

GE_GERICHTE C/23250/2019 vom 6. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23250_2019

FR: GE_GERICHTE C/23250/2019 du 6 juin 2024

IT: GE_GERICHTE C/23250/2019 del 6 giugno 2024

Erwägungen

E. 3

Il n'est pas contesté par les parties que leur relation contractuelle était soumise à la CCT signée en septembre 2017.

E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé son droit d'être entendu, en refusant d'entendre de nombreux témoins sur des faits pertinents pour l'issue du litige. 4.1.1 Toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC). La preuve a pour objet les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC). Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) garantit le droit de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité a l'obligation de donner suite aux offres de preuves présentées en temps utile et dans les formes requises, à moins qu'elles ne soient inaptes à apporter la preuve ou qu'il s'agisse de prouver un fait sans pertinence (ATF 131 I 153 consid. 3; 124 I 241 consid. 2). L'art. 8 CC garantit également ce droit. Le juge l'enfreint s'il refuse d'administrer une preuve offerte régulièrement, dans les formes et les délais prévus, et portant sur un fait pertinent (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 et 7.1). Il ne l'enfreint pas si une mesure probatoire est refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves (ATF 127 III 519 consid. 2a), c'est-à-dire lorsqu'il est d'avis que le moyen requis ne peut fournir la preuve attendue ou ne peut modifier sa conviction fondée sur les preuves administrées (ATF 129 III 18 consid. 2.6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_382/2007 du 9 janvier 2008 consid. 3.1). 4.1.2 Compte tenu de ses obligations générales issues de l'art. 328 CO, ainsi que d'autres dispositions légales tendant à la protection de la santé de l'employé, l'employeur est tenu d'agir à la fois préventivement et en réaction à des faits ou soupçons liés au harcèlement ou mobbing. S'agissant de la réaction, l'employeur devra à la fois clarifier les faits soulevés par une instruction interne et, le cas échéant, prendre toutes les mesures imposées par les circonstances pour mettre fin aux actes problématiques (arrêt du Tribunal fédéral 8C.879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 42 ad art. 328 CO). Lorsque l'enquête interne est mise en œuvre, l'employé soupçonné des faits devra par principe être informé à la fois de la procédure et des éléments qui lui sont reprochés. Cette exigence découle des obligations de l'art. 328 CO, mais également de la LPD, qui s'applique en raison du fait que l'enquête constitue un traitement de données personnelles concernant l'employé soupçonné (Dunand, op. cit., n° 75-76 ad art. 328 CO). Celui-ci ne dispose toutefois d'aucun droit spécifique de participer aux mesures d'instruction. Il pourra néanmoins lui aussi faire valoir les droits de l'art. 15 LPD s'il considère que les informations récoltées et traitées le concernant sont inexactes (Raedler, Les enquêtes internes dans un contexte suisse et américain, 2018, p. 221). Les interrogatoires constitueront en pratique le moyen de preuve le plus important pour les

enquêtes internes conflictuelles. Cela est d'abord dû au fait que l'essentiel des éléments composant les reproches instruits sont non-écrits, soit le plus souvent oraux ou liés à un comportement particulier. Que l'on soit en situation de mobbing, de harcèlement sexuel ou encore de litige entre employés, les actes pertinents (remarques, comportement général, attitude, etc.) seront souvent en grande partie indirects et feront appel à des éléments de ressenti. Ce dernier point est particulièrement central, dans la mesure où les faits instruits sur ces questions ne sont pas toujours objectivables, mais peuvent en tout cas en partie relever du ressenti subjectif de l'employé "victime", de l'employé "auteur" et des autres personnes interrogées. Il est dès lors souvent essentiel de procéder à un nombre suffisant d'interrogatoires pour couvrir le spectre des ressentis et perceptions subjectives de chacun (Raedler, Les procédures en droit du travail, 2020, p. 197).

4.1.3 A teneur de l'art. 50 CCT, l'employeur prend toutes les mesures utiles pour protéger la personnalité de ses employés et pour combattre le harcèlement psychologique ou moral (mobbing) et sexuel dans les rapports de travail, notamment il examinera avec diligence toute plainte relative à l'atteinte à la personnalité d'un employé (let. a). Une plainte formelle peut être déposée, par exemple si les tentatives d'établir un dialogue entre les employés mis en cause ont été infructueuses ou si la question est à ce point grave qu'elle requiert une intervention immédiate. La plainte doit être formulée par écrit, signée et adressée au membre de la direction concernée ou au directeur général. A réception de la plainte, ce dernier ouvrira une enquête. Si à l'issue de celle-ci, un cas de mauvaise conduite et/ou de harcèlement est avéré, l'employeur prendra les mesures justifiées par les circonstances. A cette fin, le membre de la direction ou le directeur général rendra une décision. Si l'un ou l'autre des employés impliqués (plaignants ou mis en cause) est en désaccord avec ladite décision, il peut recourir contre celle-ci notamment auprès du conseil de fondation. La décision rendue sur recours n'est pas susceptible de recours ou d'appel et est donc définitive.

4.1.4 L'art. 168 al. 1 CPC prévoit les moyens de preuves, qui sont notamment le témoignage (let. a), les titres (let. b) et les renseignements écrits (let. e). Un témoin se définit comme une personne qui n'est pas une partie et qui peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). Les pièces rassemblées lors d'une enquête interne, dont les relevés de compte, les relevés téléphoniques ou encore les écrits de l'employé soupçonné, intègrent clairement la notion de titre (art. 177 CPC) en tant que documents aptes à prouver des faits pertinents. Tel devrait aussi être le cas des procès-verbaux relatifs aux interrogatoires d'employés, qui sont des titres en tant qu'ils corroborent les constatations et considérations données dans le rapport d'enquête. La production en procédure de ces documents devra donc suivre les règles des art. 160 ss CPC, plus particulièrement 177 ss CPC (Raedler, Les enquêtes internes dans un contexte suisse et américain, 2018, p. 601 et les références).

4.2.1 En l'espèce, les premiers juges se sont fondés sur les procès-verbaux des auditions des collaborateurs du service ICT, lors de l'enquête interne, sans entendre eux-mêmes les précités ou sans les interroger à nouveau sur l'ensemble des allégations de l'appelant concernant le harcèlement moral qu'il aurait subi, ce qui n'est pas critiquable. En effet, contrairement à ce que soutient l'appelant, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'enquête interne n'aurait pas été menée selon les règles de l'art, ni de manière professionnelle. Tout d'abord, l'intimée a respecté la procédure prévue à l'art. 50 CCT. En effet, après la plainte de l'appelant du 5 juin 2018 dénonçant des actes de mobbing, son directeur général a mandaté, le 4 juillet 2018, la directrice des ressources humaines, entrée en fonction le 1^{er} juillet 2018 et donc sans préjugé sur les personnes concernées, pour effectuer une enquête interne. L'intimée a ainsi réagi rapidement, étant relevé que l'appelant

était en arrêt de travail dès le 6 juin 2018, de sorte qu'il ne pouvait pas subir d'éventuelles autres atteintes. L'appelant soutient toutefois s'être déjà plaint oralement le 14 mars 2018 auprès du directeur général du harcèlement moral subi, sans toutefois l'établir. En effet, à l'appui de cet allégué, il a requis l'audition de deux membres de [l'association] AM_____ et d'une collaboratrice du service ICT, sans alléguer que ces derniers auraient été présents lors de cette discussion avec le directeur et auraient ainsi eu une perception directe des faits. En outre, le 14 mars 2018, l'appelant était en arrêt de travail depuis plus de trois semaines. Sa présence dans les locaux de l'intimée apparaît ainsi douteuse. L'intimée a ensuite transmis à l'appelant sa décision suite aux conclusions de l'enquête interne, contre laquelle il a fait recours auprès du conseil de fondation. Après examen du dossier, celui-ci a confirmé lesdites conclusions. S'agissant du déroulement de l'enquête interne, AU_____ a entendu les quatorze collaborateurs du service ICT, l'appelant, son supérieur hiérarchique, ainsi que trois directeurs, soit dix-neuf personnes. Ces auditions ont été menées de manière méthodique sur la base de questions identiques liées aux accusations de mobbing de l'appelant à l'encontre de P_____, soit l'ambiance en sein du service, les relations de travail entre ce dernier et les collaborateurs dudit service, la qualité du travail de celui-ci, les relations de travail entre l'appelant et les collaborateurs du service, la qualité du travail du précité, les relations entre P_____ et l'appelant, la restructuration du service, ainsi que la situation actuelle au sein de celui-ci. L'appelant soutient que ces questions étaient "dirigées", sans toutefois étayer son propos. En tous les cas, celles-ci étaient pertinentes et directement fondées sur les dénonciations de ce dernier. A cet égard, l'appelant n'explique pas quelles autres questions utiles auraient pu être posées par le Tribunal, si celui-ci avait lui-même entendu les collaborateurs du service ICT. En outre, chaque procès-verbal de ces auditions a été relu et dûment signé par le collaborateur concerné, attestant ainsi de la véracité des réponses protocolées. Seul celui afférent à l'audition de l'appelant n'a pas directement été remis pour signature, mais envoyé à ce dernier par courriel du 8 janvier 2019, qui mentionne à cet égard un oubli. Le fait que l'appelant a, par courriel du 8 février 2019, soit quatre mois après son audition du 11 octobre 2018, rectifié son procès-verbal ne permet pas de remettre en cause ceux directement signés par les autres personnes entendues, ni de retenir que AU_____ aurait mal retranscrit leurs réponses. Lors de son audition, l'appelant était accompagné de son conseil de l'époque. Il n'avait, en outre, pas le droit d'être présent aux auditions des autres collaborateurs, ni de participer activement à celles-ci. Le fait que les procès-verbaux des collaborateurs n'ont pas été transmis à l'appelant après leur établissement n'est pas non plus déterminant et ne constitue en rien un indice de la prétendue partialité de l'enquête interne. L'appelant fait également valoir, de manière générale, que AU_____ n'avait pas un comportement professionnel et que des collaborateurs des ressources humaines s'en étaient plaints, ce qui aurait mis fin à son contrat de travail avec l'intimée. A cet égard, celle-ci a allégué avoir engagé AU_____ pour une durée déterminée et ne pas avoir renouvelé son contrat à l'échéance pour des motifs organisationnels. Entendue en qualité de témoin, AU_____ a confirmé ce qui précède, précisant que la plainte, non formelle, formulée à son encontre n'avait pas conduit à son départ. Les allégués de l'appelant concernant la fin des rapports de travail de la précitée ne sont donc pas pertinents. En tous les cas, les circonstances entourant la fin desdits rapports, intervenus un an et demi après le licenciement litigieux, ne permettraient pas de retenir que AU_____ aurait mené l'enquête interne de manière non professionnelle, ce qui est d'ailleurs contredit par les éléments qui précèdent. Dans ces circonstances, les premiers juges n'avaient pas à réentendre les personnes auditionnées lors de l'enquête

interne pour confirmer leurs propos, qui ne portaient d'ailleurs pas à confusion. Ils pouvaient ainsi se fonder sur les procès-verbaux d'audition établis lors de cette enquête, produits dans le cadre de la présente procédure, et considérer ceux-ci comme des preuves. Les premiers juges n'ont donc pas violé le droit à la preuve de l'appelant en refusant l'audition des témoins J_____, O_____, Q_____, V_____, Y_____, Z_____, AD_____, AF_____, AG_____ et AH_____. 4.2.2 L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir entendu les autres témoins cités par elle, ainsi que ceux susvisés Y_____, AF_____ et AG_____ sur des allégués en particulier. Or, dans la mesure où ces offres de preuve portaient sur des faits dénués de pertinence pour l'issue du litige ou suffisamment établis par les pièces produites, c'est à bon droit que les premiers juges n'y ont pas donné suite, par appréciation anticipée des preuves. En effet, l'appelant a sollicité l'audition des témoins C_____, X_____ et AJ_____ pour établir que le service ICT de l'intimée aurait fait l'objet d'un " turn over " important. Ce fait n'est pas pertinent pour statuer sur les prétentions de l'appelant. En tous les cas, il ressort des procès-verbaux de l'enquête interne que l'ambiance au sein de ce service n'était pas mauvaise en raison du comportement de P_____, comme soutenu par l'appelant. L'appelant a requis l'audition des témoins D_____ et S_____ pour établir des faits survenus en novembre 2021, soit la condamnation de l'intimée par le Tribunal pour un licenciement immédiat injustifié, en raison du non-respect de la CCT, et un vote de défiance envers celle-ci de la part des membres du personnel et des parents d'élèves. Ces faits se sont produits près de trois ans après le licenciement litigieux et n'ont aucun lien avec celui-ci, de sorte qu'ils ne sont pas pertinents pour l'issue du litige. En tous les cas, le fait que l'intimée n'a pas respecté la procédure prévue par la CCT lors d'un licenciement immédiat ne permet pas de retenir que cela a également été le cas lors du licenciement de l'appelant. S'agissant des témoins E_____ et M_____, l'appelant a sollicité leur audition à l'appui de son allégué, selon lequel l'intimée aurait mis fin aux rapports de travail de AU_____ à la suite d'une plainte de la part des membres des ressources humaines à son encontre. Comme relevé supra , les faits concernant la fin des rapports de travail de la précitée ne sont pas pertinents pour examiner les prétentions de l'appelant. Les incapacités de travail de l'appelant n'étant pas contestées - à l'exception de celle de janvier 2019, dont il n'est pas nécessaire de déterminer la véracité (cf. consid. 5.2 et 6.2.3 infra) -, il ne se justifiait pas d'entendre les Dr F_____, I_____ et W_____, ayant établi les certificats médicaux, ainsi que l'expertise menée pour AR_____. L'audition des témoins R_____ et Y_____ - laquelle a été entendue dans le cadre de l'enquête interne - pour établir la souffrance ressentie par l'appelant en raison de son litige l'opposant à son supérieur hiérarchique ne se justifiait pas non plus. En effet, la perception de cette souffrance n'est pas déterminante compte tenu de l'issue du litige. L'appelant a sollicité l'audition du témoin G_____ pour établir ses compétences professionnelles en 2007 et 2008. Celles-ci ne sont toutefois pas remises en cause par l'intimée, en tous les cas avant la restructuration de 2017, de sorte que ladite audition ne se justifiait pas. Il en va de même de l'audition des témoins AC_____ et AI_____, citées à l'appui d'allégués concernant les évaluations de l'appelant établis en 2006 et 2016. De plus, les compétences professionnelles de ce dernier ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige, en particulier concernant ses prétentions liées à la teneur de son certificat de travail. Concernant l'audition du témoin AA_____, les premiers juges l'ont, à juste titre, refusée. En effet, celle-ci était requise à l'appui d'un allégué, selon lequel l'intimée aurait souhaité engager l'appelant en 2003 en qualité de professeur en informatique. Or, ce fait n'est pas pertinent pour l'issue du litige, pour les raisons qui seront invoquées sous consid. 5.2 infra .

L'appelant a sollicité l'audition de son ancien conseil, soit Me T_____, pour établir que AU_____ aurait, lors de son entretien du 11 octobre 2018, évoqué la possibilité qu'il occupe un poste d'enseignant en informatique au sein de l'intimée. A nouveau, ce fait n'est pas pertinent pour l'issue du litige, de sorte que cette audition ne se justifiait pas. En tous les cas, l'intimée ne conteste pas que cette éventualité a été abordée, de manière théorique, lors de cet entretien. Déterminer si l'appelant pouvait réellement prétendre à occuper un tel poste, selon les exigences requises par l'intimée, est une autre question, sur laquelle il ne se justifiait pas d'entendre son conseil de l'époque. Les premiers juges ont également refusé, à juste titre, d'entendre le témoin AE_____, cité par l'appelant à l'appui d'un allégué relatif à la manchette de journal. En effet, ce point a dûment été instruit lors de l'enquête interne, l'ensemble des collaborateurs du service ICT ayant été entendu à ce sujet. Les premiers juges ont également entendu les témoins AU_____ et AV_____ sur ce point, de sorte qu'ils pouvaient s'estimer suffisamment renseignés à cet égard. L'audition des témoins Y_____, AF_____ et AG_____ ne se justifiait pas non plus, ces derniers ayant été entendus dans le cadre de l'enquête interne. En particulier, ces collaborateurs ont déjà été questionnés au sujet de la restructuration du service ICT, de ses conséquences sur l'appelant, du comportement de P_____ et de la qualité de travail de ce dernier, ainsi que de l'appelant. En outre, les pièces produites concernant ladite restructuration étaient suffisantes pour que les premiers juges s'estiment suffisamment renseignés à cet égard. Il n'est d'ailleurs pas contesté que cette restructuration a impliqué pour l'appelant la perte de la responsabilité des techniciens, de sorte qu'il n'était pas nécessaire d'entendre des témoins sur ce point. Concernant les rapports d'activité que P_____ avait requis de l'appelant, les premiers juges pouvaient retenir que le témoignage de Y_____ n'était pas pertinent, pour les motifs expliqués sous consid. 6.2.2. infra . L'appelant a requis l'audition du témoin R_____, membre de AM_____, à l'appui de son allégué à teneur duquel il aurait été rétrogradé lors de la restructuration, les qualifications du poste d' ICT asset manager étant moindres par rapport à celles nécessaires au poste d' ICT support manager . A nouveau, les premiers juges pouvaient s'estimer suffisamment renseignés par les pièces produites concernant la restructuration et ses conséquences sur l'appelant. En outre, ce dernier ne peut pas se prévaloir du courriel du 22 décembre 2016 de R_____, dès lors que sa teneur fait manifestement suite aux seules allégations de l'appelant concernant l'établissement de son nouveau cahier des charges. La précitée ne pouvait, en outre, pas témoigner de l'utilité des rapports d'activité demandés à l'appelant par P_____, dès lors qu'elle n'avait pas de perception directe à cet égard, mais uniquement les dires de l'appelant. Concernant l'audition des témoins H_____, K_____, L_____, U_____ et AB_____, les premiers étaient également fondés à refuser celle-ci. En effet, ces témoins étaient cités à l'appui d'allégués non contestés (ses compétences professionnelles avant la restructuration) ou pour lesquels ils étaient suffisamment renseignés (le comportement de P_____, la restructuration et le déroulement de l'enquête interne). Il s'ensuit que les premiers juges n'ont pas violé le droit d'être entendu de l'appelant, soit son droit à la preuve, en refusant l'audition des témoins susvisés. Il ne se justifie donc pas de renvoyer la cause au Tribunal pour compléter l'instruction de la cause en ce sens.

E. 5

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré qu'il ne pouvait pas prétendre au versement de son salaire de janvier 2019. 5.1.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Aux termes de l'art. 82 CO, celui qui poursuit l'exécution d'un contrat

bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat. Cette disposition s'applique par analogie au contrat de travail, lorsque le travailleur ne fournit pas sa prestation sans se prévaloir d'un motif d'empêchement ou sans en être empêché par un motif reconnu, de sorte que l'employeur peut refuser le paiement du salaire pour la durée de la carence dans la fourniture de la prestation de travail (ATF 135 III 349 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2019, p. 275).

5.1.2 A teneur de l'art. 42 let. d CCT, les employés sont assurés auprès de l'assurance collective de l'employeur, qui prévoit le versement d'une indemnité journalière égale à 100% du salaire assuré, dès le 31^{ème} jour de maladie, pendant 730 jours maximum, selon les conditions générales et particulières d'assurance. Dès le 31^{ème} jour de maladie, l'intervention de l'assurance remplace l'obligation de l'employeur de payer le salaire selon l'art. 324 CO. Si, pour une raison non imputable à l'employeur, l'assurance refuse la prise en charge du cas de l'employé(e), l'obligation de payer le salaire pour cause de maladie ou d'accident se limitera à celle prévue à l'art. 324a CO. Avec la conclusion d'un contrat d'assurance maladie collective, l'employeur se libère de son obligation de continuer à verser le salaire (ATF 120 V 38 consid. 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_514/2018 du 28 novembre 2018 consid. 2.2). L'assureur intervient en lieu et place de l'employeur, en ne versant pas au travailleur véritablement son salaire, dont il faudrait encore déduire les contributions sociales, mais bien une indemnité journalière, qui en est exempte. Le droit aux prestations d'assurance appartient de par la loi directement à l'assuré/au travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5.1). La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO), puis, conformément à l'échelle bernoise généralement appliquée à Genève, d'un mois dès la deuxième année de service, de deux mois pour la troisième et la quatrième année de service, de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service puis d'un mois supplémentaire par cinq années de service en sus (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 310 s.; Aubert, Commentaire romand CO I, 2012, n° 38 à 40 ad art. 324a CO).

E. 5.2

En l'espèce, les premiers juges ont rejeté la prétention de l'appelant en versement de son salaire de janvier 2019, indépendamment de résoudre la question de savoir si ce dernier était ou non incapable de travailler pour cause de maladie durant ce mois, ce qui n'est pas critiquable. En effet, si l'appelant était en incapacité totale de travail pour cause de maladie, comme soutenu notamment par ce dernier dans son courrier du 20 décembre 2018 et comme en atteste le certificat médical de son médecin traitant du 4 janvier 2019, à tout le moins dans son activité, il ne pouvait faire valoir aucune prétention salariale à l'encontre de l'intimée. En effet, son incapacité a débuté en juin 2018 et l'assurance de l'intimée a pris en charge le versement d'indemnités journalières, libérant ainsi celle-ci de son obligation de verser le salaire, tant que cette incapacité de travail perdurait. L'appelant se devait ainsi d'agir à l'encontre de l'assureur suite à sa décision du 19 décembre 2018 de cesser le versement des indemnités, qu'il contestait selon son courrier du 18 janvier 2019, le droit aux prestations d'assurance lui appartenant directement. L'assureur n'ayant pas initialement refusé la prise en charge du cas de l'appelant, il ne se justifie pas d'appliquer l'art. 324a CO par renvoi de l'art. 42 let. d. CCT. Si l'appelant était capable de travailler, comme l'atteste l'expertise du médecin mandaté par l'assureur de l'intimée - qui indique que, du point de vue psychiatrique, la capacité de travail de l'appelant dans son activité habituelle était totale -, alors il avait refusé, sans empêchement valable, de reprendre son activité en janvier 2019. Il

n'a donc pas exécuté sa propre obligation, de sorte qu'il ne peut pas prétendre au versement de son salaire. L'appelant ne peut pas se prévaloir d'avoir offert d'exécuter sa prestation, en proposant de reprendre son activité "à des conditions le plaçant dans une situation exempte de toute atteinte au droit de sa personnalité". En effet, l'appelant ne saurait imposer unilatéralement à l'intimée un changement d'affectation pour accepter de revenir travailler, alors même qu'il était en capacité de travail et que son absence n'était pas imputable à l'intimée. En effet, comme examiné infra, l'appelant n'a pas fait l'objet de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Il ne pouvait donc pas valablement conditionner sa capacité de travail à ses contacts avec P_____. En tous les cas, comme indiqué par l'intimée dans son courrier du 10 décembre 2018, il n'était pas possible de créer un poste d'informaticien ad hoc pour l'appelant, dès lors qu'il aurait continué à travailler avec le service ICT et donc avec P_____, ce qui n'est pas contesté. L'appelant ne pouvait pas non plus exiger à occuper un poste d'enseignant en informatique. En effet, ce dernier ne bénéficie d'aucune formation, ni de diplôme, dans l'enseignement. Sa seule expérience d'un an en tant que professeur "stagiaire", à temps partiel, il y a plus de quinze ans ne saurait suffire à cet égard. L'appelant n'a d'ailleurs pas contesté, en tant que telle, l'allégation de l'intimée selon laquelle la fonction de professeur "stagiaire" n'existait plus depuis 2018. Le fait que l'intimée, soit pour elle U_____, aurait souhaité l'engager comme professeur bilingue en informatique en 2003 n'est pas déterminant, dès lors qu'il n'a pas été engagé à un tel poste. De même, le fait que AU_____ aurait évoqué la possibilité qu'il occupe un poste d'enseignant, lors de l'entretien du 11 octobre 2018, est sans pertinence. En effet, à défaut de formation et d'expérience suffisantes, il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas lui avoir proposé un poste d'enseignant. Par conséquent, l'appelant ne peut pas prétendre au versement de son salaire de janvier 2019, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 6

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif et que le motif avancé à l'appui de celui-ci par l'intimée était réel, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à une indemnité au sens de l'art. 336a CO. En se fondant sur les mêmes faits que ceux allégués à l'appui du licenciement abusif, en particulier les actes de mobbing de la part de son supérieur hiérarchique, l'appelant reproche également au Tribunal de ne pas lui avoir versé d'indemnité pour tort moral.

6.1.1 Selon l'art. 13 let. c ch. 2 CCT, après le temps d'essai, la Fondation peut résilier un contrat de travail: pour des raisons d'incompétence professionnelle et/ou d'inconduite professionnelle établies en accord avec la procédure définie sous l'art. 14 de la CCT, par courrier recommandé moyennant un délai de nonante jours calendaires (i). L'art. 14 CCT instaure une procédure disciplinaire de résiliation du contrat pour des raisons d'incompétence professionnelle et/ou d'inconduite professionnelle. En premier lieu est prévu l'intervention du directeur ou du supérieur hiérarchique (let. a), si celle-ci n'aboutit pas à une amélioration une procédure d'avertissement sera enclenchée (let. b), qui comporte un premier entretien, une période d'amélioration, un deuxième entretien et une décision, notamment de résiliation si les exigences d'amélioration ne sont pas réalisées, susceptible de recours.

6.1.2 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2

CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). 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. 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). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). 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 du Tribunal fédéral 4A_401/2016 précité et 4C_60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 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). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif relève du droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 et 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

6.1.3 L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé sexuellement. Le harcèlement psychologique (ou mobbing) se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 précité consid.

5.1; 4D_72/2017 précité et 4A_159/2016 précité consid. 3.1). Le mobbing, en tant que tel, ne rend pas la résiliation abusive; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur ou d'une période de maladie qui est la conséquence du comportement de l'employeur (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 et 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5; Dunand, op. cit., n° 30 ad art. 336 CO). Si l'employeur harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3). 6.1.4 En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_2020 du 1^{er} décembre 2020 consid. 3.2; 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 4.1 et 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). 6.2.1 En l'espèce, l'appelant soutient avoir été licencié parce qu'il se plaignait d'une atteinte à sa personnalité de la part de son supérieur hiérarchique et avait sollicité, en vain, la protection de l'intimée à cet égard. Comme déjà relevé sous consid. 4.2.1, l'intimée a rapidement mis en place une enquête interne pour clarifier les faits dénoncés par l'appelant à l'appui de sa plainte du 5 juin 2018 à l'encontre de P_____, conformément à l'art 50 CCT. L'intimée a donc déployé les efforts attendus pour protéger la santé de l'appelant, en prenant en considération ladite plainte et en examinant celle-ci avec diligence et sérieux. Les premiers juges ont également retenu que l'ouverture de la procédure disciplinaire à l'encontre de l'appelant ne faisait pas suite à sa demande de protection, ce qui n'est pas critiquable. En effet, sur requête de l'appelant du 29 mai 2018, la secrétaire du directeur général de l'intimée a fixé un entretien avec celui-ci le 6 juin 2018. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que ledit directeur connaissait le motif de cet entretien au moment où celui-ci a été fixé, ni que P_____ était au courant de celui-ci, ce que l'appelant ne conteste pas en appel. Ainsi, rien ne permet de retenir que le courrier du 30 mai 2018 de P_____ informant l'appelant de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre serait en lien de causalité avec sa requête du 29 mai 2018. Compte tenu de ce qui précède, le seul fait qu'un jour sépare ces deux courriers ne saurait suffire. Il s'ensuit qu'aucun élément probant du dossier ne permet de retenir que le licenciement de l'appelant en date du 28 janvier 2019 serait en lien avec ses prétentions résultant du contrat de travail. 6.2.2 L'appelant s'est plaint de mobbing de la part de P_____, pour la première fois en novembre 2011, au motif que ce dernier lui avait imposé de travailler dans un bureau sans fenêtre sur l'extérieur, lequel était affecté de moisissures. Il n'est toutefois pas contesté que ce bureau disposait de deux fenêtres donnant sur les couloirs du bâtiment, soit une au-dessus de la porte et une sur un mur latéral, lequel était entièrement vitré. Il n'est pas non plus contesté que les moisissures étaient apparues en août 2014 à la suite d'un orage et que, par conséquent, un espace du bureau principal du service ICT avait été rénové et l'appelant avait pu s'y installer à l'automne 2014. Avant l'apparition des dites moisissures, l'appelant n'avait formulé aucune requête ou critique concernant son bureau. Dans ces circonstances, ces éléments ne sauraient constituer un

indice en faveur d'un harcèlement moral. Durant cette même période, l'appelant a également reproché à P_____ la présence d'une manchette de journal dans son bureau, qui serait discriminatoire à son égard. Comme retenu par les premiers juges, il n'est pas établi que cette manchette aurait été affichée par P_____. Cet élément est pourtant déterminant, contrairement à ce que soutient l'appelant, dès lors qu'il accuse uniquement le précité d'avoir porté atteinte à sa personnalité. Il ressort des procès-verbaux de l'enquête interne que P_____ a allégué que cette manchette avait été accrochée avant son arrivée, dans un espace qui était un bureau de passage utilisé par lui lorsqu'il venait sur le campus où travaillait l'appelant et qui était devenu le bureau de celui-ci après l'épisode des moisissures. V_____ a confirmé que ladite manchette avait été affichée avant l'arrivée de P_____, dans une salle de conférence du service, laquelle était devenue le bureau de l'appelant. AV_____ a indiqué qu'il pensait que la manchette avait été affichée dans le bureau de l'appelant, précisant par-devant le Tribunal, ne pas savoir par qui. Il ressort, en outre, du procès-verbal d'audition de l'appelant que ce dernier a admis ne pas savoir qui avait affiché la manchette litigieuse. La rectification ultérieure et unilatérale dudit procès-verbal par l'appelant sur ce point, quatre mois après son audition, n'est pas convaincante, étant rappelé qu'aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause les réponses protocolées par AU_____ durant l'enquête interne. A défaut d'avoir établi que la manchette avait été affichée par P_____, cet élément ne saurait constituer un indice de mobbing de la part de ce dernier à l'encontre de l'appelant. Le seul fait, contesté, que P_____ aurait répondu à l'appelant par un sourire narquois lorsque ce dernier s'était plaint de l'aspect discriminatoire de cette manchette, ne saurait suffire à cet égard. Concernant cette période 2011 et 2012, l'appelant n'a pas allégué d'autres exemples concrets d'actes de harcèlement de la part de P_____. Il n'a d'ailleurs pas expliqué, ni détaillé, les reproches formulés à cet égard dans le cadre de son évaluation de 2012. Après ladite période, l'appelant n'a plus formulé la moindre plainte concernant le comportement de P_____ à son égard et ce jusqu'en 2016. Comme relevé par les premiers juges, lors de son évaluation en février 2016, concernant les années 2010 à 2015, l'appelant n'a fait mention d'aucun problème rencontré avec le précité. A cet égard, il a indiqué, lors de l'enquête interne, ne pas s'être plaint pour avoir une bonne évaluation. Il soutient avoir, en réalité, indiqué que le comportement de son supérieur hiérarchique n'avait pas changé, mais avoir "lâché prise". A nouveau, la rectification ultérieure et unilatérale de son procès-verbal d'audition n'est pas convaincante. En tous les cas, cela n'est pas déterminant, dès lors que, dans le cadre de la présente procédure, il n'a allégué aucun événement précis ou exemple d'acte de harcèlement durant ces quatre années. Dans ces circonstances, les premiers juges pouvaient examiner les allégations de l'appelant concernant la configuration de son bureau et la manchette de journal de manière séparée des événements intervenus ultérieurement. Comme relevé supra, ils pouvaient également retenir que ces deux événements n'étaient pas des indices d'un harcèlement de la part du supérieur hiérarchique de l'appelant. Concernant la restructuration du service ICT initiée en 2016, il est établi que celle-ci a eu pour conséquence que la supervision des techniciens a été retirée du cahier des charges de l'appelant. Ce dernier a d'ailleurs annoté le projet de restructuration en précisant qu'il s'agissait du seul changement dans ses tâches. Lors de l'enquête interne, il a confirmé s'être déterminé sur celui-ci et que seule la gestion des techniciens lui avait été enlevée. A nouveau, les rectifications apportées à son procès-verbal d'audition quatre mois après ne sont pas convaincantes. Il n'est pas contesté que la restructuration du service ICT a eu des conséquences pour plusieurs collaborateurs et non seulement pour l'appelant. Par ailleurs, P_____ et l'appelant se sont rencontrés à plusieurs

reprises et ont échangés des courriels entre mars et mai 2017 au sujet de la restructuration et du descriptif du nouveau poste de ce dernier. L'appelant a ainsi été impliqué dans l'élaboration de son nouveau cahier des charges. Il ressort des courriels des 3 et 11 avril 2017 que l'appelant a accepté et signé celui-ci. Contrairement à ce qu'il soutient, un consensus a donc été trouvé à cet égard, seul un désaccord persistait sur la tournure d'une phrase concernant la non exclusivité de ses tâches. Il a toutefois accepté la modification de son cahier des charges. Le fait que R_____ a indiqué dans son courriel du 22 décembre 2016 que la procédure de restructuration ne semblait pas respectée n'est pas déterminant. En effet, l'établissement du cahier des charges de l'appelant et son implication sont intervenus ultérieurement. Par ailleurs, la teneur de ce courriel fait uniquement suite aux seuls propos recueillis de l'appelant et n'est donc pas objective. Il ressort des procès-verbaux établis durant l'enquête interne que AV_____, AX_____, J_____, AH_____ et AF_____ ont tous confirmé que le cahier des charges de l'appelant n'avait pas été vidé de sa substance par la restructuration. J_____ a d'ailleurs indiqué que lorsqu'il avait mentionné à l'appelant qu'il gardait le même cahier des charges, excepté la responsabilité des techniciens, et le même salaire, ce dernier lui avait répondu que ce qu'il aimait c'était diriger. AV_____ a, quant à lui, expliqué que les relations de travail entre l'appelant et les techniciens étant difficiles, P_____ avait décidé de gérer lui-même l'équipe. Seuls, AG_____, Y_____ et Q_____ ont indiqué que le cahier des charges de l'appelant avait été vidé ou vidé en partie de sa substance. Ces trois affirmations peu précises sont toutefois contredites par l'ensemble de ce qui précède, de sorte qu'elles ne sont pas convaincantes. Il ne saurait ainsi être retenu que la supervision des techniciens était "la substance même", de son activité, comme soutenu par l'appelant. Partant, la restructuration du service ICT ne saurait constituer un indice de harcèlement de la part de P_____ à l'encontre de l'appelant, celle-ci ayant eu pour unique conséquence la perte de la gestion des techniciens et ce dernier ayant participé à l'élaboration de son nouveau cahier des charges. L'appelant soutient également, qu'après la restructuration, P_____ lui aurait demandé des rapports d'activités inutiles, ce qui s'apparentait à une mesure de surveillance disproportionnée visant à sa mise à l'écart. A l'appui de cet allégué, il a cité la témoin Y_____. Or, lors de l'enquête interne, P_____ a confirmé avoir requis, dès 2018, l'établissement de rapports d'activités à plusieurs collaborateurs et non uniquement à l'appelant, ce qui n'est pas contesté. L'intimée a également allégué que Y_____ avait quitté le service ICT en avril 2017, ce qui n'est pas non plus contesté. Son témoignage à l'égard desdits rapports n'est donc pas pertinent. Les premiers juges étaient ainsi fondés à retenir que l'inutilité de ceux-ci n'était pas établie, de sorte que cet élément ne saurait constituer un indice de mobbing à l'encontre de l'appelant. L'appelant fait encore valoir que, après la restructuration, il n'aurait plus été invité à choisir le matériel informatique, ni à assister aux réunions lors desquelles le choix de matériel était discuté. Les pièces produites à cet égard ne sont toutefois pas probantes, dès lors qu'il s'agit notamment de courriels envoyés à lui-même. De plus, l'intimée a également produit des courriels envoyés à l'appelant démontrant qu'il était toujours impliqué à cet égard. Par ailleurs, comme retenu par les premiers juges, le fait que certaines tâches de l'appelant ont été redistribuées à des collaborateurs du service s'explique par ses absences. En effet, il a été absent de nombreux jours entre juin 2017 et mai 2018, soit du 26 au 30 juin 2017, du 28 novembre au 10 décembre 2017, du 21 février au 31 mars 2018, ainsi que du 2 au 21 mai 2018. Il ne saurait donc être reproché à son supérieur hiérarchique d'avoir pallié auxdites absences en attribuant temporairement certaines de ses tâches. En appel, l'appelant se limite à soutenir que cette explication serait acceptable, mais pas dans le cas d'espèce au vu de

l'accumulation d'actes de mobbing à son encontre. Or, aucun indice de harcèlement n'ayant été établi, cette argumentation ne saurait être suivie. En tous les cas, l'enquête interne a permis de conclure, sans équivoque, à l'absence de mobbing de la part de P_____ sur l'appelant. Aucune atteinte à la personnalité de ce dernier n'a été constatée à la suite des nombreuses auditions effectuées, qui ont porté sur les faits dénoncés par l'appelant, en particulier le comportement de P_____ à son égard, l'existence de la manchette de journal et la restructuration. Comme déjà relevé, aucun élément du dossier ne permet de retenir que cette enquête n'aurait pas été correctement effectuée. Il ressort des procès-verbaux de celle-ci qu'une seule collaboratrice du service ICT a indiqué que l'appelant subissait du mobbing de la part de P_____. Un collaborateur a toutefois indiqué que la précitée avait été manipulée par l'appelant, qui lui avait "lavé le cerveau". Comme retenu par les premiers juges, l'avis isolé de cette collaboratrice ne saurait constituer un indice de harcèlement. En effet, tous les autres collaborateurs du service ont réfuté l'existence d'actes de mobbing de la part de P_____ sur l'appelant. Certains ont d'ailleurs expliqué à cet égard que ce dernier s'était lui-même isolé et qu'il n'acceptait aucune autorité. V_____ a, en outre, indiqué que l'appelant manquait de respect à l'égard de P_____ et qu'il faisait pression sur l'équipe pour qu'elle se ligue contre ce dernier. Suite au recours de l'appelant, le conseil de fondation de l'intimée a confirmé les conclusions de l'enquête interne, précisant qu'il ne ressortait pas des auditions des collaborateurs, de même que des pièces produites par l'appelant, que ce dernier aurait subi une quelconque atteinte à sa personnalité de la part de son supérieur hiérarchique. Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, les premiers juges étaient fondés à retenir qu'il n'existait aucun indice en faveur d'un harcèlement moral envers l'appelant et qu'ainsi il n'était pas nécessaire d'examiner si la maladie de ce dernier aurait été causée par le comportement de son supérieur hiérarchique, ce qui rendrait son licenciement abusif.

6.2.3 Par courrier du 28 janvier 2019, l'intimée a mis fin au contrat liant les parties, au motif que l'appelant refusait de fournir sa prestation de travail, sans motif valable. En effet, par décision du 19 décembre 2018, l'assureur de l'intimée a considéré que l'appelant était apte à travailler, aucun facteur médical ne l'empêchant de reprendre son activité. L'appelant ne peut pas se prévaloir du fait que cet assureur aurait conditionné son aptitude au travail à "un contexte professionnel différent". En effet, son propre ressenti des événements ne saurait justifier à lui seul son absence et son refus de reprendre son activité au sein de l'intimée. L'assureur a d'ailleurs conclu que l'absence de l'appelant ne pouvait pas être considérée comme une maladie. Il s'ensuit que le certificat médical de son psychiatre du 4 janvier 2019 n'est pas probant. De plus, l'enquête interne a conclu à l'absence du mobbing dénoncé par l'appelant. Après réception des conclusions de ladite enquête, l'intimée a, par courriers du 10 décembre 2018, ainsi que des 8, 17 et 22 janvier 2019, indiqué à l'appelant qu'il devait reprendre son poste, puisque son empêchement n'était pas valablement justifié. Malgré ces mises en demeure, l'appelant a refusé de s'exécuter. Les premiers juges ont, à juste titre, considéré que l'intimée pouvait de bonne foi se fier aux conclusions de son assureur et de l'enquête interne et ainsi retenir que l'appelant refusait de fournir sa prestation de travail sans motif valable. Dans ces circonstances, compte tenu de la liberté de résiliation qui prévaut en droit suisse du travail, l'intimée était fondée à mettre un terme au contrat de travail liant les parties de manière ordinaire. En particulier, compte tenu de l'absence injustifiée de l'appelant et de son refus de reprendre son activité malgré les mises en demeure de l'intimée, il ne justifiait pas que celle-ci applique la procédure d'avertissement prévue à l'art. 14 CCT. Par conséquent, le licenciement de l'appelant n'est pas abusif. Ce dernier n'a pas droit au versement d'une indemnité pour licenciement abusif,

de même qu'une indemnité pour tort moral, aucune atteinte à sa personnalité n'ayant été établie. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ces points.

E. 7

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour suppression de poste, fondée sur l'art. 15 CTT, alors que son poste d' ICT support manager avait été supprimé lors de la restructuration du service et que son poste d' ICT asset manager n'était pas identique.

E. 7.1

A teneur de l'art. 15 CCT, un licenciement se conçoit exclusivement lors de la suppression de poste due à un déficit budgétaire, d'une diminution du nombre d'élèves inscrits, d'une réorganisation incontournable ou d'une réduction de la capacité d'accueil (let. b). La Commission paritaire est consultée et essaie, dans la mesure du possible, de trouver des solutions permettant d'éviter un licenciement (let. c). Si une réaffectation ou un départ à l'amiable s'avère impossible, une indemnité de licenciement sera payée en tenant compte du nombre d'années de service de la personne licenciée (let. f).

E. 7.2

En l'occurrence, comme relevé supra, il est établi que la restructuration initiée en 2016 n'a eu qu'un seul impact sur le cahier des charges de l'appelant, soit la perte de la supervision des techniciens. Le poste qu'il occupait avant cette restructuration n'a donc pas été largement vidé de sa substance. Il n'allègue d'ailleurs pas quelle(s) autre(s) tâche(s) lui aurai(ent) été retirée(s) dans ce cadre. La modification de son cahier des charges, à laquelle il a participé et qu'il a acceptée, ne s'apparente donc pas à une suppression de poste. Le changement d'intitulé de son poste ne permet pas non plus de retenir que celui-ci aurait été supprimé, d'autant plus que l'appelant a continué à percevoir le même salaire. Le projet de restructuration a d'ailleurs été présenté aux ressources humaines de l'intimée, ainsi qu'à AM_____, dont il n'est pas allégué, ni a fortiori établi, qu'ils se seraient opposés à celui-ci, ni auraient émis des réserves sur les changements envisagés au sein du service ICT. A cet égard, comme déjà relevé, le courriel de R_____ du 22 décembre 2016 n'est pas déterminant, celui-ci étant antérieur à ladite présentation et uniquement fondé sur les propos tenus par l'appelant. Il s'ensuit que le poste de l'appelant n'a pas été supprimé lors de la restructuration. Comme relevé par les premiers juges, ledit poste n'a pas non plus été supprimé après le licenciement de l'appelant, puisqu'un nouvel employé a été engagé pour le remplacer. La différence salariale avec le précité s'explique par les années d'ancienneté que l'appelant avait pu faire valoir, ce qui n'est pas contesté. Par conséquent, les conditions de l'art. 15 CCT n'étant pas remplies, l'appelant ne peut pas prétendre à une indemnité pour suppression de poste au sens de cet article. Le jugement entrepris sera donc également confirmé sur ce point.

E. 8

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir modifié son certificat de travail comme il le demandait.

E. 8.1

A teneur de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III

510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (Aubert, op. cit., n° 19 ad art. 330a CO). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et les références citées).

E. 8.2

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, le certificat de travail établi par l'intimée et remis à celui-ci le 14 juin 2019 contenait des appréciations favorables sur la qualité de son travail et ses aptitudes professionnelles. En effet, il est notamment mentionné qu'il avait amélioré la qualité et la cohérence du service, fait preuve de ténacité pour éliminer les dysfonctionnements, mis en place de nombreuses procédures efficaces, proposé des solutions rapides pour résoudre les problèmes ou encore fait preuve de persévérance pour améliorer la qualité de la gestion des actifs, qui avait été très appréciée. Il ne se justifiait donc pas d'ordonner l'ajout de la phrase suivante: "autonome et volontaire, Monsieur A_____ s'est adapté rapidement en toutes circonstances et a pris des initiatives appréciées", ces éléments ressortant déjà des appréciations susvisées. Le certificat de travail ne contenant pas de mention sur les relations de travail entre l'appelant et ses collègues, les premiers juges ont ordonné l'ajout de la phrase suivante: "Courtois et aimable, il a entretenu de bonnes relations avec l'ensemble du personnel", ce qui est adéquat. A cet égard, l'appelant ne saurait exiger les ajouts supplémentaires selon lesquels il aurait été un collaborateur "précieux" et aurait entretenu "d'excellentes relations" avec l'ensemble du personnel. En effet, il ressort des procès-verbaux de l'enquête interne que l'appelant n'entretenait pas de telles relations avec ses collègues du service ICT. V_____ a d'ailleurs qualifié celles-ci de mitigées et AV_____, AW_____, AX_____, O_____, Z_____, AH_____ et AD_____ d'acceptables, voire d'assez bonnes. En outre, à teneur des explications fournies par les collaborateurs durant l'enquête interne concernant le management de l'appelant, ce dernier ne saurait être qualifié de "précieux" collaborateur. Enfin, à l'instar des premiers juges, la Cour ne saurait ordonner à l'intimée de recommander l'appelant à un futur employeur, d'autant plus compte tenu des circonstances ayant entouré la fin de leurs rapports de travail. Par ailleurs, le choix de la formulation d'un certificat de travail appartient à l'employeur. Il ne se justifie donc pas d'ordonner l'ajout de la phrase suivante: "nous ne pouvons donc que le recommander à tout futur employeur". En outre, l'appelant n'établit pas que l'absence de cette phrase lui porterait préjudice, en particulier qu'il n'aurait pas retrouvé un emploi depuis son licenciement, soit depuis plus de cinq ans. Par conséquent, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

E. 9

9.1 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.

E. 9.2

La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'750 fr., mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 8 mai 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/81/2023 rendu le 22 mars 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23250/2019. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'750 fr., les met à la charge de A_____ et les compense entièrement avec l'avance déjà versée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Nadia FAVRE, 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.