

GE_GERICHTE C/18809/2022 vom 28. April 2025

GE Cour de justice, 2025-04-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18809_2022

FR: GE_GERICHTE C/18809/2022 du 28 avril 2025

IT: GE_GERICHTE C/18809/2022 del 28 aprile 2025

Erwägungen

E. 8

février 2022, lors de laquelle A_____ était émotionnellement très affecté par la situation. Elle ne pouvait pas décrire son état physique. La discussion avait porté sur l'état de A_____, qui s'était entretenu avec C_____ quelques jours auparavant. A_____ les avait informés que ses propos avaient dépassé sa pensée, ce qui sous-entendait qu'il ne souhaitait pas poursuivre sa démarche auprès des ressources humaines et de F_____. Il a ajouté que C_____ ne l'avait pas harcelé. Elle n'avait pas dit à A_____ qu'il devait mesurer ses propos auprès de la médiatrice. Elle ne pensait pas qu'il se soit plaint de mobbing auprès des ressources humaines avant janvier 2022. J_____ a déclaré qu'il n'avait pas connaissance que A_____ ait formulé une plainte à l'encontre de sa hiérarchie lorsqu'il était en poste. Il n'avait pas souvenir que A_____ se soit plaint auprès de lui du comportement de C_____. H_____ a déclaré que la situation s'était apaisée après l'intervention de la médiatrice en février 2022, mais qu'elle ne se souvenait pas si d'autres mesures avaient été prises contre C_____. Ce dernier avait été rendu attentif au fait que son comportement au sein de son département avait des conséquences. Elle a précisé que les personnes entendues dans le cadre de l'audit de la médiatrice n'étaient pas informées du contenu du rapport final. A_____ avait par la suite refusé de voir la médiatrice à nouveau et avait une certaine réserve à son égard. l. Le 8 février 2022, F_____ a envoyé un courriel à A_____, l'informant de ses attentes concernant un projet en cours et comportant une liste de mesures à mettre en œuvre. Il a notamment demandé à A_____ de l'intégrer dans la conduite du projet, de transmettre les informations nécessaires à un autre collaborateur de B_____ afin d'assurer une suppléance et une reprise du projet si nécessaire, de rédiger hebdomadairement un point de situation sur l'évolution des travaux réalisés et à réaliser, de convoquer au moins une fois par mois un comité de pilotage et de rédiger pour le prochain comité une présentation claire et complète du projet ou encore de lui remettre un procès-verbal du dernier comité. F_____ précisait qu'il était à la disposition de A_____ pour l'orienter dans l'exécution desdits travaux. Il a également rappelé que C_____, en tant que chef de département, pouvait intervenir dans ces travaux et donner des orientations ou consignes nécessaires à leur réalisation. A_____ allègue que ce courriel avait comme objectif de le contrôler et d'exercer une pression encore plus grande sur lui, en remettant en cause ses compétences, ce que B_____ conteste. m. A_____ a été en arrêt maladie à 100% du 17 février au 14 juin 2022. n. Le 23 mai 2022, A_____ a déposé une requête de conciliation, dont le texte n'a pas été produit, dans laquelle il sollicitait le paiement, par B_____, d'un montant de 20'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2020, à titre d'indemnité pour tort moral en raison d'atteintes à sa personnalité. Il a également conclu à ce qu'il ne doit pas retourner sur son lieu de travail, à titre de protection de sa personnalité, et qu'en cas de recouvrement de sa capacité de travail, il soit autorisé à travailler à distance. Il a réservé la question d'une indemnité pour atteinte à son avenir économique. Lors de

l'audience de conciliation du 24 août 2022, A_____ a retiré sa requête avec désistement d'action. Par courrier du 24 août 2022, le conseil de A_____ a expliqué que le désistement d'action avait eu lieu en raison de circonstances nouvelles intervenues depuis le dépôt de la requête de conciliation, à savoir le licenciement de A_____. Il a sollicité que son courrier soit annexé au procès-verbal de conciliation. Par courrier du 14 septembre 2022, l'autorité de conciliation a informé le conseil de A_____ de ce qu'elle n'annexerait pas son courrier au procès-verbal, dans la mesure où il avait été expressément interpellé sur la question de savoir si le retrait de sa requête de conciliation s'effectuait avec désistement d'action. o. Le 13 juin 2022, A_____ ainsi que ses conseils se sont entretenus avec des représentants de B_____. A_____ a été provisoirement libéré de son obligation de travailler à cette occasion. p. Par courrier du 4 août 2022, B_____ a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 décembre 2022. Elle a expliqué que, dans le cadre du litige qui les opposait, A_____ avait exprimé sa volonté de ne pas regagner son ancien poste de travail et de démissionner lorsqu'il aurait retrouvé un nouvel emploi. Elle a ajouté qu'elle ne pouvait pas maintenir les rapports de travail, sans prestations de la part de A_____, et qu'elle était dans l'impossibilité de lui fournir une nouvelle occupation, raison pour laquelle il était licencié. Elle se réservait, pour le surplus, tous droits à son égard, notamment s'agissant de ses heures de travail non accomplies, mises en évidence par son audit interne. p.a Le 19 août 2022, A_____ a fait opposition à son licenciement et a sollicité une motivation supplémentaire à son congé. p.b Par courrier du 26 août 2022, B_____ a précisé à A_____ que ses motifs de licenciement étaient clairement exposés dans la lettre y afférente et ne nécessitaient pas de précisions complémentaires. q. Il ressort ce qui suit de l'interrogatoire des parties et des auditions de témoins concernant les motifs de licenciement de A_____ : q.a A_____ a déclaré qu'il savait que le jour où il partagerait ses connaissances sur les dysfonctionnements de B_____, sa carrière serait terminée. Il avait notamment parlé à des auditeurs internes du blanchiment d'argent qui avait été évoqué par C_____, des prestations gratuites offertes par un prestataire à F_____ ainsi que du financement de certains événements marketing par B_____ en faveur d'une partie de ses actionnaires. A la fin de son arrêt maladie, des négociations avaient eu lieu afin de trouver un accord à l'amiable. Il avait évoqué lors de cet entretien les agissements de C_____, à savoir la rédaction du travail de maturité de sa fille et la réalisation du test informatique à sa place. Ce jour-là, F_____ avait déclaré à Q_____ que A_____ était "une grosse pute et une balance" en raison de sa dénonciation des agissements de C_____. A_____ avait été licencié deux semaines plus tard, soit le 4 août 2022. Pour lui, ce licenciement constituait une réprimande pour avoir dénoncé les agissements de C_____. Toujours lors de son entretien avec B_____, il avait expliqué qu'il avait l'intention de démissionner à moyen ou long terme, à savoir huit mois ou un an, à la condition que son retour ne se passe pas correctement suite à son reclassement. Il attendait également de voir si le changement de gouvernance qui devait intervenir changerait la situation et l'attitude de B_____ à son égard. Lors des négociations, il avait demandé un autre poste sans préciser lequel, ne sachant pas si à ce moment-là un poste était ouvert. Il avait appris après son licenciement qu'un poste de contrôleur de gestion avait été ouvert. Il était évident, pour lui, que ce poste avait déjà fait l'objet d'un budget avant son licenciement. q.b K_____ a déclaré que la question du futur de A_____ avait été évoquée lors de l'entretien du 13 juin 2022 dans la mesure où son arrêt maladie arrivait à son terme le lendemain et qu'il ne souhaitait pas revenir travailler à B_____. Il avait alors été décidé de le libérer de son obligation de travailler, sans prévoir la durée de cette libération. Son licenciement avait eu lieu en août,

B _____ n'ayant pas d'alternative à lui proposer. Le licenciement de A _____ n'était pas une représaille. Il n'était pas possible de conserver le statu quo, à savoir le paiement d'un salaire durant sa libération de l'obligation de travailler. Il fallait trouver une solution qui satisfasse tout le monde et qui soit la plus douce possible. Comme A _____ avait exprimé qu'il ne souhaitait plus travailler pour B _____, cette dernière s'était résolue à le licencier. F _____ a déclaré qu'il considérait que B _____ avait toujours tout fait pour soutenir A _____ et que sa démarche auprès de l'audit interne était incompréhensible. F _____ a expliqué avoir eu un entretien d'ordre privé avec Q _____, qui était également son ami, et lui avoir déclaré que A _____ était "une balance, une raclure". C'est le fait que A _____ ne se présente plus sur son lieu de travail qui était la cause de la fin des rapports contractuels. Il n'y avait pas de fait particulier qui avait mené à une rupture du lien de confiance entre les parties. F _____ se souvenait d'une séance durant laquelle A _____ avait exprimé qu'il ne souhaitait pas retourner à son poste de travail et travailler en direct avec C _____. En revanche, il ne se rappelait pas que A _____ ait dit que, s'il trouvait autre chose, il démissionnerait. q.c L _____ a confirmé que A _____ l'avait informé de dysfonctionnements au sein du département "Organisation", notamment de tensions avec C _____ et l'équipe, de risques de collusion avec des consultants proches de ce dernier ainsi que de problèmes d'indépendance entre le prestataire AC _____ et F _____. Elle n'avait pas vérifié cette dernière information. Elle avait identifié un non-respect des horaires de travail de la part de A _____, de C _____ et de deux autres consultants, lesquels prenaient des pauses déjeuner excessives. Ils avaient travaillé environ six heures et demi par jour durant environ deux ans. C _____ avait précisé qu'il savait que A _____ ne respectait pas ses horaires, ce qu'il tolérait en raison des problèmes de santé de ce dernier, liés au décès de sa mère. Lorsqu'elle avait appris que C _____ avait interdit à l'un de ses collaborateurs d'échanger directement avec l'audit, elle avait écrit à C _____ pour lui rappeler que tous ses collaborateurs devaient librement s'adresser à l'audit interne, sans qu'il ne fasse obstruction. Elle ne connaissait pas les raisons pour lesquelles B _____ avait mis un terme au contrat de travail de A _____. Elle ignorait si ce dernier avait dit qu'il démissionnerait s'il trouvait un autre poste. AG _____, employé de B _____, a déclaré avoir analysé le temps de travail de A _____, C _____ et trois consultants. Il en est ressorti que les précités déjeunaient fréquemment ensemble et que leurs pauses étaient très longues. Les heures non travaillées s'élevaient à environ 80 jours pour C _____ et 50 à 60 jours pour A _____ sur la période allant de janvier 2020 à avril 2022. Il n'avait pas connaissance que B _____ ait perdu confiance en A _____. J _____ a déclaré qu'il avait participé à une réunion, sans se souvenir de la date, lors de laquelle B _____ avait demandé à A _____ de manière bienveillante comment il envisageait la suite de sa collaboration. Il ne se souvenait plus si A _____ avait demandé ou non un aménagement de travail. Selon lui, il était plausible que A _____ n'ait pas souhaité regagner son ancien poste de travail, comme mentionné sur le courrier de licenciement, et qu'il ait demandé à changer de poste. Les motifs indiqués dans le courrier de licenciement devaient être corrects, dans la mesure où le courrier était signé. H _____ a déclaré que lorsque A _____ se trouvait en arrêt maladie et que la question de la reprise du travail avait été évoquée, il avait demandé à être transféré dans un autre département, voire même dans un autre bâtiment. Il avait été licencié car il était impossible de lui trouver une affectation différente de celle qu'il occupait jusque-là au retour de son absence maladie. Il était très apprécié de ses clients internes. Elle ne savait pas s'il avait précisé qu'il ne souhaitait pas revenir travailler. r. A la fin de l'année 2022, C _____ a été licencié, à la suite des conclusions d'un audit interne. D. a. Par demande

déposée le 14 février 2023, déclarée non conciliée le 3 novembre 2022, A_____ a conclu, sur les points encore litigieux en appel, à ce que B_____ soit condamnée à lui verser 88'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2022, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il a précisé dans sa demande, à son allégué 45 – qui fait référence à l'impossibilité de trouver une nouvelle occupation par B_____ à A_____ – qu' " il s' [était] pourtant avéré que [B_____] était à la recherche d'un analyste contrôle de gestion ". A cet égard, il a produit une capture d'écran non datée d'une offre d'emploi postée sur le réseau social LinkedIn. b. Dans sa réponse du 8 mai 2023, B_____ a conclu, sur les points encore litigieux à ce stade, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Dans le corps de son acte, elle a notamment soutenu que l'incident s'étant produit avec l'apprenti en 2021, l'aide donnée à la fille de C_____, la réalisation du test informatique à la place de ce dernier, ainsi que la carence des horaires de A_____ constituaient des violations de ses obligations contractuelles, de sorte que B_____ n'était plus en mesure de continuer une relation de confiance avec lui. Elle a également soutenu que A_____ souhaitait démissionner. B_____ s'est déterminée de la manière qui suit à l'allégué 45 de A_____ : " Dont acte, tout en précisant que si cette opportunité a existé, M. A_____ n'a jamais manifesté son intérêt à cet égard ". c. Par courrier du 10 novembre 2023, B_____ a informé le Tribunal de ce que A_____ avait porté plainte pour homophobie contre différents employés de B_____, dont K_____. Elle a sollicité la production de la plainte pénale de A_____ et des procès-verbaux des auditions ayant déjà eu lieu, ainsi que la suspension de la procédure prud'homale jusqu'à droit connu de l'ensemble des procédures pénales. d. Par courrier du 1 er décembre 2023, A_____ s'est opposé à la suspension de la procédure ainsi qu'à la production des pièces sollicitées par B_____. Il a notamment soutenu que les témoins, dont l'audition avait été sollicitée dans le cadre de la procédure civile, étaient en mesure de démontrer que A_____ avait fait l'objet de propos homophobes. La procédure prud'homale ne visait au demeurant pas à condamner B_____ pour des propos homophobes, mais à déterminer si le licenciement avait été abusif. La procédure pénale n'était, à ce stade, pas consultable, de sorte que A_____ ne possédait pas de copie de sa plainte pénale, qu'il avait formulée à la police. e. Les parties et les témoins, dont les déclarations ont été reproduites, dans la mesure utile, supra, ont été entendus aux audiences du 19 septembre, 17 octobre, 6 novembre, 12 décembre 2023 et 30 janvier, 19 février, 28 février et 26 mars 2024, à l'issue de quoi les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions, et ont été informées par le Tribunal que la cause était gardée à juger. f. Le 15 juillet 2024, le Ministère public a informé de ce qu'il entendait rendre une ordonnance pénale à l'encontre de C_____. Une ordonnance de non-entrée en matière serait pour le surplus rendue en faveur de Z_____, AH_____, F_____, K_____ et H_____. g. Par courrier du 22 juillet 2024, A_____ a sollicité la consultation du dossier pénal, qui lui a été autorisée pour le vendredi 26 juillet 2024. E. Dans son jugement, le Tribunal a retenu que l'instruction n'avait pas révélé l'existence d'un mobbing de la part de C_____, F_____ ou D_____ à l'encontre de A_____. C_____ avait un comportement colérique vis-à-vis de ses subordonnés, y compris à l'égard de A_____, ainsi que des propos déplacés par rapport à l'homosexualité de ce dernier. Il était arrivé que C_____ remette en cause les compétences de A_____. Seule un témoin avait confirmé que C_____ avait humilié A_____, tandis que les autres n'avaient pas fait état de comportements hostiles à son égard. B_____ avait rapidement pris des mesures spécifiques à la suite de la dénonciation effectuée par A_____ le 2 février 2022. Ni les pièces produites, ni les témoignages n'avaient révélé un dénigrement de A_____ de la part de C_____ auprès de tiers. Les

agissements de ce dernier, en particulier son sens de l'humour – quand bien même il pouvait être qualifié d'ignoble – ne pouvaient être considérés à eux seuls comme une intention de nuire ou d'isoler A_____. Ce dernier avait pu s'expliquer avec D_____ sans avoir recours à la médiatrice, cet incident ne l'ayant au demeurant pas contraint à révéler son orientation sexuelle. Ni les témoins, ni les pièces versées à la procédure ne permettaient de démontrer les allégations de A_____, selon lesquelles il avait été témoin d'irrégularités commises au sein de B_____, ce qui aurait conduit à son licenciement. Au vu de la concordance des déclarations des représentants de B_____ et du témoignage de H_____ sur les motifs de licenciement, il était établi que A_____ n'entendait pas retourner à son poste de travail occupé avant son arrêt maladie. Concernant l'offre d'emploi pour un analyste contrôle, cette offre n'était pas datée, de sorte qu'il n'était pas établi qu'elle avait été publiée à une période proche de son licenciement. A_____ n'était ainsi pas parvenu à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réels les motifs avancés par B_____ et comme plus plausible le motif abusif dont il se prévalait, au contraire de B_____ qui avait démontré la réalité de ses motifs de congé.

EN DROIT 1. 1.1 Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1^{er} janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC. 1.2 Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). 1.3 Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142, 143 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. 1.4 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique, de même que les maximes des débats et de disposition (art. 55, 58 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario). 1.5 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. L'appelant a produit des pièces nouvelles ainsi que formulé des allégations nouvelles en appel. 2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Il faut distinguer les vrais nova des faux nova. Les vrais nova sont des faits et moyens de preuve qui ne sont apparus qu'après la clôture des débats principaux de première instance. En principe, ils sont toujours admissibles dans la procédure d'appel, s'ils sont invoqués ou produits sans retard dès leur découverte. Les faux nova sont les faits et moyens de preuve qui existaient déjà au moment de la clôture des débats principaux de première instance. Leur admission en appel est restreinte en ce sens qu'ils sont écartés si, la diligence requise ayant été observée, ils auraient déjà pu être invoqués ou produits en première instance. Celui qui invoque des faux nova doit notamment exposer de manière détaillée les raisons pour lesquelles il n'a pas pu invoquer ou produire ces faits ou moyens de preuves en première instance (ATF 143 III 42 consid. 5.3 in SJ 2017 I 460 et les références citées). 2.2 En l'espèce, dans la mesure où les pièces 2 et 3 produites par l'appelant portent sur des faits survenus postérieurement à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal, elles sont recevables. La question de leur pertinence pour statuer sur le cas d'espèce sera examinée en tant que de besoin ci-après. Les pièces 4 à 6, ainsi que les allégations y relatives, en tant qu'elles portent sur une audition ayant eu lieu le

30 novembre 2024 devant la police ainsi qu'une pièce déposée à cette occasion, respectivement une audition du 8 janvier 2024, seront déclarées irrecevables, car antérieures au moment où la cause a été gardée à juger par le Tribunal. 3. L'appelant sollicite au préalable une nouvelle audition des parties et de F_____ et Q_____. Il soutient que ces auditions seraient nécessaires afin d'apporter un nouvel éclairage sur les motifs réels ayant conduit à son licenciement. 3.1 Aux termes de l'art. 316 al. 1 CPC, l'instance d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. Elle peut aussi administrer des preuves (art. 316 al. 3 CPC). En règle générale, la procédure d'appel est menée purement sur dossier, sans tenue d'une audience ni administration de preuves (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1). 3.2 En l'espèce, les allégations nouvelles sur lesquelles l'appelant sollicite une nouvelle administration des preuves ont été déclarées irrecevables (cf. supra consid. 2.2), de sorte que son grief doit, pour ce motif déjà, être rejeté. Au demeurant, l'appelant n'explique pas les raisons pour lesquelles son audition serait nécessaire pour statuer sur les griefs qu'il a soulevés, étant précisé qu'il a eu l'occasion, de façon détaillée, de s'exprimer et de se déterminer sur l'objet litigieux en première instance. Il avait également tout loisir de poser, à cette occasion, toute question concernant les motifs de son licenciement aux témoins. Infondée, la conclusion de l'appelant sera dès lors rejetée. 4. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. L'état de fait présenté ci-dessus a été complété dans la mesure utile, de manière à y intégrer les faits pertinents pour l'issue du litige, de sorte que ce grief est purgé. 5. 5.1 L'appelant soutient que l'intimée a admis que le poste "d'analyste contrôle de gestion" avait été publié préalablement à son licenciement et que ce poste était en adéquation avec ses compétences. Il aurait donc pu rester au service de l'intimée, si elle l'avait voulu. 5.1.1 Dans les procès soumis à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), le défendeur doit contester les faits conformément à l'art. 222 al. 2, 2^e phrase CPC. A défaut de contestation, le fait est censé admis (art. 150 al. 1 CPC; ATF 111 II 156 consid. 1b). Le défendeur qui n'a pas contesté en temps utile le fait allégué par le demandeur ne peut pas réparer son omission en appel ; aucun fait nouveau, ni aucune preuve nouvelle ne peut en principe rendre excusable cette omission (art. 317 al. 1 let. b CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_404/2016 du 7 décembre 2016 consid. 2.2). 5.1.2 Doivent être allégués les faits pertinents, c'est-à-dire les éléments de fait concrets correspondant aux faits constitutifs de l'état de fait de la règle de droit matériel (c'est-à-dire les "conditions" du droit) applicable dans le cas particulier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_11/2023 du 8 décembre 2023 consid. 6.2.1; 4A_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.2; 4A_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2; Hohl, Procédure civile, Tome I, 2^e éd., 2016, n. 1219 et 1229). Les faits pertinents allégués doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation des allégués; Substanziierungslast der Tatsachenbehauptungen ; onere di sostanziare le allegazioni) pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le juge puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC; ATF 144 III 67 consid. 2.1 p. 68 s.), et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante (sur l'ensemble de la question et pour plus de précisions sur la charge de la motivation des allégués, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 5.2; 4A_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2.1). 5.1.3 Par exception, les faits implicites n'ont pas à être allégués explicitement. Un fait implicite est, par définition, un fait qui est contenu, sans aucun doute

dans un autre allégué de fait expressément invoqué (arrêts du Tribunal fédéral 4A_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2.1; 4A_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 5.3.2; 4A_404/2016 du 7 décembre 2016 consid. 2.2 et les références citées; 4A_357/2016 du 8 novembre 2016 consid. 2.2 in fine; 4A_625/2015 du 29 juin 2016 consid. 4.1, non publié aux ATF 142 III 581). Sont, par exemple, des faits implicites : la qualité pour agir, l'exercice des droits civils, l'exactitude d'une date, la non-péremption du droit, l'envoi et la réception d'une facture. Le fardeau de l'allégation objectif (objektive Behauptungslast ; onere di allegazione oggettivo) et le fardeau de la preuve (Beweislast ; onere della prova) d'un fait implicite n'incombent à la partie demanderesse que lorsque sa partie adverse l'a contesté (arrêts 4A_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 5.3.2; 4A_283/2008 du

E. 12

septembre 2008 consid. 6, non publié aux ATF 134 III 541). 5.2 En l'espèce, l'appelant ne saurait être suivi quant à l'interprétation qu'il donne aux déterminations de l'intimée sur l'allégué correspondant (allégué 45) de sa demande, soit qu'elle aurait admis que le poste "d'analyste contrôle de gestion" pouvait lui convenir. L'on cherche en vain dans la procédure l'allégation de l'appelant selon laquelle le poste "d'analyste contrôle de gestion" était en adéquation avec ses compétences et qu'il l'aurait accepté s'il lui avait été proposé par l'intimée. L'appelant n'a par ailleurs pas non plus allégué que ce poste se situait dans des locaux différents de ceux où travaillait C_____. Il appartenait pourtant à l'appelant, conformément au fardeau de l'allégation, d'alléguer ces éléments dans sa demande, ce qu'il n'a pas fait. A cela s'ajoute que la pièce produite par l'appelant à l'égard de son allégué 45 (soit l'annonce parue sur le réseau social LinkedIn) n'est pas datée, et que l'appelant a lui-même admis devant le Tribunal qu'il avait appris qu'un poste de contrôleur de gestion avait été ouvert postérieurement à son licenciement, mais non pas antérieurement, comme il le soutient pourtant en appel. Au demeurant, ses déclarations devant le Tribunal, selon lesquelles ce poste aurait été pris en considération dans le budget de l'appelante antérieurement à son licenciement, ne trouvent aucune assise dans le dossier. Dès lors, il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas s'être prononcée sur l'adéquation du poste "d'analyste contrôle de gestion" pour l'appelant, dans la mesure où l'appelant n'avait pas formulé d'allégation à ce propos. La détermination de l'intimée ne peut en aucun cas s'interpréter comme une reconnaissance de l'adéquation du poste avec les compétences de l'appelant; l'intimée a tout au plus reconnu qu'un poste "d'analyste contrôle de gestion" était au concours. Au demeurant, c'est à juste titre que l'intimée a relevé dans sa détermination que l'appelant n'avait pas non plus allégué un quelconque intérêt pour ledit poste. L'appelant n'a ainsi pas démontré que l'ouverture du poste "d'analyste contrôle de gestion" a eu lieu antérieurement à son licenciement, ni que ce poste aurait été en adéquation avec ses compétences et son expérience, étant relevé qu'il occupait le poste de directeur adjoint, soit un poste à haute responsabilité, préalablement à son licenciement. Partant, son grief sera écarté. 6. 6.1 L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif et que les motifs avancés par l'intimée étaient réels. A bien le comprendre, il soutient avoir fait l'objet d'un congé-représailles pour avoir fait valoir des prétentions relatives à la protection de sa personnalité, d'une part, et d'autre part, en raison de sa dénonciation de certains dysfonctionnements au sein de B_____, dont certains comportements de C_____ qui avaient mené au licenciement de celui-ci. 6.1.1 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer

sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1). Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 in fine). 6.1.2 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles". Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 et 5.1.2 et les arrêts cités). L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur : d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1; 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêts 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 et les arrêts cités). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). 6.1.3 Le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un licenciement pourra être abusif si l'employeur exploite de la sorte sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a); par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer

le conflit, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c; cf. également ATF 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6). Un licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2). 6.1.4 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_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.3; 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). 6.1.5 Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de celles-ci en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés. Les moyens de preuve autorisés sont énoncés à l'art. 168 CPC. Il en va ainsi de l'interrogatoire des parties (art. 191 CPC) et le jugement peut donc pleinement se fonder sur celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 et les références, résumé in CPC Online, art. 191 CPC; dans le même sens : ATF 143 III 297 consid. 9.3.2). Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du

E. 14

décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2). 6.2.1 En l'espèce, dans son courrier du 4 août 2022, l'intimée a motivé le congé donné à l'appelant en raison de la volonté de celui-ci de ne pas regagner son ancien poste de travail et de démissionner lorsqu'il aurait retrouvé un nouvel emploi. L'appelant soutient que le motif complémentaire avancé par l'intimée en première instance pour justifier son licenciement n'était pas démontré, à savoir la perte de confiance à son égard. L'intimée n'était également pas parvenue à démontrer la réalité des motifs invoqués dans son courrier de licenciement du 4 août 2022, l'assertion selon laquelle l'appelant souhaitait démissionner n'ayant été confirmée que par K_____. Le Tribunal avait par ailleurs considéré à tort que l'appelant n'avait pas fait l'objet de mobbing de la part de C_____. Le licenciement de l'appelant avait eu lieu deux mois et demi après l'introduction de sa requête de conciliation du 23 mai 2022, dans laquelle il avait dénoncé des atteintes à sa personnalité et avait signalé des

dysfonctionnements au sein de B_____, notamment les agissements de C_____ à son encontre (réalisation du test informatique à sa place, rédaction du travail de maturité de M_____). Les signalements précités avaient conduit au licenciement de C_____, ce qui était à l'origine d'une rancœur importante des représentants de l'intimée, en particulier de F_____, à l'égard de l'appelant et avait conduit au licenciement de celui-ci. Ceci était confirmé par les propos que F_____ avait tenus au sujet de l'appelant, qu'il avait traité de "balance" et de "raclure", et par les faits et moyens de preuve nouveaux produits par l'appelant.

6.2.1.1 Il sera tout d'abord relevé que la perte de confiance alléguée en première instance par l'intimée n'a pas été invoquée par celle-ci comme motif au licenciement de l'appelant dans le courrier du 4 août 2022. Ce motif est par ailleurs contredit par l'interrogatoire de F_____ et l'audition de H_____, de sorte qu'il sera écarté.

6.2.1.2 Le caractère homophobe des plaisanteries formulées par C_____ à l'encontre de l'appelant a été confirmé par certains témoins (S_____, T_____, P_____ et O_____). Il est également établi que C_____ faisait effectuer à l'appelant des tâches sortant de son cahier des charges, comme l'aide au travail de maturité de sa fille, ou encore la réalisation de tâches lui incombant. Les témoins G_____ et H_____ ont par ailleurs confirmé l'existence de plaisanteries à connotation sexuelle de D_____ à l'encontre de l'appelant. Il n'appartient cependant pas à la Cour de se prononcer sur l'existence, respectivement l'absence, d'une atteinte à la personnalité de l'appelant au sens de l'art. 328 CO en raison des événements précités, l'appelant n'ayant pas formulé de conclusions à ce titre et ayant au demeurant renoncé à en faire valoir en retirant sa requête de conciliation du 23 mai 2022 avec désistement d'action. Partant, les éléments précités, utiles à la compréhension du cas d'espèce, et notamment des raisons ayant poussé l'appelant à formuler ses dénonciations du 18 mai 2016, respectivement du 2 février 2022, ne seront pas examinés plus en avant.

6.2.1.3 Il convient toutefois de revenir sur le comportement de l'intimée consécutif aux dénonciations de l'appelant des incidents précités, afin de déterminer si son congé peut être qualifié de congé-représailles au sens de l'art. 328 CO. Tel n'est pas le cas puisque l'intimée a toujours immédiatement pris des mesures pour protéger la personnalité de l'appelant après ses dénonciations. E_____ a ainsi organisé le 31 mai 2016 un rendez-vous avec les ressources humaines de l'intimée et a envisagé l'intervention d'un médiateur à la suite des plaintes de l'appelant du 18 mai 2016 au sujet du comportement de D_____. Ces mesures ont toutefois été rejetées tant par l'appelant que par D_____, qui ont certifié avoir pu s'expliquer dans l'intervalle. Les déclarations de l'appelant, selon lesquelles il avait dû renoncer à ce qu'une sanction soit prononcée contre D_____ afin de pouvoir conserver sa fonction, n'ont au demeurant pas été corroborées par d'autres éléments du dossier, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte. L'intimée a également immédiatement réagi suite au courriel de l'appelant du 2 février 2022 dénonçant le comportement de C_____. F_____ a notamment contacté les ressources humaines, V_____ ainsi que C_____ pour s'enquérir de la situation. Une médiatrice a par ailleurs pu s'entretenir avec l'appelant dès le 4 février 2022, soit deux jours après le signalement effectué par ce dernier. Un avertissement a par la suite été notifié à C_____, et il a été offert à l'appelant la possibilité de changer temporairement de locaux jusqu'à la fin du mois de février 2022. L'incident s'est toutefois clos en raison de la volonté commune de l'appelant et de C_____ de retrouver une ambiance de travail constructive, comme le précise le rapport de médiation du 11 février 2022. Il sera à cet égard relevé que rien ne permet de remettre en cause la valeur probante de ce rapport, son contenu ayant été confirmé par Z_____. Au demeurant, les allégations formulées en première instance par l'appelant, selon lesquelles l'intimée aurait interféré

négativement dans les mesures à mettre en place pour protéger sa personnalité, aurait minimisé ses accusations et lui aurait demandé de "mesurer ses propos" auprès de la médiatrice, n'ont pas été prouvées par les auditions des différents témoins. Au contraire, la proactivité de l'appelante, qui a immédiatement agi suite aux plaintes de l'appelant, démontre que les accusations de ce dernier ont été prises en considération de façon sérieuse. L'on peine par ailleurs à comprendre les reproches que formule l'appelant en première instance concernant le courriel du 8 février 2022 qu'il avait reçu de F_____ et qui aurait eu comme objectif de le "contrôler" et d'exercer "une pression" sur lui. Il ressort en effet de ce courriel que F_____ a donné plusieurs instructions, en sa qualité de supérieur hiérarchique, à l'appelant, sur un projet en cours, ceci sur un ton qui n'apparaît ni rabaissant, ni agressif. Quant aux allégations de mobbing de l'appelant de la part de F_____ à son encontre, celles-ci n'ont pas été confirmées par les nombreux témoins qui ont été entendus à ce sujet. Il ne ressort par ailleurs pas du dossier que l'appelant ait formulé une plainte, comme il l'avait fait pour C_____, à l'intimée pour l'interpeller sur cette situation. Il ne saurait ainsi reprocher à l'intimée de ne pas avoir mis en œuvre des mesures spécifiques à cet égard. Au regard de ce qui précède, l'hypothèse d'un congé-représailles fondé sur des demandes de protection de la personnalité de l'appelant au sens de l'art. 328 CO peut être écartée. Le fait que l'appelant ait déposé une requête de conciliation le 23 mai 2022 sollicitant des mesures pour protéger sa personnalité et en vue d'obtenir une indemnité pour tort moral n'est pas de nature à remettre en cause ce qui précède. Comme le relève en effet à juste titre l'appelant lui-même, la simple chronologie, à savoir son licenciement deux mois et demi après le dépôt de ladite requête, n'est pas suffisant, faute d'indice supplémentaire en ce sens, pour conclure à l'existence d'un congé-représailles pour ce motif. 6.2.1.4 L'appelant échoue également à démontrer l'existence d'un congé-représailles en raison des dénonciations auxquelles il a procédé concernant l'existence de "dysfonctionnements" au sein de B_____ ou de certains comportements de C_____. Ces éléments ne sont en effet corroborés par aucun des témoins entendus. Les déclarations de l'appelant à ce propos ne constituent rien d'autre que le reflet de sa propre interprétation de la situation. Le fait que F_____ l'ait traité de "balance" et de "raclure" en discutant avec Q_____ n'est, à nouveau, pas suffisant à cet égard. Finalement, il sera rappelé à l'appelant qu'il n'a pas produit le texte de sa requête de conciliation du 23 mai 2022, de sorte que les signalements qu'elle contiendrait n'ont pas été portés à la connaissance de la Cour, qui ne peut dès lors s'y référer. Concernant les pièces et faits nouveaux auxquels l'appelant se réfère, il convient de préciser qu'il ressort uniquement de la pièce nouvelle 3 produite par l'appelant que celui-ci a formulé une demande de consultation du dossier pénal auprès du Ministère public le 22 juillet 2024, qui lui a été accordée pour le 26 juillet 2024. Cette pièce n'atteste cependant pas que l'accès au dossier pénal lui aurait été refusé antérieurement à cette date. L'appelant n'a produit aucune pièce en ce sens, comme des demandes de consultation de dossier antérieures qui lui auraient été refusées, ou encore un document du Ministère public attestant de ce que la première consultation du dossier aurait eu lieu le 26 juillet 2024 uniquement. Partant, l'argumentation de l'appelant qui se réfère au contenu des auditions pénales du 30 novembre 2024, respectivement du 8 janvier 2025, ne sera pas prise en considération, dans la mesure où ces pièces ont été déclarées irrecevables (cf. supra consid. 2.2). 6.2.1.5 Finalement, lors de son interrogatoire devant le Tribunal, l'appelant n'a pas contesté avoir évoqué une éventuelle démission lors d'un entretien avec l'intimée si son retour ne se déroulait pas comme il le souhaitait, ni avoir été libéré de son obligation de travailler à la fin de son arrêt maladie. Il n'a pas non plus allégué avoir eu la volonté de retourner à son poste de travail si aucune

nouvelle occupation ou d'autres modalités de travail lui étaient proposées. Il a soutenu que l'intimée aurait dû, à sa demande et obligatoirement, lui proposer une autre place de travail. Il perd toutefois de vue que l'intimée n'avait aucune obligation correspondante, ni l'obligation de répondre favorablement aux conditions posées par l'appelant à son retour d'arrêt maladie, ce d'autant plus que l'appelant avait exprimé sa volonté de clore le litige qui l'opposait à C_____ à l'issue du rapport de médiation. Les reproches qu'il formule à l'intimée sont ainsi pour le moins difficilement compréhensibles. Finalement, tant F_____ que H_____ ont confirmé qu'il n'était pas possible de trouver une nouvelle occupation à l'appelant, qui refusait de réintégrer son ancien poste, de sorte que ce motif apparaît comme étant le motif réel de son licenciement. Partant, le grief de l'appelant sera rejeté, et le jugement entrepris confirmé. 7. 7.1 L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). Les chiffres du dispositif du jugement entrepris y afférents seront donc confirmés. 7.2 Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 800 fr. (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC a contrario , art. 71 RTFMC). Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe, et compensés avec l'avance du même montant fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 106 al. 1 CPC et 111 al. 1 aCPC cum 407f CPC a contrario). Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 13 septembre 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/186/2024 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 juillet 2024 dans la cause C/18809/2022. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais opérée, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE-CHAVANNE, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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