newsletter du 7 février 2018). Après la clôture de la phase d'allégation, la présentation d'allégués et offres de preuve nouveaux n'est plus possible qu'aux conditions restrictives de l'art. 229 al. 1 CPC (ATF 146 III 55 consid. 2.5.2). L'art. 229 al. 3 CPC s'applique toutefois lorsque le tribunal doit établir les faits d'office, comme dans les litiges relevant de la LEg (art. 243 al. 2 let. a et 247 al. 2 let. a CPC).

6.2 En vertu de l'art. 324a CO, lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, l'employeur verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (al. 1). Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). Selon l'échelle bernoise applicable à Genève (cf. p. ex. arrêts CAPH/72/2020 du 27 mars 2020 consid. 2.1.1 et CAPH/44/2020 du 20 février 2020 consid. 3.3; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 310; Perrenoud, in Commentaire romand, CO I, 3<sup>ème</sup> éd. 2021, n. 60 ad art. 324 a CO), le salaire est dû pendant un mois dès la deuxième année de service, pendant deux mois dès la troisième année de service, puis pendant trois mois de la cinquième à la neuvième année de service (arrêt CAPH/44/2020 cité consid. 3.3.). Il ne peut être dérogé à ce régime légal de base en défaveur du travailleur (cf. art. 362 al. 1 CO; ATF 131 III 623 consid. 2.2). Le droit au paiement d'un salaire limité vaut pour chaque année de service. Lorsque l'incapacité de travail s'étend d'une année de service à l'autre, le travailleur peut donc cumuler les prétentions pour les deux années en cause (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 4.2; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 312). Dans le régime complémentaire, les parties conviennent d'améliorer la protection du travailleur sans déroger au régime légal de base, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324 a al. 2 in principio CO) ou en assurant la couverture des empêchements de travailler survenant durant les trois premiers mois de travail, lorsque le contrat de travail a été conclu pour moins de trois mois. L'accord des parties, qui peut également porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est soumis à aucune forme particulière (ATF 131 III 623 consid. 2.5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2).

6.3 Le régime dérogatoire (art. 324 a al. 4 CO) permet de substituer, notamment par un accord écrit, une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire, à condition toutefois que les travailleurs bénéficient de prestations au moins équivalentes (ATF 141 III 112 consid. 4.1). L'équivalence est en tout cas admise lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain qui garantit des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire pendant 720 ou 730 jours, après un délai d'attente de 2 à 3 jours, et dont il paie au moins la moitié des primes (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2). Selon la jurisprudence, l'équivalence doit en revanche être niée en présence d'un délai de carence de trente jours (arrêt du Tribunal fédéral du 17 novembre 1994 consid. 4, in JAR 1995 p. 112) ou de nonante jours (arrêt CAPH/133/2005 du 14 juin 2005 consid. 3.2, in JAR 2006 p. 450; Stöckli/Rehbinder, Berner Kommentar, n. 394 ad art. 324 a CO et les arrêts cités); certains auteurs soutiennent toutefois que l'équivalence serait préservée pour autant que l'employeur s'engage à payer l'intégralité du salaire contractuel

durant le "temps limité" prévu à l'art. 324 a al. 1 et 2 CO (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 325 s.; Longchamp, in Commentaire du contrat de travail, 2013 n. 37 ad art. 324 a CO; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7 e éd. 2012, n. 13 ad art. 324 a/b CO; Carruzzo, Les conséquences de l'empêchement non fautif de travailler : questions choisies, SJ 2008 II p. 299 s.). Outre l'équivalence, un éventuel accord des parties doit respecter la forme écrite (cf. art. 11ss CO), laquelle couvrira les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et, le cas échéant, le délai d'attente; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur est suffisant; l'accord doit être signé par les deux parties (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 et les références citées). Les exigences de forme représentent une condition de validité de l'accord des parties (art. 11 al. 2 CO). Si l'exigence d'équivalence ou de forme écrite n'est pas satisfaite, le régime légal trouve application (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1). En particulier, tel est le cas si les éléments essentiels de l'accord dérogatoire ne sont pas formulés dans un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 318). Dans ces cas, le régime de base de l'art. 324a al. 1 à 3 CO s'applique comme minimum impératif pour le calcul du montant du salaire dû, sous déduction des éventuelles prestations d'assurances pour la période correspondante (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 318 s). Les indemnités journalières versées en vertu d'un contrat d'assurance maladie sont exonérées des contributions sociales (art. 6 al. 2 let. b OAVS; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5). 6.4 Le droit au paiement du salaire implique que le travailleur ait fourni sa prestation de travail (art. 319 et 324 CO). S'il n'exécute pas celle-ci sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO). De même, l'employeur peut être en demeure. S'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, l'employeur doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO). La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait offert ses services. Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (ATF 135 III 349 consid. 4.2). Néanmoins, lorsque l'employeur a libéré le travailleur de son obligation de travailler durant le délai de congé, mais que celui-ci s'est prolongé en raison de la survenance d'une période de protection, il appartient au travailleur d'offrir à nouveau ses services pour la période courant jusqu'à l'échéance différée du contrat Wylér/Heinzer, op. cit., p. 262, et les références citées). L'offre de service du travailleur n'est soumise à aucune exigence de forme particulière, mais doit être claire. Il supporte le fardeau de la preuve (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 260 s). 6.5 En l'espèce, les parties étaient liées par un contrat de travail du 1 er avril 2012 au 30 septembre 2018. Dans sa demande en paiement, l'employé a allégué avoir été en incapacité de travail du 23 novembre 2017 au 22 avril 2018 inclus, " à tout le moins ". Il a ensuite précisé, avant l'ouverture des débats principaux, avoir perçu des indemnités perte de gain jusqu'au 17 juillet 2018 inclus – ce qui est établi par des pièces déposées lors de cette même audience –, alléguant ainsi implicitement avoir été en incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'à cette dernière date. Malgré que les parties aient eu, préalablement à l'audience dont est question, l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises, il convient de retenir que cet allégué est recevable. En effet, tout d'abord, le Tribunal n'a

jamais ordonné de second échange d'écritures, et a laissé les parties s'exprimer à plusieurs reprises sans cadrer les débats, ou se déterminer sur la recevabilité des nombreuses écritures qu'il recevait, ni les limiter. Il a ensuite implicitement reconnu la recevabilité des pièces produites par l'employé à l'occasion de cette audience, et a, dans l'ordonnance de preuve du même jour, autorisé l'appelant à apporter la preuve de la date de fin de son incapacité de travail, sans limiter son droit à la preuve à la période allant jusqu'au 22 avril 2018. Dans la mesure où le jugement entrepris n'est pas critiqué sur ce point, il convient de retenir que l'appelant a valablement allégué que son incapacité de travailler a perduré jusqu'au 17 juillet 2018, ce que la Cour tient pour établi. L'employé a ultérieurement, lors de son audition dans le cadre des débats principaux, déclaré avoir été incapable de travailler jusqu'en avril ou mai 2019. La question de savoir si une telle déclaration respecte les règles relatives à l'allégation de faits par les parties peut souffrir de demeurer indéterminée dans la mesure où cet élément n'est corroboré par aucune pièce. Le fait que l'appelant ait perçu des indemnités de chômage à compter du 11 juillet 2018, tend d'ailleurs à confirmer qu'il était a fortiori apte à travailler après le 17 juillet 2018. Aussi, il sera retenu que l'appelant a été incapable de travailler du 23 novembre 2017 au 17 juillet 2018. Du 23 novembre 2017 au 31 janvier 2018, l'intimée a versé à l'appelant l'entier de son salaire. Ce dernier a ensuite perçu des indemnités perte de gain d'un montant journalier de 110 fr. 47, pour un total de 18'452 fr. jusqu'au 17 juillet 2018. Faute d'accord écrit entre les parties quant à une dérogation au régime légal, celui-ci est applicable sans égard au fait que l'employeur ait contracté une couverture d'assurance conférant à l'employé une protection complémentaire. Aussi, l'employé était en droit de recevoir l'entier de son salaire durant la période prévue par l'échelle bernoise applicable au cas d'espèce. L'incapacité de travail s'est étendue sur la cinquième et la sixième année de service, la cinquième année de service courant du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018, et la sixième année de service ayant débuté le 1<sup>er</sup> avril 2018. Aussi, l'appelant était en droit de recevoir l'entier de son salaire durant trois mois au cours de la cinquième année de service, ainsi que durant trois mois supplémentaires pendant la sixième année de service. En conséquence, l'appelant peut prétendre à l'entier de son salaire pour la période comprise entre le 23 novembre 2017 et le 22 février 2018 inclus (trois mois durant la cinquième année de service), puis à nouveau pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 30 juin 2018 inclus (trois mois durant la sixième année de service). La période précédant le 1<sup>er</sup> février 2018 n'est pas litigieuse dès lors que l'employé a perçu l'entier de son salaire. Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février 2018 et le 22 février 2018 inclus, le salaire brut dû à l'employé s'élève à 3'142 fr. 85 ( $22/28 * 4'000$  fr.). Or, pour cette période, il a perçu des indemnités perte de gain pour un montant de 2'430 fr. 34 ( $110$  fr. 47 \* 22). L'employeuse devra donc être condamnée à payer à l'appelant la somme brute de 3'142 fr. 85, sous déduction des charges sociales usuelles et de la somme nette de 2'430 fr. 35. Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 30 juin 2018 inclus, le salaire dû à l'employé s'élève à 12'000 fr. ( $3 * 4'000$  fr.). Or, ce dernier a perçu la somme nette de 10'055 fr. ( $91 * 110$  fr. 47) pour cette période. L'intimée sera donc condamnée à payer à l'appelant la somme brute de 12'000 fr., sous déduction des charges sociales usuelles et de la somme nette de 10'055 fr. Pour la période courant du 30 juin 2018 au 18 juillet 2018, l'appelant n'a pas droit à la différence de salaire, vu l'épuisement de ses droits en cas d'incapacité de travail selon l'échelle bernoise. A compter du 18 juillet 2018, il sera retenu que A\_\_\_\_\_ était capable de travailler. Il est néanmoins constant qu'il n'a alors pas offert ses services à son employeuse. Malgré qu'à l'occasion du premier congé, dont la nullité est établie, A\_\_\_\_\_ ait été libéré de son obligation de travailler, cela ne le dispensait pas d'offrir ses services dès le moment

où il était à nouveau capable de travailler, ce d'autant plus qu'il était assisté d'un avocat supposé connaître les incombances en la matière. Au demeurant, l'intéressé s'est inscrit au chômage le 11 juillet 2018, soit à la suite de la réception du second congé, et a perçu des indemnités chômage à partir de cette même date. Cela démontre qu'il ne s'estimait plus lié à son employeuse dans le cadre d'un rapport de travail et exclut en conséquence son droit au salaire. Aussi, faute d'avoir offert ses services, l'appelant ne peut prétendre à aucun droit au salaire pour la période comprise entre le 18 juillet 2018 et le 30 septembre 2018, date de fin des rapports de travail. Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et la FONDATION sera condamnée à payer à l'appelant la somme brute de 15'142 fr. 85 (3'142 fr. 85 + 12'000 fr.), sous déduction des charges sociales usuelles et de la somme nette de 12'485 fr. 35 (2'430 fr. 35 + 10'055 fr.), à titre de complément de salaire.

7. 7.1.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise en outre que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur, mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2.c; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 395; Lempen, Commentaire romand CO I, 2021, n° 3 et 4 ad art. 328 CO). La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_518/2020 du 25 août 2021 consid. 4.2.5; WYLER/HEINZER, op. cit., pp. 397-398). 7.1.2 Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; cf. ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Cette disposition 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. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36; ATF 125 III 269 consid. 2a p. 273). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 75). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). 7.1.3 S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela

étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (arrêt du Tribunal fédéral 6S\_334/2003 du 10 octobre 2003, consid. 5.2). Aussi, une indemnité pour tort moral de 12'000 fr. a été accordée à une jeune fille mineure qui s'était vu imposer des conditions de travail et de vie inacceptables, proches de l'esclavage, durant treize mois (arrêt du Tribunal 4C\_94/2003 du 23 avril 2004 consid. 5). Le Tribunal fédéral a réduit à 10'000 fr. l'indemnité pour tort moral accordée à un employé licencié dont l'employeur avait dressé un portrait très négatif ayant fait l'objet d'une large diffusion par le biais d'une publication dans la presse (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_116/2004 du 7 septembre 2004 consid. 5.3). Dans le domaine extracontractuel -, dans lequel des femmes politiciennes qui, du fait d'une campagne d'affichage effectuée dans le cadre du débat sur la modification des dispositions pénales sur l'avortement, avaient souffert de perturbations dans le domaine familial et professionnel, souffrance sévère bien qu'adoucie par le large soutien dont elles avaient bénéficié, notamment par les médias, et avaient chacune obtenu des indemnités pour tort moral d'un montant de 4'000 fr. (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_116/2004 du 7 septembre 2004 consid. 5.3).

7.3 En l'espèce, l'intimée n'ayant pas fait appel, il n'y a pas lieu de remettre en cause le raisonnement du Tribunal selon lequel l'appelant a subi une atteinte à sa personnalité et à sa réputation professionnelle justifiant le principe du versement d'une indemnité pour tort moral. Pour fixer l'indemnité pour tort moral, le Tribunal a tenu compte, d'une part, du fait que le licenciement de l'appelant au motif qu'il était soupçonné d'être radicalisé et fiché S avait fait l'objet d'une attention médiatique et avait été largement commentée par les fidèles fréquentant [le centre] B\_\_\_\_\_, que l'intimée avait notamment indiqué "employé fiché S" dans l'attestation de l'employeur international, soit un document destiné à des tiers et que ces atteintes étaient intervenues alors que l'appelant était déjà fragilisé par le licenciement. D'autre part, les premiers juges ont aussi tenu compte du fait que rien ne permettait d'affirmer que l'employeuse avait contribué à cette médiatisation, sa responsabilité étant de n'avoir pas pris les mesures propres à protéger la personnalité de son employé. Enfin, force est de constater que le nom de l'appelant n'a pas été divulgué dans la presse, ce que l'intéressé admet. Dans ces circonstances, la Chambre de céans considère que l'indemnité de 5'000 fr. allouée est adéquate, la somme de 40'000 fr. réclamée étant manifestement excessive.

8. La valeur litigieuse excédant 50'000 fr., il sera perçu des frais judiciaires d'appel (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'000 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe pour l'essentiel (art. 106 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC). Aucune avance de frais n'ayant été perçue, l'appelant sera condamné à verser l'intégralité de ce montant à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire (art. 111 al 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/136/2021 rendu le 22 avril 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10138/2018-5. Déclare irrecevable la réplique déposée par A\_\_\_\_\_ le 5 novembre 2021. Au fond : Annule le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris, et statuant à nouveau sur ce point : Condamne la FONDATION B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 15'142 fr. 85, sous déduction des charges sociales usuelles et de la somme nette de 12'485 fr. 35. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000 fr. et les met à charge de A\_\_\_\_\_. Condamne A\_\_\_\_\_ à payer la somme de 1'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI,

présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.

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