



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20486/2021

CAPH/23/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 11 MARS 2024

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 avril 2023 (JTPH/130/2023),

et

HÔPITAL B_____ **SA**, sise _____, intimée, représentée par Me Véronique MORT, avocate, Moma Avocats, place du Port 1, 1204 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 mars 2024.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/130/2023 du 27 avril 2023, reçu par A_____ le 2 mai 2023, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 10 décembre 2021 par A_____ à l'encontre de l'HOPITAL B_____ SA (chiffre 1 du dispositif) et, au fond, débouté A_____ de toutes ses conclusions (ch. 2) et les parties de toute autre conclusion (ch. 3) et dit qu'il n'était perçu ni frais ni dépens (ch. 4).

B. a. Par acte expédié le 1^{er} juin 2023 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel contre ce jugement, dont il a sollicité l'annulation.

Il a conclu, sous suite de dépens, à ce que la Cour condamne l'HOPITAL B_____ SA à lui verser 25'815 fr. 55, à titre d'indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2021.

Il a produit une pièce non soumise aux premiers juges, soit un courriel de C_____ du 23 septembre 2019 (pièce 2), dans lequel celle-ci rappelle à A_____ que le fait de remplacer un coordinateur pendant deux semaines fait partie de ses tâches.

b. Par réponse du 27 juin 2023, HOPITAL B_____ SA a conclu, sous suite de frais judiciaires et dépens, au déboutement de A_____ de l'ensemble de ses conclusions.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

d. Elles ont été informées le 31 octobre 2023 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. HOPITAL B_____ SA est une société anonyme sise à Genève ayant pour but l'exploitation d'un ou de plusieurs hôpitaux, de permanences médicales et de centres médicaux et de soins en Suisse, notamment l'exploitation de l'Hôpital B_____.

Dans son règlement du personnel, l'HOPITAL B_____ SA qualifie les menaces, les intimidations envers des patients ou des collègues, le mobbing et le harcèlement psychologique ou sexuel de fautes très graves entraînant le renvoi immédiat pour justes motifs.

b. Par contrat de travail du 14 novembre 2013, l'HOPITAL B _____ SA a engagé A _____ en qualité d'employé de maison à compter du 1^{er} novembre 2013 pour une mission temporaire de remplacement, ayant pris fin le 11 décembre 2013.

Il a ensuite été engagé en février 2014 pour un nouveau remplacement.

c. Par avenant du 4 avril 2014, il a été engagé pour le 1^{er} avril 2014 à un taux d'activité de 90% pour un salaire brut mensuel de 3'671 fr. 50. Il ne s'agissait plus d'un contrat de remplacement.

d. Son taux d'activité a été augmenté à 100% à partir du 1^{er} novembre 2019 pour un salaire mensuel brut de 4'302 fr. 59 par avenant du 29 octobre 2019.

e. A _____ travaillait au sein de l'équipe de nettoyage, composée de deux femmes et de trois hommes. D _____ assumait la fonction de coordinateur de cette équipe et répartissait le travail entre les différents employés.

A _____ a allégué qu'il suppléait D _____ dans son rôle de coordinateur lorsqu'il était absent. Entendue en qualité de témoin, C _____, responsable du bloc opératoire, a déclaré qu'elle fixait le planning et que le coordinateur assurait l'organisation du travail, ce qui a été confirmé par D _____. Ce dernier a en outre déclaré qu'il appartenait à la responsable du bloc opératoire de décider de l'organisation du travail lorsqu'il était absent.

Au moment des faits litigieux, E _____ était directrice des ressources humaines, F _____ gestionnaire en ressources humaines et C _____ responsable du bloc opératoire depuis 2017.

E _____ a quitté l'HOPITAL B _____ SA en octobre 2020 et a été remplacée par G _____.

f. Le 11 novembre 2019, A _____ a été convoqué à un entretien en présence de E _____, de C _____ et de F _____ suite à des plaintes de ses collègues H _____ et I _____.

Lors de cet entretien, A _____ a été rendu attentif au fait que son comportement envers certains collègues, notamment ses collègues de sexe féminin, n'était pas toujours considéré approprié et que cette attitude non-professionnelle pouvait nuire au bon fonctionnement du service.

Ces reproches lui ont également été adressés par écrit dans un courrier qui lui a été notifié le jour même. L'employeuse a invité A _____ à tout mettre en œuvre pour instaurer un climat de travail basé sur la confiance mutuelle.

f.a Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, C_____ a confirmé que H_____ et I_____ lui avaient confié avoir peur de A_____. Elle n'avait toutefois pas été témoin d'un comportement problématique de la part de celui-ci.

f.b Egalement entendue comme témoin, H_____ a confirmé s'être plaint du comportement de A_____ avec qui elle avait travaillé durant cinq ans. Elle a expliqué que le précité la regardait d'une manière sévère, ce qui lui faisait peur, se plaignait systématiquement d'elle et inventait des histoires pour la faire licencier. Elle s'était plainte auprès des ressources humaines du fait que A_____ la critiquait. Lorsque D_____ était absent, A_____ prenait sa place mais elle ignorait qui lui avait confié ce rôle. Elle avait été la première à se plaindre de A_____ mais n'était pas la seule, I_____ et J_____ lui ayant ensuite fait les mêmes reproches. Ses plaintes n'avaient pas été prises au sérieux et les équipes avaient été séparées pour éviter les conflits. Elle a précisé s'être adressée à K_____, puis à C_____. Elle s'était également plainte auprès de D_____ mais comme celui-ci était ami avec A_____, il n'avait rien voulu savoir.

f.c La témoin I_____ a également confirmé avoir rencontré beaucoup de problèmes avec A_____ avec qui elle avait travaillé de 2014 jusqu'au 30 octobre 2020. Au début de leur collaboration, c'était elle qui devait lui expliquer son travail mais cela était compliqué car celui-ci lui criait toujours dessus, en ponctuant ses phrases par des "*putain*", et la menaçait (notamment en lui disant "*tu vas voir si je t'attrape dehors*"). Il ne l'avait toutefois jamais agressée physiquement. Elle s'était plainte auprès de K_____, confiant à celle-ci qu'elle avait peur de A_____ et qu'elle venait toujours angoissée au travail. Elle s'était également ouverte auprès de C_____ à propos de la situation après que celle-ci l'ait invitée à le faire. A_____ se montrait agressif avec ses collègues de sexe féminin, se cachait pour ne pas travailler et ne respectait pas ses horaires de travail. En l'absence de D_____, A_____ se prenait pour le patron. Un jour, elle avait été enfermée à clef dans un local avec D_____ et A_____ par ces derniers. Ceux-ci s'étaient alors mis à lui crier dessus en l'accusant de mentir et en lui reprochant d'être allée voir C_____. Le lendemain, elle avait appelé son médecin et averti la responsable du bloc opératoire qu'elle ne viendrait pas travailler à cause de A_____.

g. Par courrier du 22 novembre 2019, A_____ a admis avoir eu une altercation avec une collègue, H_____, laquelle avait rencontré "*passablement*" de problèmes avec ses collègues et avait été licenciée. Selon lui, H_____ l'estimait responsable de son licenciement. Quant à I_____, elle n'avait pas apprécié qu'il lui donne des instructions, soit de ne plus sortir du bloc opératoire avec sa tenue de bloc, alors qu'il n'avait fait qu'appliquer les ordres de ses supérieurs.

Selon A_____, ses collègues avaient décidé de lui mettre des bâtons dans les roues. Il ne comprenait toutefois pas les raisons pour lesquelles son comportement était qualifié d'inadéquat, notamment avec ses collègues de sexe féminin.

Il a présenté ses excuses "*pour avoir manifesté de la contrariété à l'encontre de H_____*" et s'est engagé à faire tout son possible pour que la situation ne se répète pas avec les collaborateurs de l'Hôpital B_____, "*tout en respectant les ordres de [s]es supérieurs*".

Entendu dans le cadre de la présente procédure par le Tribunal, A_____ a fait référence aux différends rencontrés avec H_____ et I_____ en utilisant le terme "*altercations*".

h. Le 14 janvier 2020, A_____ a eu son entretien d'évaluation pour l'année 2019.

Lors de cette évaluation, C_____, en sa qualité de supérieure hiérarchique directe, a jugé la prestation générale de travail de A_____ insatisfaisante. A teneur du procès-verbal d'évaluation, l'employé effectuait les tâches quotidiennes sous la supervision de D_____ de manière satisfaisante et son savoir-faire était un atout pour le précité. Son manque de communication avec ses collègues, notamment avec le personnel féminin, était toutefois problématique. Lorsque D_____ était en vacances, A_____ faisait comme bon lui semblait, sans prendre en compte ses collègues femmes. Son savoir-être était ainsi jugé insuffisant, puisqu'il créait des tensions au sein de l'équipe. La poursuite de la collaboration était conditionnée à une nouvelle évaluation devant avoir lieu fin mars.

A_____ a refusé de signer cette évaluation.

i. Lors d'un entretien tenu avec A_____ le 9 juin 2020, la directrice des ressources humaines a ajouté des notes manuscrites sur l'évaluation du 14 janvier 2020, constatant à cette occasion que celui-ci avait fait des efforts sur la question de la modification des horaires. Il lui a par ailleurs été rappelé l'importance de la communication entre chaque collaborateur de l'institution. A_____ s'était engagé à poursuivre cette "*amélioration*".

j. Le 23 juillet 2020, un avertissement a été adressé à A_____ oralement, en présence de E_____, de C_____ et de F_____, ainsi que par écrit par pli du même jour, aucune amélioration n'ayant été constatée s'agissant du comportement qui lui était reproché, référence faite à la dernière évaluation et au courrier du 11 novembre 2019. Les mêmes faits et un manque de communication relevé par son responsable péjoraient de manière significative la collaboration entre A_____ et ses collègues. Il était ainsi invité à respecter les horaires et signaler les éventuels écarts (départs anticipés, etc.) à ses supérieurs. Une attitude irréprochable était par ailleurs attendue de sa part et il était important qu'il mette

tout en œuvre pour restaurer un climat de travail professionnel et permettre de maintenir les relations contractuelles.

j.a Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, E_____ a expliqué qu'une enquête concernant A_____ avait été diligentée durant l'été 2020, après avoir reçu de nouvelles plaintes le concernant. Elle avait alors constaté un réel mal-être venant des deux employées "*plaignantes*". Les collègues de sexe masculin confirmaient également un mal-être au sein de l'équipe, bien que selon ceux-ci, il n'était pas établi que A_____ en était la cause. Elle avait également rencontré l'intéressé qui était affecté et surpris par les reproches qui lui étaient adressés. Un avertissement lui avait alors été signifié.

j.b Le témoin F_____ a confirmé l'existence d'une enquête. Selon elle, seules les employées s'étant plaintes et la responsable, C_____, avaient été entendues. Elle ne se souvenait pas si D_____ avait été entendu dans ce cadre. Il ne lui semblait pas que des collègues hommes aient été entendus par les ressources humaines, mais uniquement par la cadre de l'équipe.

k. Par pli du 31 juillet 2020, A_____ s'est déterminé sur son avertissement.

Après avoir confirmé vouloir que les relations de travail se poursuivent dans un environnement de travail sain, et s'être engagé à œuvrer pour le bon fonctionnement du travail en équipe, il a reconnu que, de nature réservée, il communiquait peu avec ses collègues, sans distinction quant à leur genre. Il avait toutefois toujours été poli et n'avait jamais manqué de communiquer sur les points essentiels au bon fonctionnement du travail. Il avait donc été surpris par les remarques qui lui avaient été formulées lors de son évaluation. Afin de mettre un terme à ce litige, il acceptait de signer ladite évaluation et s'engageait à veiller à maintenir de bonnes relations avec tous ses collègues.

l. Le 12 mai 2021, C_____ a informé F_____ du fait qu'une employée de l'équipe d'entretien, M_____, s'était plainte du comportement de D_____ et de A_____.

Dans son courriel, C_____ a rapporté les dires de l'employée s'agissant de A_____ de la manière suivante : "*A_____ se moque d'elle. A_____ avait déjà été vu pour un problème de comportement auprès des femmes. Les filles n'osent pas parler de peur de représailles. M_____ va regarder pour être mutée ailleurs et J_____ n'ose plus rien dire*".

m. Le 19 mai 2021, C_____ a adressé un courriel à G_____, nouvelle directrice des ressources humaines, concernant A_____.

Dans ce courriel, elle lui a indiqué les faits dont elle voulait discuter avec celle-ci lors de l'entretien qui devait avoir lieu plus tard dans la journée. Selon C_____,

la situation se détériorait dans le groupe chaque fois qu'elle devait faire une remarque à A_____ sur un fait. Celui-ci faisait des commentaires déplacés aux membres de l'équipe, leur disant qu'ils étaient "*des balances*" et qu'il demeurerait au poste malgré un avertissement. A_____ ne communiquait pas et n'était pas collégial. C_____ estimait le savoir-être de l'employé insuffisant pour travailler en équipe, rappelant que ce genre de remarque avait déjà été rapporté à de nombreuses reprises en présence de ses adjointes, du coordinateur et de la DSI. Les agressions verbales dont il était question avaient toujours été rapportés par des femmes, notamment par des collègues qui avaient quitté leurs fonctions.

m.a Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, M_____ a confirmé avoir connu des problèmes avec A_____, avec qui elle avait travaillé durant trois ans, précisant qu'elle avait débuté son activité au sein de l'HOPITAL B_____ SA en novembre 2018. Elle a déclaré que l'ambiance était tendue lorsque A_____ était présent. Les problèmes concernaient également D_____ et, dans une certaine mesure, N_____. A_____ ne laissait pas les femmes s'exprimer dans le cadre de l'organisation du travail et "*se prenait pour le chef*". Elle s'en était plainte auprès de D_____ d'abord, mais ce dernier était son ami, alors elle s'était adressée à C_____, qui avait organisé une réunion avec toute l'équipe. Toutefois, rien n'avait changé. Lorsque A_____ avait été licencié, elle avait constaté que chacun pouvait alors s'exprimer, comme au sein d'une vraie équipe. M_____ a déclaré que A_____ lui disait toujours "*vous les portugais, vous êtes des 'fodas'*", ce qui était très dénigrant ("*fodas*" étant une insulte en portugais).

m.b Egalement entendue en qualité de témoin par le Tribunal, J_____ a elle aussi confirmé avoir rencontré des problèmes avec A_____. Ce dernier utilisait souvent le terme "*fodas*" en s'adressant à elle (notamment qu'il ne parlait pas aux "*fodas*") et la traitait de "*balance*". Elle a également déclaré que la présence de A_____ engendrait une mauvaise ambiance au sein de l'équipe, laquelle disparaissait lorsqu'il était absent. Elle avait peur de A_____ et ressentait le comportement de celui-ci comme dénigrant à l'égard des femmes.

n. Le 19 mai 2021, A_____ a été licencié de manière ordinaire avec effet au 31 août 2021, en présence de C_____, G_____ et F_____.

Le courrier de licenciement, daté du même jour, indique qu'aucune amélioration n'avait été constatée depuis les courriers du 11 novembre 2019 et 23 juillet 2020, et l'évaluation insatisfaisante du 14 janvier 2020.

L'employé a été libéré de son obligation de travailler.

o. Par courrier du 21 mai 2021, A_____ a manifesté sa surprise quant au motif invoqué à l'appui de son licenciement puisqu'aucun problème n'était survenu depuis les derniers échanges qu'il avait eus avec la direction, "*à considérer qu'il y ait d'ailleurs pu en avoir*", rappelant qu'il avait contesté les prétendus soucis de

communication par courrier du 31 juillet 2020. Les collègues en place au moment des courriers précédents n'étaient plus en poste, y compris sa responsable de bloc, dont le contrat se terminait à la fin du mois de juin. Son souhait était de poursuivre son activité, de façon professionnelle et dans le respect de ses collègues et supérieurs hiérarchiques, et ce malgré les propos et remarques déplacées dont il avait fait l'objet. Il invitait donc sa hiérarchie à revenir sur ce licenciement et lui permettre de réintégrer son poste.

p. Suite au licenciement de A_____, le Dr O_____ a, le 19 mai 2021, adressé un courriel à P_____, directeur de l'hôpital, remis en copie au Dr Q_____, pour dénoncer un licenciement qu'il estimait abusif. Il ressort de ce courriel que celui-ci avait déjà signalé par le passé, neuf mois auparavant, que trois nettoyeurs étaient victimes de "mobbing" et de propos racistes proférés par C_____ et avait sollicité la mise en place d'une enquête. Aucune réponse ne lui avait été adressée. Une de ces trois personnes avait été licenciée le jour même et s'était retrouvée dans le bureau du médecin, en pleurs. O_____ craignait que C_____ ait licencié cet employé par vengeance, un mois avant son départ. En tout état, il s'opposait à ce licenciement et souhaitait être entendu à ce sujet. Le Dr Q_____ se trouve en copie de cet email.

Le lendemain, P_____ lui a répondu que la décision de licencier A_____ n'était pas le fait de C_____ mais la conséquence de plusieurs entretiens. Il ne s'agissait pas d'une décision prise à la légère. Celle-ci était dûment motivée.

O_____ l'a alors remercié pour cette réponse qui apportait quelques éléments dont il n'avait pas eu connaissance.

Entendu en qualité de témoin par le Tribunal, le Dr O_____ a confirmé être l'auteur des courriels ci-dessus. Il a déclaré que A_____ s'était confié à lui à deux reprises concernant les problèmes qu'il rencontrait avec la direction du bloc opératoire et trois autres femmes qui travaillaient avec lui dans son service. Il n'avait lui-même jamais assisté à des incidents entre A_____ et le reste de son équipe, ou avec la direction du bloc. Celui-ci se plaignait être victime de racisme. D'autres personnes s'étaient également plaintes de la manière dont le service était dirigé. Le Dr O_____ avait fait remonter ces états de fait au directeur de l'institution et avait participé à un entretien avec la directrice des ressources humaines et avec le docteur Q_____ après le licenciement de A_____, lors duquel la directrice avait livré sa version des faits. Cela n'avait pas été plus loin.

Personne ne s'était plaint auprès de lui de l'attitude de A_____. Lors de l'entretien avec la direction, il lui avait été indiqué qu'un certain nombre de preuves avait été recueilli et que le licenciement était partant justifié.

q. Dans le cadre de l'instruction, de nombreux employés de l'HOPITAL B_____ SA, anciens ou actuels, ont été entendus au sujet du comportement de A_____ et de l'ambiance au sein de l'équipe de nettoyage.

q.a Le témoin N_____ a déclaré au Tribunal avoir travaillé quotidiennement avec A_____ pendant environ six ans. Selon lui, A_____ s'était toujours bien comporté avec ses collègues. Il avait entendu des collègues femmes se plaindre de celui-ci mais n'avait constaté aucun problème de comportement. A_____ s'adressait à tout le monde de la même manière.

N_____ a également déclaré que cela ne se passait pas bien avec C_____ car celle-ci adoptait une attitude agressive et menaçante. Il s'en était plaint auprès de E_____ mais celle-ci n'avait rien fait. D'autres employés, travaillant au sein d'une autre équipe, s'étaient également plaints du comportement de C_____. Il n'avait pas entendu la précitée tenir des propos racistes mais plusieurs personnes s'étaient plaint de son attitude.

q.b Le témoin R_____ a déclaré avoir travaillé durant deux ans avec A_____. En sa qualité de logisticien du bloc opératoire, il n'avait pas travaillé dans l'équipe de A_____ mais avait le même responsable hiérarchique que celui-ci. Il n'avait jamais constaté de problèmes entre A_____ et d'autres employés du bloc opératoire et il n'avait jamais entendu des plaintes concernant celui-ci. Selon lui, A_____ n'adoptait pas une attitude différente avec le personnel féminin.

Selon R_____, C_____ mettait la pression à l'équipe de nettoyage et pouvait avoir une attitude menaçante. Lui-même était tombé en dépression à la suite de frictions avec cette dernière et avait été licencié à l'échéance de son délai de protection. C_____ tenait des propos "*un peu racistes*" et parlait des "*étrangers*". Elle avait par ailleurs tendance à favoriser les femmes.

q.c Le témoin S_____ a déclaré avoir travaillé en qualité de soignant au bloc opératoire durant une vingtaine d'années, dont six avec A_____. Il n'avait jamais vu le précité se disputer avec qui que ce soit et n'avait jamais entendu de plaintes à son sujet.

Lui-même avait démissionné à cause de C_____ et de son adjointe, T_____. Il avait constaté que C_____ avait du mal avec les étrangers. Elle avait fait comprendre qu'elle ne supportait pas les frontaliers, car ceux-ci prenaient le travail des Suisses. Il ne l'avait cependant pas entendue tenir des propos racistes. Il avait l'impression que C_____ n'aimait pas A_____. Selon S_____, C_____ avait un problème avec le personnel masculin et ne disposait pas des compétences pour diriger un bloc opératoire puisqu'elle ne traitait pas tout le monde de la même manière.

q.d Le témoin U_____ a déclaré avoir travaillé avec A_____ quotidiennement et de manière régulière de 2013 à 2017. Elle avait remarqué certaines tensions entre A_____ et les autres membres de son équipe. De son point de vue, il y avait deux clans : celui des filles, qui voulaient tout le temps travailler les unes avec les autres, et celui des garçons. Elle avait personnellement rencontré des problèmes avec les femmes de l'équipe qui, selon elle, ne faisaient pas bien leur travail. De son point de vue, A_____ ne traitait pas ses collègues femmes de manière discriminatoire. Elle ne l'avait par ailleurs pas vu déléguer des tâches différentes à ses collègues femmes.

q.e Le témoin D_____ a déclaré avoir travaillé pour l'HOPITAL B_____ SA de mai 2018 à novembre 2021, avec A_____. Il a précisé avoir démissionné car il avait constaté que ses collègues femmes étaient privilégiées par rapport à lui.

Il n'avait pas le souvenir que A_____ se soit plaint de la manière dont ses collègues travaillaient. En sa présence, il n'y avait pas de problèmes au sein de l'équipe, ni de conflit opposant les hommes aux femmes. C_____ lui avait toutefois rapporté qu'en son absence, de tels problèmes survenaient. Les femmes se plaignaient qu'on leur confiait trop de travail. Lui-même n'avait jamais constaté de problèmes avec A_____, que ce soit dans l'exécution des tâches ou dans son comportement et il n'avait vu personne maltraiter le précité. Ce qui l'agaçait c'est que personne ne se plaignait de A_____ auprès de lui, mais que certains membres de l'équipe allaient se plaindre auprès de C_____. A son sens, les femmes ne travaillaient pas assez rapidement et cela énervait A_____. Il estimait qu'en tant que cheffe, C_____ faisait son travail. Celle-ci n'avait jamais tenu de propos déplacés à son égard.

q.f Le témoin V_____ a déclaré avoir travaillé pendant trente-cinq ans pour l'HOPITAL B_____ SA. Il avait occupé le poste de responsable de l'équipe de nettoyage de 2012 à 2017. Il n'avait jamais rencontré de problème avec A_____ mais il savait que celui-ci avait connu des conflits avec son équipe. Selon le témoin, ces conflits n'étaient pas liés à A_____ personnellement, mais découlaient du fonctionnement de l'équipe, notamment en cas d'absences répétées de certains collègues, en particulier de H_____ et I_____. Face à une telle situation, A_____ ne s'énervait pas mais il manifestait sa contrariété. V_____ n'avait pas entendu A_____ tenir des propos sexistes, racistes ou menaçants, en particulier à l'encontre des femmes. Il n'avait jamais constaté de départs précipités ou impromptus de son poste de travail. V_____ avait lui-même travaillé avec C_____ au bloc opératoire pendant plus de dix ans. Celle-ci avait un caractère fort et n'était pas très respectueuse, d'une manière générale, avec son équipe. Elle n'aimait pas les étrangers et pouvait tenir des propos inadéquats à l'encontre de A_____ ou d'autres employés d'origine étrangère ou frontalière.

q.g Le témoin T_____, qui travaillait toujours pour l'HOPITAL B_____ SA, a expliqué avoir été promue au poste de responsable adjointe en 2017. Elle avait travaillé environ huit ans avec A_____ et n'avait, durant cette période, jamais rencontré de problèmes avec le précité, ni ne l'avait entendu adresser des remarques inappropriées à des membres de son équipe. Elle avait en revanche eu des retours de collaboratrices de l'équipe du bloc opératoire, instrumentistes ou membres de l'équipe de nettoyage, qui avaient eu des soucis avec l'intéressé. Ces collaboratrices se plaignaient du fait que A_____ leur confiait des tâches ingrates alors qu'il n'avait pas l'autorité pour le faire et qu'il existait un planning prévoyant un tournus des tâches. A_____ les menaçait par ailleurs de représailles si elles venaient à se plaindre. Elle n'avait pas été surprise d'apprendre le licenciement de A_____ dans la mesure où son nom avait déjà été évoqué dans le cadre de plusieurs litiges survenus au sein de l'équipe.

A sa connaissance, C_____ n'avait pas fait l'objet de plaintes de la part des collaborateurs du bloc opératoire. Celle-ci entretenait de bonnes relations avec ses collègues, mais en tant que manager, elle pouvait ne pas plaire à tout le monde. T_____ n'avait jamais entendu C_____ tenir des propos xénophobes à l'encontre du personnel.

q.h Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, K_____ a déclaré avoir été responsable du bloc opératoire de 2003 à 2017. Elle avait engagé A_____ et était satisfaite tant de son comportement que de son travail. Elle n'avait pas le souvenir de plaintes spécifiques en lien avec le comportement des uns et des autres membres de l'équipe, en particulier avec celui de l'intéressé.

q.i Les témoins E_____ et F_____ ont indiqué ne pas avoir traité d'autres plaintes que celles concernant A_____.

q.j L'HOPITAL B_____ SA, représentée par G_____, a allégué ne pas avoir eu connaissance de plaintes concernant C_____ ou d'autres personnes. Elle s'était renseignée auprès du Comité de la santé et de la sécurité au travail, lequel n'avait reçu aucune plainte la concernant. Elle avait également questionné le personnel du bloc et personne n'avait confirmé avoir subi des actes de discrimination de la part de C_____, étant précisé que le personnel travaillant au bloc opératoire était composé de personnes d'origines différentes. C_____ avait démissionné pour se rapprocher de sa famille en Valais.

r. A_____ s'est trouvé en incapacité de travailler pour cause de maladie dès le 9 juin 2021.

A teneur d'un certificat médical établi le 16 novembre 2021 par W_____, psychiatre FMH, A_____ présentait un syndrome de stress post traumatique suite à son licenciement.

s. Par courrier du 17 juin 2021, A_____ a, par l'intermédiaire du syndicat X_____, réitéré son opposition à son licenciement et son souhait de réintégrer son poste, son précédent courrier étant demeuré sans réponse.

Il a adressé un courrier de relance le 2 juillet 2021, lequel est également demeuré sans réponse.

t. Après avoir déposé une requête de conciliation le 15 octobre 2021 et obtenu une autorisation de procéder le 29 novembre 2021, A_____ a assigné HOPITAL B_____ SA, le 10 décembre 2021, en paiement de la somme totale nette de 25'815 fr. 54 à titre d'indemnité pour résiliation abusive correspondant à six mois de salaire, avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail.

A l'appui de ses conclusions, il a contesté la réalité du motif de son licenciement, niant avoir eu un comportement inadéquat avec ses collègues. Selon lui, aucune autre employée que sa supérieure hiérarchique, C_____, ne s'était plainte de son comportement. Il s'était senti si injustement traité par ces accusations qu'il en était tombé malade.

Il a également allégué avoir été victime de harcèlement de la part de C_____. Selon lui, tout se passait bien jusqu'à son arrivée au poste de responsable du bloc opératoire en 2017. Celle-ci avait immédiatement commencé à lui faire des commentaires déplacés, de nature sexiste et raciste et concernant ses capacités personnelles. Les tensions avaient augmenté au fil du temps, et il s'était senti harcelé par sa responsable.

u. Par réponse du 4 mars 2022, l'HOPITAL B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

A l'appui de ses conclusions, elle a allégué que le licenciement du précité avait été motivé par son comportement déplacé et les propos discriminatoires que celui-ci avait tenus à l'égard de ses collègues femmes ainsi que par leurs conséquences sur l'équipe. L'employeuse a relevé que A_____ avait été licencié de manière ordinaire, alors que les faits reprochés auraient justifié un licenciement immédiat, les faits de "*intimidations envers des patients ou des collègues*", de "*conduite immorale ou indécente*" ou encore de "*mobbing, harcèlement psychologique ou sexuel*" entraînant le renvoi immédiat pour justes motifs selon le règlement du personnel de l'hôpital.

S'agissant du harcèlement dont A_____ se disait avoir été victime, l'HOPITAL B_____ SA a souligné que celui-ci ne s'en était jamais plaint avant d'introduire l'action.

v. Lors des audiences du 23 juin, 26 et 28 septembre, 8 et 9 novembre 2022 et 18 janvier 2023, le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de nombreux

témoins, dont les déclarations ont été intégrées, dans la mesure utile, à l'état de fait ci-dessus.

w. Par plaidoiries écrites des 16 et 17 février 2023, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

La cause a ensuite été gardée à juger par le Tribunal.

- D.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a relevé que le motif de licenciement indiqué par l'HOPITAL B_____, soit le comportement inadéquat de A_____ envers ses collègues, en particulier celles de genre féminin, était contesté par l'employé qui soutenait avoir fait les frais de l'attitude discriminatoire de sa responsable. Il ressortait toutefois de la procédure que l'employeuse avait rendu attentif son employé quant à cette problématique une première fois le 11 novembre 2019. Dans un courrier du 22 novembre 2019, A_____ avait reconnu avoir eu des altercations avec H_____ et I_____. S'il avait indiqué ne pas comprendre ce que son comportement avait eu d'inadéquat puisqu'il n'avait fait qu'appliquer les ordres de ses supérieurs, il n'en demeurait pas moins qu'il n'avait pas contesté avoir pris à partie les intéressées. Les témoignages recueillis au cours des enquêtes, dont notamment ceux de C_____ et de D_____, avaient par ailleurs permis d'établir que l'employé n'avait jamais, même en l'absence de D_____, assumé la fonction de coordinateur, et n'avait donc pas à faire appliquer les ordres de ses supérieurs auprès de collègues. Les reproches adressés à A_____ avaient été mentionnés dans son évaluation 2019 établie en janvier 2020 avec l'appréciation générale "*insatisfaisante*", évaluation que l'employé avait finalement accepté de signer en juillet 2020. A la même période, soit le 23 juillet 2020, A_____ avait reçu un premier avertissement formel concernant son comportement qu'il devait améliorer afin de restaurer un climat de travail professionnel et permettre de maintenir les relations contractuelles. Si A_____ avait indiqué qu'il ne comprenait pas ce qui lui était reproché, il s'est néanmoins engagé à veiller à maintenir de bonnes relations avec tous ses collègues.

Selon le Tribunal, les enquêtes avaient permis de démontrer que les griefs formulés à l'encontre de l'employé concernant son comportement étaient réels. Les témoins M_____, J_____, H_____ et I_____, quatre femmes ayant travaillé avec A_____, avaient toutes déclaré avoir rencontré des problèmes avec ce dernier et que celui-ci leur parlait de manière agressive, voire menaçante. Toutes avaient indiqué que A_____ se prenait pour le patron en l'absence du coordinateur et que, d'une manière générale, elles n'osaient pas s'exprimer en sa présence de peur de représailles. La témoin J_____ avait précisé que celui-ci l'avait insultée ("*fodas*") et qu'elle avait peur de lui. La témoin I_____ avait rapporté qu'après avoir fait part des problèmes rencontrés avec A_____ avec la responsable du bloc opératoire, C_____, elle avait été enfermée dans un local

avec celui-ci et le coordinateur et que ceux-ci s'étaient mis à lui crier dessus en l'accusant d'être une menteuse.

Les griefs formulés à l'encontre de l'employé n'avaient donc pas été inventés par C_____ pour lui nuire comme semblait le soutenir A_____. Les enquêtes n'avaient d'ailleurs pas permis d'établir que ce dernier avait été licencié en raison des inclinaisons prétendument racistes de sa responsable. A_____ ne s'était jamais plaint, avant la présente procédure, du comportement intimidant et raciste de sa responsable hiérarchique directe.

Dans ces circonstances, le Tribunal a considéré que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de A_____ étaient établis et ne pouvaient être considérés comme abusifs.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimée et des réplique et duplique des parties, déposées dans les délais impartis à cet effet (art. 145 al. 1 let. a, 312 al. 2 et 316 al. 2 CPC).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; cf. infra consid. 5.1.6). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.4 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. et le litige portant sur un contrat de travail, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC) et à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b CPC).

2. L'appelant a produit une pièce nouvelle en appel.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel de moyens de preuve déjà existants lors de la fin des débats principaux de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2; 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1 et 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2).

2.2 En l'espèce, la pièce nouvelle produite par l'appelant est datée du 23 septembre 2019, soit une date antérieure au jugement entrepris. Il aurait ainsi pu déjà la produire en première instance. L'appelant explique toutefois qu'il n'avait pas jugé utile de produire cette pièce devant le premier juge car il ignorait alors, de bonne foi selon lui, l'importance du fait à prouver, soit qu'il avait assumé la fonction de coordinateur suppléant.

Dans la mesure où le Tribunal a mentionné dans son raisonnement un fait dont les parties ne s'étaient pas prévaluées dans leurs écritures de première instance, il peut être considéré que l'appelant a fait preuve de la diligence requise en produisant cette pièce à l'appui de son appel, ce d'autant que l'intimée ne formule aucune objection quant à la recevabilité de ce courriel.

Cette pièce sera donc déclarée recevable, de même que les faits qui s'y rapportent.

3. L'appelant a formulé un certain nombre de griefs à l'égard de l'état de fait rédigé par le Tribunal, qu'il estime incomplet et inexact sur certains points.

Ces critiques, bien qu'invoquées sous l'angle de la constatation manifestement inexacte des faits, portent en réalité sur l'appréciation des preuves et l'appréciation juridique des faits et seront examinées ci-dessous.

4. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que son licenciement était abusif.

4.1 Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

4.1.1 En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). En particulier, la résiliation n'a pas à être motivée pour être valable; ce n'est que si l'autre partie le demande que l'auteur du congé est tenu de le motiver par écrit (art. 335 al. 2 CO). Le refus de motiver n'empêche pas le congé de produire tous ses effets; la seule conséquence étant que l'attitude de la partie qui résilie est prise en compte par le juge, notamment lorsqu'il s'agit de se prononcer sur le caractère abusif du congé; et la motivation inexacte du congé ne constitue pas, en tant que telle, un motif de licenciement abusif. Autrement dit, un congé ne peut être considéré comme abusif sur le seul fondement du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les références; ORDOLLI/WITZIG, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 6 ad art. 335 CO).

Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

4.1.2 Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1, trad. in JdT 2006 I p. 152 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Cette liste n'est pas exhaustive. 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). Ainsi, 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).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2 et les références citées).

4.1.3 Le congé est en particulier abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition vise le congé

discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité, une situation de handicap, ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, trad. in JdT 2006 I 193 et in SJ 2005 I 152; Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4ème éd. 2019, n. 3 ad art. 336 CO, pp. 377 s.).

Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 32 ad art. 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligation I, 2021, n. 20 ad art. 336 CO). Rien n'empêche un employeur, confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectées. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2).

4.1.4 Est également abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). 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 constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêt 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

4.1.5 Enfin, l'abus peut également résulter des modalités du licenciement. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2; 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3).

4.1.6 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) et il prend les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur (art. 328 al. 3 CO).

De nature relativement impérative (art. 362 CO), l'art. 328 CO met à la charge de la partie employeuse non seulement un devoir d'abstention, à l'instar de l'art. 28 CC, mais aussi un devoir de protection contre les atteintes émanant d'autres membres du personnel ou de tiers. En particulier, il lui incombe de prévenir les accidents, éviter le surmenage, gérer les situations de conflits ou de harcèlement et avoir des égards particuliers pour certaines catégories de personnel (LEMPEN, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 3 ad art. 328 CO).

L'art. 328 commande à l'employeur de protéger la personnalité du collaborateur accusé de harcèlement. Par conséquent, selon le Tribunal fédéral, le congé signifié à un travailleur sur la base d'accusations de "*mobbing*" non avérées doit être qualifié d'abusif. Selon WYLER et HEINZER, cette jurisprudence est trop extensive car elle revient en réalité à soumettre la résiliation à l'existence d'un motif objectivement justifié. Il n'est pas contestable que l'employeur ait l'obligation de protéger la personnalité du travailleur accusé d'un comportement répréhensible en entreprenant, préalablement à un licenciement, toutes les investigations que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour vérifier le bien-fondé des accusations. Toutefois, s'il le fait et que, sur cette base, il peut raisonnablement tenir les faits pour établis, le congé ne saurait être qualifié d'abusif. En d'autres termes, l'examen devrait se limiter à la manière dont l'employeur s'est acquitté de son devoir de protection, plutôt que de porter sur le bien-fondé objectif du motif de licenciement (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 810).

4.1.7 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 (ATF 123 III 246). Le juge peut présumer 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 et le motif abusif plus plausible. Celui-ci doit alors fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 consid. 4).

4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté par les parties que l'appelant a formé opposition au congé avant l'échéance du délai de congé et qu'il a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat.

Les parties s'opposent en revanche sur le caractère abusif du licenciement de l'appelant.

L'appelant allègue avoir été congédié en raison de ce qu'il était de sexe masculin et d'origine maghrébine. Il est vrai que les témoins R_____, S_____ et V_____ ont déclaré que C_____ a pu adopter une attitude menaçante ou peu respectueuse, tenir des propos inadéquats envers des employés d'origine étrangère ou frontalière ou encore favoriser les employées de sexe féminin. Ces éléments, s'ils ne permettent pas encore de retenir que l'appelant a été congédié en raison de

ses origines ou de son genre, constituent toutefois des indices susceptibles de corroborer la thèse de l'appelant. Dans ces circonstances, il appartient à l'intimée, qui a indiqué avoir congédié l'appelant en raison de l'inadéquation de son comportement à l'égard de ses collègues de sexe féminin, d'établir l'existence des motifs qu'elle a invoqués.

A cet égard, l'intimée a démontré avoir déjà interpellé l'appelant au sujet de son comportement par le passé : elle lui avait ainsi déjà reproché son attitude le 11 novembre 2019 et le 14 janvier 2020, puis lui avait signifié un avertissement le 23 juillet 2020, le prévenant qu'il devait améliorer son comportement pour que les rapports de travail soient maintenus. Par la suite, de nouvelles plaintes ont été formulées en mai 2021 par M_____ et J_____, qui ont conduit l'intimée à dénoncer les rapports contractuels la liant à l'appelant.

Les employées s'étant plaintes du comportement de l'appelant, à savoir H_____, I_____, M_____ et J_____, entendues par le Tribunal en qualité de témoins, ont toutes confirmé avoir fait l'objet d'intimidations de la part de l'appelant.

Ce dernier s'en défend, estimant qu'il lui est ainsi reproché d'avoir fait appliquer les ordres de ses supérieurs, ce qui lui incombait pourtant en sa qualité de coordinateur suppléant. Il est vrai que dans un courriel du 23 septembre 2019, C_____ avait rappelé à l'appelant que le remplacement d'un coordinateur pendant deux semaines faisait partie de ses tâches, ce qui n'implique toutefois pas encore que cette tâche lui ait effectivement été confiée par la suite, ni, a fortiori, que les déclarations concordantes des témoins C_____ et D_____, selon lesquelles l'organisation du travail dont le coordinateur était chargé était assumée par la responsable du bloc opératoire lorsque ce dernier était absent, ne sont pas conformes à la vérité. L'on ne saurait ainsi suivre l'appelant lorsqu'il soutient qu'aucune crédibilité ne doit être donnée au témoignage de la responsable du bloc opératoire, dont les déclarations concordent pourtant avec celles de D_____, dont la crédibilité n'est pourtant pas remise en cause par l'appelant. Enfin, si certaines collègues de l'appelant ont fait part au Tribunal de leurs doutes quant au rôle de coordinateur suppléant que l'appelant semblait s'être lui-même confié en soutenant que celui-ci voulait prendre la place de D_____ (témoin H_____) et se prenait pour le patron/pour le chef (témoins I_____ et M_____), il n'en reste pas moins que c'est le manque d'égard qu'il leur manifestait et l'agressivité dont il faisait preuve qui lui ont été reprochés. Les longs développements que l'appelant consacre à son rôle de coordinateur suppléant ne revêtent ainsi pas l'importance qu'il semble lui donner, puisqu'une telle responsabilité, à supposer qu'elle lui ait effectivement été confiée, ne justifie en tout état pas l'inadéquation du comportement qui lui est reprochée, dont l'épisode du local fermé à clé relaté par I_____ et les insultes proférées à l'encontre de J_____ et de M_____ en sont des exemples.

Contrairement à ce qu'il prétend dans le cadre de son appel, l'appelant a admis avoir eu des "altercations" avec H_____ et avec I_____. S'il n'utilise ce terme ("*altercation*") que pour qualifier le conflit qui l'avait opposé à H_____ dans son courrier du 22 novembre 2019, il n'en demeure pas moins qu'il fait état d'un certain désaccord avec I_____ également. De plus, c'est bien ce terme qu'il a utilisé lors de son audition par le Tribunal pour qualifier les différends qu'il avait eus avec ces deux collègues. L'appelant ne saurait dès lors jouer sur les mots. Qu'il considère ces altercations légitimes ne remet pas en cause l'existence de ces différends.

Les supérieures hiérarchiques ont également attesté de la réalité des problèmes de comportement de l'appelant dénoncés par ses collègues. Ces problèmes ont même conduit l'intimée à mener une enquête interne durant l'été 2020, laquelle a conduit au prononcé d'un avertissement. La directrice des ressources humaines a d'ailleurs confirmé qu'elle avait constaté, dans le cadre de cette enquête, un certain mal-être au sein de l'équipe.

L'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que de nombreux éléments établissent l'inexistence des motifs invoqués par son employeur. Ainsi, le seul fait d'avoir contesté les reproches formulés dans le cadre de l'évaluation du 14 janvier 2020 ne suffit pas à établir que ces reproches n'étaient pas fondés. Il en va de même du fait qu'il ait répondu par écrit aux plaintes des collègues H_____ et I_____ ou à l'avertissement qui lui a été signifié en juillet 2020, ainsi que de l'augmentation de son taux d'activité le 29 octobre 2019, soit environ deux semaines avant le premier entretien lors duquel des reproches au sujet de son comportement ont été formulés, qui a eu lieu le 11 novembre 2019. L'appelant ne saurait par ailleurs tirer argument du fait que ses supérieures étaient toutes des femmes, ni accuser la responsable du bloc opératoire C_____ d'être à l'origine de ses problèmes, vu que les critiques formulées quant à son comportement datent de 2019 et ne coïncident donc pas avec l'arrivée de cette dernière au poste de responsable du bloc opératoire. Le fait qu'il n'ait, durant plusieurs années, reçu aucune remarque formelle à ce sujet ne saurait remettre en cause le bien-fondé des reproches qui lui ont été adressés par la suite, de sorte que les déclarations des témoins U_____, V_____ et K_____, qui ont travaillé avec l'appelant à une période antérieure à celle durant laquelle les faits litigieux ont eu lieu, ne permettent pas d'exclure l'existence de comportements inadéquats de sa part par la suite. Il en va de même des témoins R_____ et S_____, qui ne travaillaient pas directement avec l'appelant et dont l'on ignore à quelle période ils ont côtoyé l'appelant. Il est vrai que les témoins N_____ et D_____ ont déclaré que les relations de l'appelant avec ses collègues de sexe féminin étaient adéquates; il n'en demeure pas moins qu'une certaine scission semblait diviser l'équipe opposant les hommes et les femmes. Ainsi, le fait que ces deux collègues de sexe masculin n'aient pas assisté à des écarts de comportements de l'appelant à l'égard de ses collègues de sexe féminin ne permet pas de remettre en cause la véracité des

plaintes exprimées par ces dernières, dont la détresse a été constatée par plusieurs personnes. Le Dr O_____ n'a quant à lui été témoin d'aucun fait de discrimination ou de harcèlement et n'a fait que rapporter les plaintes formulées par les trois hommes de l'équipe de nettoyage à la direction, et il résulte de l'échange de courriels produits qu'il ignorait l'existence des nombreuses plaintes ayant conduit au licenciement de l'appelant.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, l'on ne saurait reprocher à l'intimée de n'avoir pas pris les mesures adéquates pour régler les problèmes au sein de l'équipe. Il ressort en effet de l'instruction de la cause, en particulier des témoignages de H_____, de M_____, de E_____ et de F_____ ainsi que de l'audition de l'intimée, qu'une réunion d'équipe a été organisée, que les équipes ont été séparées pour une meilleure entente et qu'une enquête a été menée avant qu'un avertissement ait été adressé à l'appelant. Si les souvenirs du témoin F_____ ne lui ont pas permis d'affirmer que les hommes avaient également été entendus par les ressources humaines, il n'en demeure pas moins que ceux-ci l'ont été, à tout le moins, par un cadre de l'équipe. L'on ne saurait, dans ces circonstances, reprocher à l'intimée d'avoir, après avoir constaté une ambiance de travail tendue, mené des investigations et sur la base des informations recueillies, estimé qu'il se justifiait de congédier l'appelant au regard des plaintes formelles de la part de ses collègues.

L'ensemble de ces éléments conduit la Chambre d'appel des prud'hommes à retenir que c'est bien en raison de l'inadéquation du comportement de l'appelant à l'égard de ses collègues que l'intimée a décidé de résilier les rapports de travail.

Le licenciement de l'appelant par l'intimée n'est en conséquence pas abusif.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé.

5. Il ne sera pas perçu de frais pour l'appel, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. (art. 114 let. c et 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

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 formé le 1^{er} juin 2023 par A_____ contre le jugement JPTH/130/2023 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 avril 2023 dans la cause C/20486/2021.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit que la procédure d'appel est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.