



POUVOIR JUDICIAIRE

C/13276/2021

CAPH/79/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MERCREDI 2 OCTOBRE 2024

Entre

ASSOCIATION A_____, sise _____ [GE],

ASSOCIATION B_____, sise _____ [GE],

toutes deux appelantes d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 septembre 2023 (JTPH/291/2023) et intimées sur appel joint, représentées par Me Andreas DEKANY, avocat, SWDS Avocats, rue du Conseil-Général 4, case postale 412, 1211 Genève 4,

et

Monsieur C_____, domicilié _____ [GE], intimé et appelant sur appel joint, représenté par Me Patrick MALEK-ASGHAR, avocat, Mentha Avocats, rue de l'Athénée 4, case postale 330, 1211 Genève 12.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 octobre 2024.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/291/2023 du 4 septembre 2023, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 30 novembre 2021 par C_____ contre ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevables le courrier de C_____ du 12 mai 2023 ainsi que les pièces 5 et 20 produites par les associations précitées (ch. 2) et renoncé à l'audition de certains témoins (ch. 3).

Au fond, le Tribunal a condamné ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____, conjointement et solidairement, à verser à C_____ un montant brut de 15'540 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021 (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné les associations précitées, conjointement et solidairement, à verser à C_____ un montant net de 25'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021 (ch. 6) et à lui remettre un certificat de travail conforme au considérant 9 du jugement (ch. 7) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 8).

Statuant sur les frais, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 500 fr., compensés partiellement avec l'avance fournie par C_____ et répartis entre les parties à raison de 200 fr. à charge du précité et 300 fr. à charge d'ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ (ch. 9 à 11), condamné celles-ci, conjointement et solidairement, à verser 200 fr. à C_____ (ch. 12), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 13) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 14).

- B. a.** Par acte déposé le 5 octobre 2023 au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après: la Cour), ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ ont formé appel de ce jugement, concluant à l'annulation des chiffres 4, 5, 6, 7, 10 et 12 de son dispositif et, cela fait, au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions et à sa condamnation en tous les frais des deux instances, comprenant une équitable indemnité valant participation aux honoraires de leur conseil.

Elles ont allégué des faits nouveaux.

b. Dans sa réponse du 7 novembre 2023, C_____ a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens. Il a par ailleurs formé un appel joint, concluant à l'annulation des chiffres 4, 6, 8 et 10 à 13 du dispositif du jugement attaqué et à ce que la Cour complète le chiffre 7 dudit dispositif, en ce sens que la condamnation conjointe et solidaire des associations précitées à lui délivrer un certificat de travail devait être assortie de la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP. Cela fait, il a conclu à ce que la Cour condamne ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____, conjointement et solidairement, à lui verser, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2021, le montant net de 81'121 fr. 50, le montant brut

de 26'849 fr. 20, sous déduction des charges légales et conventionnelles, et le montant de 5'000 fr. à titre de tort moral, avec suite de frais et dépens.

Préalablement, il a conclu à ce que le rapport d'enquête interne produit sous pièce 5 déf. (cf. *infra* let. C.h, C.v et D.b) - et plus particulièrement les retranscriptions d'auditions y figurant - soient "*éliminés du dossier de la présente procédure, subsidiairement ne [soit] pas pris en considération*".

c. Dans leurs écritures du 22 janvier 2024, ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ ont conclu au rejet de l'appel joint, sous suite de frais judiciaires.

d. Les parties se sont encore déterminées les 19 mars et 6 mai 2024, persistant dans leurs conclusions respectives.

e. Par avis du greffe de la Cour du 16 mai 2024, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ (ci-après : les associations ou les employeuses) sont des associations sises à D_____ [GE], dont le but est le maintien de la qualité de vie des personnes âgées, notamment par la fourniture de prestations médico-sociales, sociales ou médicales, d'hébergement, hôtelières, ambulatoires ou à domicile, ou toute autre activité.

Elles exploitent deux établissements médico sociaux (EMS) à D_____, à savoir la "B_____" (ci-après : EMS B_____) et la "A_____".

E_____, F_____ et G_____ ont été membres du comité et du bureau exécutif des associations (ci-après : le comité et le bureau exécutif) de mai 2011 à novembre 2021. H_____ en est membre depuis mai 2011.

I_____ est le directeur des associations depuis août 2015.

b.a Par contrat de travail de durée indéterminée du 15 septembre 2016, les associations ont engagé C_____ (ci-après également l'employé) - qui connaissait I_____ depuis de nombreuses années pour avoir travaillé avec lui au sein du département des finances de J_____ - en qualité de directeur adjoint à 100% dès le 1^{er} décembre 2016.

Les rapports de travail étaient soumis à la Convention collective de travail (CCT) de la Fédération Genevoise des EMS (FEGEMS).

b.b La rémunération initiale prévue correspondait à la classe 23, annuité 11, de l'échelle de traitement du personnel de l'Etat de Genève. Par avenant du 14 mai 2019, la rémunération de C_____ a été réévaluée en annuité 16, avec effet rétroactif à la date de son engagement. Selon son certificat de salaire pour l'année 2020, son dernier salaire brut mensualisé, part au treizième salaire comprise, était de 13'520 fr. 25 (classe 23; annuité 21), soit un salaire horaire de 78 fr. 05.

b.c Le droit aux vacances de l'employé était de 5 semaines par année. S'y ajoutait une 6^{ème} semaine pour compenser de manière forfaitaire les heures supplémentaires et les heures effectuées au-delà d'un horaire hebdomadaire de 40 heures.

A l'appui de sa demande devant le Tribunal (cf. *infra*. let. D.a), C_____ a produit un "décompte de vacances du 01.12.2016 au 31.12.2020" établi par les employeuses, ainsi qu'un document intitulé "réduction des vacances selon CCT" signé par I_____ le 11 décembre 2020 (pièce 53 dem.), dont il ressort que l'employé disposait au 31 décembre 2020 d'un solde de 32.5 jours de vacances, dont à déduire 7.5 jours de vacances pour cause de maladie en 2020, soit un total de 25 jours. Selon ces documents, C_____ disposait d'un "DVAC" (droit aux vacances) de 25 jours, auquel s'ajoutait un "DVAC DIR." de 5 jours, soit un total de 30 jours par an.

L'employé a produit, avec sa demande, un autre décompte de vacances établi par lui-même à une date non spécifiée (pièce 54 dem.). Ce décompte, dont l'exactitude est contestée par les associations, fait état d'un solde de vacances de 43 jours au 31 décembre 2020, une fois déduite la réduction de 7.5 jours susmentionnée, laquelle n'est pas contestée. A l'appui de sa réplique (cf. *infra* let. D.c), l'employé a encore produit un document extrait du programme informatique des employeuses, intitulé "plan de service" pour les années 2016 à (mars) 2020, mentionnant notamment les jours fériés, les jours "de repos", les jours "offerts Etat GE", les jours "maladie < 3 jours" et les jours de vacances (pièce 87 dem.).

b.d Selon le cahier des charges de C_____, dans sa version mise à jour au 1^{er} mai 2017, les buts et missions de son poste étaient les suivants :

- appuyer le directeur général [i.e. I_____] dans ses tâches de conduite et de planification de l'activité des résidences;
- conseiller le directeur général en matière de communication tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des résidences;
- soutenir le directeur général dans sa mission;
- remplacer le directeur général en cas d'absence prolongée tant en matière de représentation externe que vis-à-vis des autres chefs de service;
- diriger le secteur administratif et financier, la gestion des salaires et de l'administration RH, veiller à la mise en place et au suivi des outils de contrôle de gestion;
- veiller au développement et au bon fonctionnement du système d'information *software* et à leur intégration *hardware*;
- garantir la mise en œuvre du système de contrôle interne et adapter celui-ci en fonction des besoins opérationnels;
- assurer la veille juridique.

c. Le 4 octobre 2019, K_____, collaboratrice de l'EMS B_____, a adressé un courriel à C_____ dans lequel elle lui reprochait de s'en être pris à elle de manière

agressive et violente lors d'une discussion et de lui avoir hurlé dessus. Elle précisait que c'était la quatrième fois que cela se produisait.

I_____ était mis en copie de ce courriel.

d. Le 16 mars 2020, le Conseil fédéral a décrété le semi-confinement de la Suisse en raison de la pandémie de Covid-19.

e. Entre le 17 mars et le 6 avril 2020, C_____ et I_____ ont échangé plusieurs courriels en lien notamment avec la mise en œuvre des mesures promulguées par les autorités pour lutter contre la pandémie.

Dans ses courriels des 3 et 6 avril 2020, C_____ a déploré le fait que lui-même et I_____ étaient en désaccord à ce sujet, notamment sur la question de la gestion du personnel des EMS durant la pandémie (présence des employés sur site, télétravail, gestion des absences, etc.). Cette situation conflictuelle leur faisait perdre du temps et de l'énergie, ce qui n'était pas tenable en période de crise. Dans la mesure où il était d'avis qu'une partie des directives émises par I_____ étaient "illicites", il ne pouvait pas se résoudre à les appliquer "les yeux fermés". Une telle "divergence d'opinion [devait] être tranchée définitivement par celles qui [avaient] la charge d'assumer les conséquences des décisions d'orientation, soit les associations". Il reprochait aussi à I_____ son attitude peu respectueuse envers lui : "*Dans un deuxième temps, le statut de ma fonction au sein de la direction générale doit aussi être définitivement réglé, car je ne compte pas être retoqué comme un vulgaire lampiste chaque fois que j'émettrai un avis contraire au tien. [...] Tes positions non-démontrées à mon égard par devant les tiers, ton procédé bien établi visant tantôt à déformer la vérité, tantôt à la tronquer, laissent transparaitre une sous-évaluation blessante de ma personnalité, visant à dessein soit à me provoquer afin que je commette des erreurs, soit la violation par opportunité de mes droits de la personnalité. Cette situation devient intenable pour moi*". Il a ajouté que depuis plusieurs mois, il "*ressen[tait] des atteintes portées à [s]a fonction et à [s]on estime personnelle*".

f. C_____ a été en incapacité de travail à 100% dès le 7 avril 2020, puis à 50% du 2 au 30 juin 2020.

g. Dans l'intervalle, dans le courant du mois de mars 2020, quatre employées des associations, dont des collaboratrices de l'EMS B_____, ont pris contact avec L_____, personne de confiance externe, pour formuler des plaintes au sujet du comportement de C_____ vis-à-vis d'elles (accès de colère, propos déplacés, pressions et intimidations exercées sur le personnel, etc.) et de sa façon de gérer l'équipe administrative (mauvaise communication, manque d'organisation et de leadership, etc.).

L_____ en a informé I_____ et sollicité l'organisation d'une rencontre par vidéo-conférence avec celui-ci et les employées concernées. Cette rencontre a eu lieu le 8 avril 2020.

Le 9 avril 2020, L_____ a rédigé un document intitulé "*Rapport d'alerte à la Présidence des résidences B_____ et A_____*" (ci-après : le rapport d'alerte) qu'elle a transmis à I_____ et à E_____.

Ce rapport d'alerte n'a pas été transmis à C_____.

Entendue comme témoin par le Tribunal, L_____ a confirmé que des employées l'avait contactée pour lui faire part des difficultés qu'elles avaient rencontrées avec C_____. Elle s'était limitée à en informer I_____ et le comité. Elle n'avait pas fait d'enquête, ni établi de rapport, ni émis de recommandation, ni entendu C_____, car cela n'était pas son rôle. Son travail ne consistait pas à qualifier les comportements d'un point de vue juridique, mais uniquement à mettre en évidence des situations. Elle ne se souvenait pas avoir indiqué aux associations qu'il s'agissait d'une situation de harcèlement qualifié, ce qui aurait été surprenant de sa part. Elle ignorait si une enquête interne avait été diligentée à la suite de son intervention; le comité était libre de faire ce qu'il voulait de ses observations, sauf utiliser son rapport qui était confidentiel.

h. A réception du rapport d'alerte, les associations ont décidé de diligenter une enquête interne, dans le cadre de laquelle les quatre employées s'étant plaintes de C_____ ont été entendues. A une date qui ne ressort pas du dossier, cette enquête a donné lieu à l'établissement d'un "*compte-rendu de l'enquête interne suite à l'alerte transmise par la personne de confiance*" (ci-après : le rapport d'enquête interne), étant précisé que ce document n'est ni daté ni signé (cf. let. v *infra*).

L'employé n'a pas été informé de l'ouverture d'une enquête interne le concernant.

i. Lors de sa séance du 28 mai 2020, le bureau exécutif a évoqué la situation de C_____. Le compte-rendu de la séance mentionne ce qui suit : "*en arrêt maladie à 100% d'incapacité jusqu'au 2 juin 2020, le [bureau exécutif] souhaite s'entretenir avec [C_____] à son retour afin de faire un état de situation suite au rapport d'alerte urgent de Madame L_____. Le [bureau exécutif] accepte la demande réitérée de [I_____] d'être présent dès le début de cet entretien, expliquant ainsi être à même de donner un retour fidèle des discussions aux [passage caviardé] du service administratif concernées*".

j. Par courriel du 1^{er} juin 2020, I_____ a proposé à C_____ d'organiser une rencontre le lendemain, dans le but de planifier la reprise de ses fonctions à la suite de son incapacité de travail.

k. Le 2 juin 2020, une réunion a eu lieu en présence de C_____, I_____, E_____, G_____, F_____ et H_____. Le compte-rendu de cette réunion fait état de ce qui suit :

"Il est précisé que la rencontre de ce jour a été organisée à la demande de Monsieur I_____ [...]. Ensuite, il est fait état que quatre personnes travaillant en majorité à l'EMS B_____ ont été reçues en entretien individuel et confidentiel à fin mars 2020 par Madame L_____, personne de confiance externe auprès des Résidences, afin de lui faire part de la situation qu'elles vivent dans le cadre de

leurs activités professionnelles avec leur supérieur hiérarchique, M. C_____, directeur adjoint et responsable du service administratif et financier. Il est précisé que cette personne de confiance externe a demandé un second échange avec ces quatre collaboratrices administratives concernées qui s'est déroulé par vidéoconférence le 8 avril 2020 en présence de Monsieur I_____ et qui a donné lieu à la rédaction d'un rapport d'alerte à la présidence des Résidences, daté du 9 avril 2020. A la suite de cette intervention, le Bureau exécutif a organisé une séance "ZOOM", le 14 avril 2020 avec Madame L_____ afin que cette dernière explique en détail le contenu de son rapport confidentiel cité ci-dessus.

Monsieur C_____ se déclare très choqué en apprenant cette nouvelle et met en accusation Monsieur. I_____ en le menaçant d'une plainte pénale pour harcèlement psychologique. De plus, Monsieur C_____, très heurté, relève la contradiction avec ces quatre collaboratrices plaignantes, la situation réelle et le contenu de ce rapport d'alerte, il demande à recevoir copie de ce rapport [...]. Monsieur C_____ poursuit son intervention en relevant que ce rapport d'alerte est lié avec l'organisation prise dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, et pour laquelle il ne partageait pas tous les aspects. Monsieur C_____ reconnaît qu'un chef comptable devait être engagé vu la charge de travail qu'il assume. Pour terminer [il] déclare ne pas pouvoir continuer une collaboration avec Monsieur I_____ au vu de cette situation et qu'il va voir un avocat à ce sujet. [...] Après le départ de Monsieur C_____, le Bureau exécutif pense que son maintien comme directeur adjoint et responsable du service administratif et financier paraît difficile vu cette situation inquiétante avec le personnel administratif reçu le 27 avril 2020".

Ce compte-rendu n'a pas été remis à l'employé.

I. Suite à cette rencontre, le comité et le bureau exécutif ont tenu plusieurs séances lors desquelles la situation de C_____ a été discutée.

I.a A cet égard, le compte-rendu de la séance du bureau exécutif du 11 juin 2020 fait état des éléments suivants : "Dans le cadre du rapport d'alerte du 9 avril, [F_____] a écrit des projets de compte-rendu succincts des entretiens du 27 avril, mené avec les collaboratrices administratives plaignantes, et du 2 juin 2020, mené avec [C_____]. Approuvés et signés, ils se constitueront en pièce à fournir en cas d'un éventuel litige. [...] Motif de licenciement : perte de confiance; décision de licenciement antérieure à sa notification est possible (pour rappel : délai légal dès le 08.07.2020); rapport d'alerte de Mme L_____ : [I_____] relate que ce rapport n'est qu'une mise en forme des plaintes reçues dans un but d'annonce et d'alerte à la présidence des Résidences; ce rapport demande un devoir de protection des quatre collaboratrices du service administratif concernées ainsi qu'un devoir d'enquête interne de la part du [bureau exécutif] sur les points y soulevés, sans pouvoir les citer".

Le compte-rendu de la séance comporte le rappel chronologique des faits suivant : "9 avril 2020 : réception dudit rapport et prise de connaissance de son contenu par

le [bureau exécutif]; 14 avril 2020 : vidéoconférence avec Mme L_____ et [I_____] via ZOOM; 27 avril 2020 : entretien avec les collaboratrices concernées en présence de [I_____]; 2 juin 2020 : entretien avec [C_____] à son retour d'absence maladie, en présence de [I_____], écourté et sans argumentaire donné par lui-même".

Il en ressort par ailleurs que le bureau exécutif estimait "opportun de rencontrer une seconde fois [...] les collaboratrices concernées afin de les rassurer quant à la situation, [I_____] ayant transmis leurs fortes inquiétudes quant à un retour de [C_____] à son poste de travail; [...] rencontrer [l'employé] à nouveau afin de lui laisser la possibilité d'exercer son droit de réponse à son retour de maladie".

l.b Lors de la séance du bureau exécutif du 25 juin 2020, I_____ a précisé que la relation de travail avec C_____ était "déjà difficile en 2019", mais qu'il n'en avait pas informé les membres du bureau exécutif, car la situation n'était "a priori [pas] dramatique" et "ne présentait aucune matière à alerte". Il a ensuite énuméré les "actions qu'il a[vait] menées à l'interne" (entretien avec K_____ suite à son courriel d'octobre 2019, décision d'encadrer l'employé via un coaching personnel dispensé par un spécialiste RH, etc.) et précisé qu'il souhaitait qu'un responsable financier soit engagé pour succéder à C_____, la fonction de directeur adjoint devant faire l'objet d'une discussion.

Le bureau exécutif a rappelé que le licenciement de C_____ n'avait "pas encore été statué formellement, en attente de la tournure [qu'allait] prendre l'entretien avec [l'employé] fixé au 1^{er} juillet 2020". I_____ a précisé qu'il était "gêné" de ne pas pouvoir assister à cet entretien; il a "réaffirmé au [bureau exécutif] la nécessité de n'aborder [à cette occasion] que le thème du « harcèlement avéré auprès des collaboratrices » dont trait[ait] le rapport d'alerte et aucunement celui de la gestion du Covid-19".

l.c Lors d'une séance qui s'est tenue le 30 juin 2020, E_____ a informé les membres du comité que I_____ avait rédigé le rapport d'enquête interne "en regroupant les diverses notes prises par [F_____] et lui-même lors des entretiens" qui avaient eu lieu avec le "personnel administratif plaignant" les 27 avril et 23 juin 2020, avec C_____ le 2 juin 2020, et avec "trois membres du comité de direction" le 23 juin 2020. E_____ a ajouté que ce rapport "[était] à l'examen auprès des membres du [bureau exécutif] qui souhait[aient] en faire une lecture attentive et apporter des modifications si nécessaire".

m. Le 1^{er} juillet 2020, une deuxième réunion a eu lieu en présence de C_____, E_____, G_____, F_____ et H_____. Le compte-rendu de cette réunion mentionne ce qui suit :

"Il est fait rappel de l'existence des plaintes de la part des quatre collaboratrices du service administratif auprès de la personne de confiance externe qui font l'objet d'un rapport d'alerte daté du 9 avril 2020. Il est aussi soulevé les difficultés rencontrées par [C_____] dès son engagement en décembre 2016; il rapporte

notamment les faits suivants : une collaboratrice en « burnout » passant son brevet fédéral; en comparaison à une équipe à B_____ très soudée et compétente, une équipe à A_____ en effectif très restreint au niveau de l'expérience; situation critique à A_____ en raison d'un plan comptable non adapté et de beaucoup de retard. [C_____] affirme ne pas connaître les raisons pour lesquelles ces quatre collaboratrices ont consulté Mme L_____ ce 8 avril 2020. [...] Le Bureau exécutif formule les options possibles pour la poursuite de sa collaboration au sein des résidences, notamment : licenciement/recours au pénal; maintien à son poste de travail/médiation; accord financier/licenciement. Il est évoqué la possibilité de modalités de reprise de travail dès le 1^{er} juillet 2020".

Ce compte-rendu n'a pas été remis à l'employé.

n. Par courrier du 5 juillet 2020 adressé au bureau exécutif, C_____ a déploré le fait qu'il n'avait pas pu prendre connaissance des faits qui lui étaient reprochés, ni se déterminer à leur sujet. Il a constaté que sa convocation à la réunion avait été justifiée par un rapport réalisé par la personne de confiance, dont le bureau exécutif avait refusé de lui remettre copie. Il a formellement sollicité la mise en œuvre d'une médiation entre lui-même et les quatre collaboratrices qu'il pensait être à l'origine des accusations pesant contre lui. Il a également relevé qu'il subissait depuis deux ans un harcèlement psychologique de la part de I_____, ce qui pouvait s'expliquer par le fait qu'il avait émis des soupçons de malversations quant à la gestion des associations par celui-ci. Il a encore indiqué "*ouvrir une plainte selon la directive interne*", tendant à ce que le bureau exécutif procède à une "*étude détaillée [de ces] éléments [...], notamment en recevant les pièces dont [il] dispos[ait]*" et "*constate l'existence d'un harcèlement qualifié sur [s]a personne*".

o. Par courrier du 6 juillet 2020, les associations ont résilié le contrat de travail de C_____ avec effet au 30 octobre 2020, tout en le libérant de son obligation de travailler avec effet immédiat.

Elles ont précisé que la continuation des rapports de travail ne pouvait pas être envisagée, dans la mesure où la qualité du travail de C_____ n'était pas satisfaisante d'un point de vue managérial et organisationnel. Par ailleurs, la communication avec ses équipes était mauvaise, voire rompue, en particulier à cause de son comportement inadéquat envers ses collaboratrices.

p. Le licenciement de C_____ a été évoqué par le bureau exécutif lors de sa séance du 13 août 2020. Le compte-rendu de cette séance mentionne ce qui suit : "*Une lecture approfondie du [rapport d'enquête interne] écrit par [I_____] se fera en séance de travail fixée le 24 août 2020*".

q. L'employé a été en incapacité de travail à 100% du 30 juillet au 31 décembre 2020.

Dans un certificat médical daté du 19 avril 2022, le Dr M_____, psychiatre et psychothérapeute, a indiqué avoir régulièrement suivi C_____ entre le 7 avril 2020 et le 20 décembre 2021, en relation avec un état anxio-dépressif sévère survenu

dans le cadre d'un harcèlement psychique exercé par sa hiérarchie. Ce harcèlement avait provoqué une décompensation psychique nécessitant un certain nombre d'arrêts de travail et la mise en place d'un traitement pharmacologique.

r. Par courrier du 29 novembre 2020 adressé aux associations, intitulé "*contestation licenciement*", C_____ a contesté le caractère sérieux et réel des motifs avancés à l'appui de son licenciement. Ses compétences n'avaient jamais été remises en cause durant ses années de travail au sein des associations et le fonctionnement du service n'avait jamais été perturbé par son *management*.

s. Par courrier du 8 décembre 2020 adressé à C_____, les employeuses ont confirmé que la décision de le licencier reposait sur les motifs figurant dans le courrier de licenciement du 6 juillet 2020, lesquels lui avaient été exposés lors de la réunion du 1^{er} juillet 2020 et qui étaient entièrement maintenus.

t. Par courrier du 22 décembre 2020 adressé aux associations, C_____ a fait opposition à son licenciement, exposant ce qui suit : "*Il est fait suite à votre courrier du 8 décembre 2020 qui est contesté. Par ailleurs, comme déjà relevé dans mon courrier du 29 novembre 2020, je fais formellement opposition à mon licenciement conformément à l'article 336b al. 2 CO du Code des obligations. Ce licenciement est abusif car il est intervenu dans des conditions que le droit suisse ne saurait protéger. J'ai été atteint dans ma santé par les agissements du directeur général et par le fait que tout a été entrepris pour m'évincer alors que je ne faisais que mon travail*".

u. En date du 28 janvier 2021, Les associations, soit pour elles E_____ et I_____, ont établi à l'attention de C_____ un certificat de travail ayant la teneur suivante :

"Les résidences A_____ et B_____ sont des établissements médico-sociaux qui accueillent en long séjour des personnes âgées qui ne disposent plus de l'autonomie nécessaire pour vivre seules à leur domicile. Ces lieux de vie, respectivement de 76 à 50 lits assurent une prise en charge de qualité dans un cadre stimulant et un environnement sécurisé adapté aux besoins des personnes dépendantes.

Nous certifions par la présente que Monsieur C_____, né le _____ 1970, a travaillé à 100% au sein de nos résidences en qualité de directeur adjoint du 1^{er} décembre 2016 au 31 décembre 2020.

Dans le cadre de sa fonction et en collaboration avec la direction générale, Monsieur C_____ avait pour tâches :

- *Appuyer le directeur général dans ses tâches de conduite et de planification de l'activité des résidences;*
- *Conseiller le directeur général en matière de communication tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des résidences.*
- *Soutenir le directeur général dans sa mission.*
- *Remplacer le directeur général en cas d'absence prolongée tant en matière de représentation externe que vis-à-vis des autres chefs de service.*

-
- *Diriger le secteur administratif et financier, la gestion des salaires et de l'administration RH.*
 - *Veiller à la mise en place et au suivi des outils de contrôle de gestion.*
 - *Veiller au développement et au bon fonctionnement du système d'information « software » et à leur intégration « hardware ».*
 - *Garantir la mise en œuvre du système de contrôle interne et adapter celui-ci en fonction des besoins opérationnels.*
 - *Assurer la veille juridique.*

Monsieur C_____ est disponible et sait faire preuve d'un bon esprit d'analyse et d'une bonne gestion des impératifs techniques de sa fonction.

Monsieur C_____ a entretenu de bons contacts avec ses pairs du comité de direction et sa hiérarchie.

Il nous a quitté libre de tout engagement à l'exception de son devoir de discrétion et de son secret de fonction.

Nous lui souhaitons bonne continuation dans son avenir professionnel [...]"

v. *A une date qui ne ressort pas du dossier, un rapport d'enquête interne - document non daté et non signé - a été établi (cf. let. h *supra*). Il y est indiqué que le bureau exécutif et la direction des associations, soit pour elle I_____, avaient procédé à l'audition de plusieurs personnes entre les 8 avril 2020 et 1^{er} juillet 2020 : L_____ avait été entendue les 8 et 13 avril, les collaboratrices à l'origine du rapport d'alerte les 27 avril et 23 juin, C_____ les 2 juin et 1^{er} juillet, et trois "membres de la direction", dont N_____, le 23 juin 2020.*

En lien avec l'audition de L_____, le rapport fait état de ce qui suit :

"Rapport d'alerte : Plusieurs collaboratrices ont fait appel à la personne de confiance, dont une uniquement par entretien téléphonique. Les autres collaboratrices n'ont pas osé s'associer à la démarche, certaines par peur de représailles. Mme L_____ a alerté le directeur et l'a prié d'organiser une rencontre avec les membres du bureau exécutif en vue de les alerter également en direct. Sur demande, vu la gravité des faits et étant donné les circonstances liées SARS-COVID 2, le directeur a organisé une vidéoconférence avec Mme L_____, Mme E_____, MM. G_____, F_____, H_____ et I_____. Lors de cet entretien en vidéoconférence, la personne de confiance a présenté aux membres du bureau exécutif et au directeur l'état de situation et plus particulièrement les carences constatées de M. C_____ tant d'un point de vue managérial que de ses comportements vis-à-vis des collaborateurs. Ses agissements ont été qualifiés de « harcèlement avéré ». [...]"

Les membres du bureau exécutif sont abasourdis par la teneur de l'alerte. Le directeur propose une rencontre avec les dames qui subissent la situation. [...] Le directeur contacte à nouveau la personne de confiance pour demander

l'autorisation de remettre son rapport aux membres du bureau exécutif. Mme L_____ doit s'enquérir auprès des collaboratrices pour pouvoir obtenir leur accord. En outre, ce document est strictement confidentiel et ne devra être dévoilé sous aucune forme [...]. M. I_____ est autorisé à organiser l'entrevue avec les collaboratrices et les rassurer sur le fait qu'elles seront protégées sans aucune autre précision. Dans la foulée, le directeur a organisé une entrevue à la résidence A_____ entre les membres du bureau exécutif et les collaboratrices."

Le rapport d'enquête interne n'a été communiqué à C_____ que dans le cadre de la présente procédure (cf. *infra* let. D.b).

w. C_____ a retrouvé un nouvel emploi en qualité de directeur de l'ASSOCIATION DE L'EMS "O_____" sise à P_____ [GE]. Il est entré en fonction le 7 mars 2022.

x. En avril et mai 2023, le Tribunal a entendu comme témoins plusieurs membres du bureau exécutif ainsi que des employés et anciens employés des associations.

x.a E_____ a déclaré qu'il y avait eu des difficultés au sein des EMS entre 2016 et 2021, mais aucun gros problème de gouvernance. La responsable RH avait été licenciée en 2016 à la suite d'un conflit avec I_____; la raison invoquée à l'appui de ce licenciement était une "réorganisation". C_____ était une personne tout à fait agréable, respectueuse et très professionnelle. Il avait toujours répondu clairement à ses demandes et avait toujours respecté les délais lorsqu'elle lui demandait quelque chose. Elle l'avait trouvé investi dans son travail. Les membres du bureau exécutif suivaient ses activités. Il était l'adjoint du directeur pour les finances et la comptabilité. Il était en charge de l'uniformisation des plans comptables des deux EMS, ce qu'il avait fait selon elle. Elle avait entendu dire que C_____ et I_____ étaient en désaccord sur la manière de gérer la crise sanitaire. C_____ ne lui avait pas demandé d'intervenir, mais lui avait confié qu'il sentait que "*quelque chose se tramait*". Les relations entre I_____ et l'employé avaient commencé à se détériorer au retour d'un voyage professionnel à Montréal en 2019. Elle avait constaté qu'à partir de ce moment-là C_____ n'avait plus participé aux séances du comité, contrairement à son habitude.

Le rapport d'alerte avait été établi à la demande de I_____. Elle et les autres membres du bureau exécutif avaient été étonnés par le contenu de ce rapport, qui ne correspondait pas à ce qu'elle connaissait de C_____. Avant cela, elle n'avait pas "*eu vent*" d'un éventuel conflit. I_____ ne lui avait pas parlé de C_____ et elle n'avait entendu aucune rumeur. Une première séance avait été organisée avec L_____, en présence de I_____. Les membres du bureau exécutif avaient ensuite rencontré les quatre collaboratrices concernées par le rapport. Elles s'étaient exprimées une première fois en présence de I_____, puis en seconde fois hors sa présence. Elles avaient expliqué que C_____ était désagréable, qu'elles en avaient peur et qu'elles avaient de la peine à le joindre et à obtenir certains documents. L'employé avait été convoqué à un entretien le 2 juin 2020, en présence de I_____, au cours duquel les plaintes reçues lui avaient été relatées. Il était très surpris des

reproches formulés à son endroit. I_____ avait également participé à cette séance qui avait été difficile. Selon elle, le précité avait indiqué qu'il n'était pas envisageable que C_____ reprenne son poste. Elle ignorait cependant qui avait pris la décision de le licencier. Lors de cet entretien, C_____ avait déclaré qu'il se sentait harcelé et qu'il "*n'en resterait pas là*".

x.b F_____ a déclaré que des tensions étaient apparues entre C_____ et I_____ en 2019. A la suite d'un séminaire, C_____ avait confié que cela ne se passait pas très bien avec I_____. Ce dernier lui reprochait des carences dans son fonctionnement, ce qu'il contestait. A un moment donné, I_____ avait informé le bureau exécutif du fait que des collaboratrices des EMS s'étaient plaintes de C_____ auprès de lui, et qu'il avait sollicité la médiatrice. Les membres du bureau exécutif, étonnés qu'elle n'ait pas pris contact avec eux, avaient organisé un entretien téléphonique avec elle. Comme ses explications avaient été peu claires et pas convaincantes, ils avaient décidé de recevoir les quatre collaboratrices concernées. Celles-ci avaient confirmé que leurs relations avec C_____ n'étaient pas bonnes, mais deux d'entre elles étaient beaucoup moins affirmatives que dans la version de la médiatrice. Il n'avait jamais eu connaissance du rapport d'alerte. Il avait alors proposé d'organiser une rencontre entre les membres du bureau exécutif, C_____ et I_____, car il avait senti un malaise entre ces derniers. Cette rencontre avait été "*explosive*". L'employé s'était fâché avec I_____ et avait quitté la salle. A la même époque, le Service d'audit interne (SAI) était intervenu de manière impromptue, probablement sur la base d'une dénonciation. Le SAI leur avait reproché certaines comptabilisations douteuses concernant des voyages et des déplacements et être au courant de problèmes de direction. Il était exact que C_____ s'était plaint, lors d'un entretien, de pressions que I_____ exerçait sur lui, mais lui-même n'avait pas pu en savoir plus car il avait quitté la réunion. Selon le témoin, C_____ était une personne agréable et bienveillante, qui avait fourni un travail tout à fait correct et même plus pointu que celui de ses prédécesseurs. Aucun reproche ne lui avait jamais été fait à ce sujet.

x.c Q_____ a déclaré que C_____ était son chef depuis 2016. Elle avait parlé du comportement de ce dernier avec ses collègues, certains points ayant également été discutés en réunion avec I_____. Elle n'avait jamais été entendue par le comité. C_____ était pointilleux sur le travail, ce qu'elle considérait comme une qualité. Elle pouvait se référer à lui en cas de "*question RH*". En revanche, le côté humain était plus compliqué. Lorsqu'il avait pris ses fonctions, il avait laissé le personnel continuer à travailler selon l'organisation qui était en place; il n'avait pas besoin de gérer le service. Elle n'avait pas le souvenir qu'il ait été colérique ou qu'il ait hurlé sur le personnel. Selon elle, il n'était ni apprécié ni détesté. Elle n'avait personnellement jamais entendu C_____ être blessant ou rabaissant, mais des collègues le lui avaient rapporté. Lorsqu'elle avait besoin de lui parler, il était en général disponible s'ils étaient sur le même site. Sinon, il était relativement compliqué de l'avoir au téléphone. Il fallait lui "*sauter dessus*" lorsqu'il arrivait le mardi matin.

x.d R_____, employée des associations dans le cadre d'un contrat de durée maximale jusqu'à fin 2023, a déclaré avoir déjà travaillé pour celles-ci de mai 2014 à mars 2017. Elle avait démissionné à cause de son incompatibilité avec C_____. Un incident était survenu courant janvier 2017, lors d'une discussion avec ce dernier. Elle lui avait demandé de l'aide pour le retraitement du plan comptable. Elle avait commencé sa phrase par "*excusez-moi*" et il s'était immédiatement fâché. Il lui avait crié dessus en lui disant qu'elle n'était qu'une subalterne, qu'il l'avait déjà aidée, que c'était lui qu'il donnait les ordres et qu'il fallait qu'elle arrête de s'excuser. Il avait dit cela sur un ton très agressif. L'incident avait duré une vingtaine de secondes. Elle était restée sans voix et avait donné sa démission dans les 48 heures. Lorsqu'elle l'avait croisé durant son délai de congé, il s'était montré poli et s'était comporté comme si rien ne s'était passé.

x.e S_____ a déclaré que C_____ était son supérieur hiérarchique. Elle l'avait entendu être colérique, mais pas à son égard. Il n'avait pas une posture de chef d'équipe; il n'organisait pas de réunions ou alors de manière sporadique. Il n'était pas toujours facile à trouver, mais lorsqu'elle parvenait à le contacter, il était disponible. Elle s'était plainte de C_____ auprès de I_____ et du comité. Il était arrivé à C_____ d'utiliser un langage blessant ou rabaissant avec elle. A une reprise, elle avait souhaité être augmentée d'une classe salariale pour être au même niveau que ses collègues. Il lui avait répondu que si elle voulait plus d'argent, elle pouvait aller sur le trottoir et qu'avec son beau sourire elle pourrait gagner plus. Une autre fois, il lui avait demandé d'arrêter d'aider une collègue en difficultés car il souhaitait licencier cette dernière; il l'avait même menacée de la licencier si elle continuait.

x.f N_____, employé des associations en tant que responsable technique et spécialiste de la sécurité au travail (MSST), a déclaré être ami avec C_____ qu'il voyait environ deux fois par semaine. Ils parlaient des problèmes professionnels qu'ils rencontraient. Selon lui, la gestion de la pandémie avait été faite par "*l'ensemble du comité de direction*". C_____ et I_____ n'étaient pas du même avis sur tout, le premier souhaitant suivre les directives du Conseil fédéral précisément, alors que le second avait une vision plus souple. La plupart des discussions avaient été courtoises à l'exception d'une ou deux fois où elles avaient été plus animées. Il n'avait pas remarqué de tensions palpables entre eux, ni de changement d'attitude de I_____ envers C_____. Selon lui, ce dernier était quelqu'un d'assez souple mais qui pouvait le devenir moins s'il était "*poussé à bout*". Il ne l'avait jamais vu agressif ni manquer de respect à quelqu'un. Il agissait comme un responsable tout à fait normalement. Il avait eu un entretien avec les membres du bureau, en l'absence de C_____ et I_____, qui voulaient savoir s'il était au courant de problèmes entre C_____ et ses collaboratrices, ce à quoi il avait répondu qu'il "*n'avai[t] rien vu, ni [rien] su*". A sa connaissance, I_____ n'avait pas informé les membres de la direction d'accusations contre C_____ lorsque celui-ci était encore présent; par la suite, il les avait avisés que des plaintes avaient été émises en lien avec des problèmes relationnels entre C_____ et ses

collaboratrices. Celles-ci n'étaient jamais venues voir le témoin à ce sujet. Vu qu'il travaillait beaucoup avec lui, elles n'avaient sans doute pas osé lui en parler.

x.g T_____, employée des associations de janvier 2021 à avril 2023, a déclaré qu'elle ne connaissait pas C_____ qui était son "*prédécesseur*". Elle avait été licenciée pour le motif - non fondé selon elle - qu'elle était une exécutante et non une *manager*. Elle considérait qu'il y avait eu beaucoup de manipulations et de provocations de la part des personnes qui lui étaient subordonnées. Celles-ci s'étaient plaintes à son sujet auprès du directeur. En théorie, elle pouvait gérer son activité de façon autonome mais, en pratique, elle recevait beaucoup d'injonctions de I_____. Lorsqu'elle prenait une décision et qu'il décidait le contraire, il lui demandait d'aller en informer les collaborateurs et de s'excuser. Elle avait dénoncé une présomption de malversations au sein de l'institution. I_____ lui avait hurlé dessus et s'était mis à "*chercher la petite bête pour un rien*", lui avait parlé méchamment et l'avait décrédibilisée devant ses subordonnées. L'audit qui avait été mené sur la base de sa dénonciation n'avait pas révélé de fraudes, mais un problème de gouvernance.

D. a. Par demande du 28 juin 2021, déclarée non conciliée le 30 août 2021 et introduite devant le Tribunal le 20 novembre 2021, C_____ a assigné les associations, conjointement et solidairement, en paiement de la somme totale de 85'931 fr. 20, se décomposant comme suit :

- 54'081 fr. nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021, à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- 26'849 fr. 20 bruts, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021, à titre de vacances non prises en nature;
- 5'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021, à titre de tort moral.

Il a en outre conclu à ce que les associations soient condamnées à lui remettre un certificat de travail rectifié - selon les termes du projet annexé à sa demande (pièce 60 dem.) -, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP.

Préalablement, il a conclu à ce que le Tribunal ordonne aux associations et/ou à L_____, la production du rapport d'alerte du 9 avril 2020, des procès-verbaux des personnes entendues dans le cadre de ce rapport d'alerte et de tout autre document en lien avec celui-ci, ordonne aux associations de produire les procès-verbaux des entretiens individuels des collègues et chefs de service de C_____ conduits par le bureau exécutif en mai 2020, ainsi que d'indiquer par écrit le nom des personnes composant actuellement leurs comités respectifs.

Il a fait valoir que depuis 2018, I_____ avait exercé sur lui une pression constante et adopté un comportement hostile, en raison du fait qu'il avait exprimé sa réprobation face à sa gestion financière. Lorsqu'il s'était opposé à sa manière d'appliquer les mesures sanitaires pendant la pandémie, I_____ l'avait marginalisé et déstabilisé au point d'entraîner une incapacité de travail à 100%. En outre, les associations avaient adopté un comportement hostile à son encontre en accréditant

le processus ayant abouti au rapport d'alerte et en refusant de lui en remettre copie. Elles avaient préféré le licenciement plutôt que d'entreprendre des démarches pour comprendre le différend qui l'opposait à I_____. Les reproches ayant fondé son licenciement n'étaient pas établis.

Il a allégué avoir "*réitéré son opposition écrite à son licenciement conformément à l'art. 336b al. 1 CO*" par courrier du 22 décembre 2020 (allégué 152 dem., cf. *supra* let. C.t). Il a en outre allégué qu'au vu de son incapacité de travail, les rapports de travail avaient définitivement pris fin le 31 décembre 2020 (allégué 154 dem.).

b. Dans leur réponse du 11 mars 2022, les employeuses ont conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions. Elles ont admis les allégués 152 et 154 dem. et produit plusieurs pièces, dont le rapport d'enquête interne (pièce 5 déf.).

Elles ont fait valoir que l'employé avait été licencié en raison de sa mauvaise gestion et organisation, de ses horaires irréguliers, de son absence de disponibilité pour ses collaborateurs, de l'absence de mise en place d'un plan comptable et de son attitude "*scandaleuse*" vis-à-vis de ses subordonnées. Ses colères étaient parfois excessives et ses collaborateurs en avaient peur. Une collaboratrice avait démissionné en raison de son attitude à son égard. Dès le début de la pandémie, C_____ s'était opposé de manière frontale et dogmatique à I_____, lequel avait toujours agi dans l'intérêt des résidents et en fonction des réalités du terrain, alors que l'employé avait "*abandonné le navire*". Quatre employées avaient saisi la personne de confiance en raison de son attitude inadéquate à leur égard. Les associations avaient effectué une enquête interne, dont était résulté le rapport d'enquête produit sous pièce 5 déf. Lors de ses auditions par le bureau exécutif, C_____ s'était montré agressif et belliqueux à l'encontre de I_____ et des membres du comité. Dans de telles circonstances, les rapports de travail ne pouvaient pas être maintenus, de sorte que le licenciement n'avait rien d'abusif.

c. Dans sa réplique du 28 juin 2022, C_____ a amplifié ses conclusions préalables, sollicitant la production d'un exemplaire daté et signé du rapport d'enquête interne. Il a persisté dans ses conclusions pour le surplus.

Il a soutenu que le rapport d'enquête interne ne pouvait pas fonder son licenciement, dans la mesure où ses droits n'avaient pas été respectés. Les associations lui avaient refusé le droit d'en prendre connaissance, n'avaient pas entrepris de démarches lui permettant de se faire assister d'un conseil et n'avaient porté à sa connaissance le rapport final d'enquête qu'à l'appui de leur réponse du 11 mars 2022. Il n'avait été informé de l'existence du rapport d'alerte qu'au mois de juin 2020, lors d'une réunion improvisée à son retour d'arrêt maladie, sans convocation préalable. Il n'avait reçu copie des procès-verbaux de ses propres auditions qu'en avril 2021, sur demande de son conseil, et n'avait reçu le rapport d'enquête interne qu'au cours de la procédure. La véracité du contenu de ce rapport devait être appréciée avec circonspection dans la mesure où il n'était ni daté ni signé et qu'il contenait de nombreuses incohérences et contradictions. Les dires des accusatrices n'avaient pas été corroborés par des pièces ou des témoignages circonstanciés. La motivation réelle de son licenciement

s'expliquait par la dégradation de ses relations avec I_____. Ce dernier avait alors instigué une procédure d'enquête contre lui, afin de l'écartier définitivement.

d. Dans leur duplique, les associations ont persisté dans leurs conclusions.

e. Lors de l'audience de débats d'instruction du 17 janvier 2023, C_____ s'est déterminé sur la duplique précitée.

A l'issue de l'audience, le Tribunal a rendu une ordonnance de preuves, par laquelle il a ordonné la production - par les associations et/ou L_____ - du rapport d'alerte du 9 avril 2020, des procès-verbaux des personnes entendues dans le cadre de ce rapport et de tout autre document s'y rapportant. Il a également ordonné la production - par les associations - des procès-verbaux des entretiens individuels des collègues et chefs de service de C_____ menés par le bureau exécutif en mai 2020, de l'original signé (ou d'une copie certifiée conforme signée) du rapport d'enquête interne, ainsi que des procès-verbaux signés des auditions retranscrites dans ce rapport.

f. Par pli du 28 février 2023, les associations ont fait valoir qu'elles n'étaient pas habilitées à produire le rapport d'alerte établi par L_____, sous peine de violer leurs obligations et les droits des employées concernées. Le rapport d'enquête interne était un document interne ne nécessitant pas de signature. Dès lors qu'un document signé n'existait pas, il n'était pas possible de le verser à la procédure.

g. Elles ont déposé des pièces nouvelles les 28 février et 15 mars 2023.

h. C_____ s'est déterminé à ce sujet par écritures du 20 avril 2023.

Il a conclu à ce que certaines de ces pièces soient déclarées irrecevables, à ce qu'il soit ordonné aux associations d'indiquer l'identité de tout(e) collaborateur(-trice) ayant porté des accusations contre lui et ayant conduit à l'ouverture de l'enquête interne le concernant, à ce que soit ordonnée la production d'un certain nombre de pièces, et à ce qu'il soit dit que le rapport d'enquête interne - et plus particulièrement les prétendues retranscriptions d'auditions y figurant - soit éliminé du dossier, subsidiairement ne soit pas pris en considération.

i. Par courriel du 9 mai 2023, L_____ a transmis au Tribunal une copie du rapport d'alerte établi par ses soins, caviardé, précisant que "*les personnes concernées avaient validé au printemps 2020 la teneur exacte de cette alerte avant son envoi à la présidente des établissements*".

j. Par écritures des 10 et 12 mai 2023, C_____ a conclu à l'irrecevabilité des conclusions nouvelles des associations. Il a contesté l'intégralité du contenu du rapport d'alerte et amplifié sa conclusion tendant au versement d'une indemnité pour licenciement abusif à 81'121 fr. 50, montant correspondant à six mois de salaire, part au treizième salaire comprise.

k. Lors de l'audience du 16 mai 2023, le Tribunal a entendu des témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-avant dans la mesure utile, donné la parole aux parties pour leurs plaidoiries finales, puis gardé la cause à juger.

C_____ a persisté dans ses conclusions modifiées du 12 mai 2023. Les associations ont persisté dans leurs précédentes conclusions. Elles ont en outre conclu à l'irrecevabilité des écritures de l'employé du 12 mai 2023, au motif que celles-ci ne se rapportaient à aucun fait nouveau.

- E. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a retenu que C_____ avait été licencié à la suite d'une enquête interne, elle-même déclenchée par un rapport d'alerte établi par une personne de confiance externe, celle-ci ayant été saisie par quatre collaboratrices des associations qui se plaignaient du comportement de l'employé et de sa gestion du personnel.

Il ressortait de la procédure qu'une enquête interne avait été initiée à partir d'avril 2020 et que celle-ci avait été menée par les membres du bureau exécutif, soit par un organe des employeuses, de même que par la direction, représentée par I_____. C_____ avait été entendu par les instances dirigeantes les 2 juin et 1^{er} juillet 2020, sans qu'à aucun moment donné il n'ait été informé de l'ouverture d'une enquête interne à son encontre. Les associations ne lui avaient pas indiqué les faits exacts qui lui étaient reprochés, ni ne lui avaient permis de prendre connaissance du rapport d'alerte, serait-ce caviardé, sur lequel elles s'étaient pourtant appuyées lors des deux entretiens précités. En outre, la personne de confiance avait dépassé le rôle d'observatrice neutre qui était le sien; elle avait activement participé à l'enquête interne visant C_____ en qualifiant notamment elle-même de "*harcèlement qualifié*" les agissements qui lui avaient été rapportés. Les associations n'avaient tenu aucun procès-verbal des auditions menées pendant l'enquête interne; elles s'étaient contentées de résumer les propos recueillis sous forme de comptes rendus (non signés), ce qui ne permettait pas de savoir quelle méthodologie avait été utilisée pour l'audition des témoins, ni de s'assurer que les propos de ces derniers avaient été fidèlement retranscrits. Les comptes rendus des séances des 2 juin et 1^{er} juillet 2020 n'avaient pas été soumis à C_____ pour relecture et le rapport de l'enquête interne n'était ni daté ni signé. Les garanties minimales d'une enquête interne complète et impartiale n'ayant pas été respectées, les associations ne pouvaient pas s'appuyer sur celle-ci pour licencier l'employé. En outre, I_____ avait été partie prenante, dès le départ, au processus ayant mené au licenciement de C_____. Or, il ressortait des déclarations des témoins E_____ et F_____ que les relations entre les précités s'étaient dégradées dès 2019 et que C_____ s'était plaint de cette situation. La présence de I_____ à toutes les étapes du processus ayant conduit au congé faisait planer un doute sur l'impartialité avec laquelle ce processus avait été mené. Dès lors que I_____ se trouvait dans une situation de conflits d'intérêts, les associations n'auraient pas dû le laisser participer activement à l'enquête interne.

Les enquêtes menées par le Tribunal n'étaient pas de nature à confirmer la gravité des agissements reprochés à C_____, que ce soit dans le rapport d'alerte ou dans le rapport d'enquête interne. Si certains témoignages mettaient en évidence que l'employé avait pu avoir une attitude et/ou tenir des propos problématiques à l'égard de certaines collaboratrices, l'altercation décrite par R_____ remontait à janvier

2017 et celle-ci n'avait plus travaillé avec C_____ par la suite. S'il était incontestable que les propos tenus à l'endroit de S_____ étaient inconvenants, la précitée n'avait décrit qu'un unique incident de cet ordre la concernant. Or, à lui seul, cet incident ne permettait pas de corroborer l'ampleur et la gravité des faits invoqués à l'appui du licenciement. Les enquêtes n'avaient pas mis en évidence de dysfonctionnements graves de la part de C_____ dans son organisation ou dans la gestion de son équipe. Il avait en outre été décrit comme une personne respectueuse, bienveillante, très professionnelle et disponible lorsque cela était nécessaire. Le congé apparaissait dès lors comme abusif, de sorte qu'il y avait lieu d'allouer à C_____ une indemnité, fixée en équité à un montant net de 25'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021.

Il n'y avait en revanche pas lieu de lui allouer une indemnité pour tort moral. La souffrance morale éprouvée par C_____ dans le contexte de la fin des rapports de travail avait déjà été prise en compte dans l'indemnité pour licenciement abusif et le précité n'avait pas démontré qu'une réparation supplémentaire devrait lui être accordée à un autre chef.

S'agissant de l'indemnité pour vacances non prises en nature, il ressortait de la procédure que C_____ disposait, à l'échéance de son contrat, de 25 jours de vacances (32.5 jours, dont à déduire 7.5 jours liés à son incapacité de travail). Si C_____ se prévalait d'un solde supérieur (43 jours), il n'avait contesté ni le contenu ni la quotité de la réduction de son droit aux vacances tel que cela résultait du décompte établi par les associations, qu'il avait lui-même produit. Rien dans ses explications ne permettait de comprendre pourquoi il aurait fallu s'écarter de ce dernier décompte. En incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'à l'échéance de son contrat de travail, il n'avait pas bénéficié d'un délai de congé, de sorte qu'aucune compensation ne pouvait être opérée durant cette période inexistante. Son salaire journalier étant de 621 fr. 60 (13'520 fr. 25 / 21.75), un montant de 15'540 fr. (621 fr. 60 x 25 jours) lui était dû à ce titre.

Le certificat de travail délivré à C_____ n'était pas satisfaisant, dès lors qu'il était particulièrement laconique et ne portait quasiment aucune appréciation sur la qualité du travail fourni, alors même que les enquêtes avaient permis de démontrer que l'employé était investi dans son travail, qu'il accomplissait avec sérieux et précision. Il avait été décrit par les membres du bureau exécutif comme une personne très professionnelle et pointilleuse. A l'exception de deux ex-collègues de C_____, les témoignages recueillis avaient permis d'établir que celui-ci était une personne respectueuse, agréable et bienveillante. Il se justifiait de lui délivrer un certificat de travail modifié contenant les éléments suivants, étant précisé que les quatre premiers paragraphes étaient identiques au certificat précédemment délivré.

"[...] Du fait de ses solides connaissances en gestion et de son expérience variée, Monsieur C_____ s'est très rapidement intégré à notre structure et à nos méthodes. Il a toujours été à la hauteur des différentes missions qui lui étaient assignées. Sa capacité d'adaptation aux circonstances, ses excellentes

connaissances de outils du monde de la gestion et de l'analyse financière se sont révélées d'une grande qualité. Par ailleurs, Monsieur C_____ démontre une très bonne maîtrise des outils informatiques de gestion (ERP SADIES, outils bureautiques).

Nous avons apprécié le dynamisme de Monsieur C_____, qui s'est toujours montré motivé et consciencieux. Son sens du respect de la culture et du vécu de chacun lui a permis d'être tout de suite à l'aise dans notre milieu. Il s'est investi avec intérêt dans l'accomplissement de toutes ses tâches. Sa grande capacité de travail, sa persévérance et son engagement personnel lui ont permis de réaliser les objectifs fixés.

Monsieur C_____ a toujours répondu à notre pleine satisfaction aux multiples exigences qui lui étaient posées, même en cas de forte charge de travail. Son travail a toujours été créatif, réfléchi et d'une qualité irréprochable.

Dans ses rapports avec ses supérieurs hiérarchiques, les partenaires professionnels et les résidents, il s'est toujours montré prévenant, aimable et honnête. Il a su par ses compétences et ses qualités personnelles mériter la confiance et l'estime.

Il nous quitte libre de tout engagement à l'exception de son devoir de discrétion et de son secret de fonction.

Nous remercions Monsieur C_____ pour son excellent travail et lui souhaitons nos vœux les meilleurs pour son avenir professionnel".

Dans la mesure où rien n'indiquait que les associations ne s'exécuteraient pas, il ne se justifiait pas d'assortir l'ordre de remettre ledit certificat de travail de la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP.

EN DROIT

1. **1.1** Le jugement attaqué est une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Il en va de même des répliques et dupliques des parties, déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet.

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties, les associations seront désignées ci-après comme les appelantes et C_____ comme l'intimé.

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

1.3 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

Pour satisfaire à l'obligation de motivation résultant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'elle attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 précité *loc. cit.*).

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

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

Ces conditions sont cumulatives. S'agissant des vrais *nova*, la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation

immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo *nova*, à savoir les faits et moyens de preuves qui étaient déjà survenus à la fin de l'audience des débats principaux de première instance, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

Si les moyens de preuve nouvellement offerts se rapportent à des faits survenus avant la clôture de la procédure probatoire de première instance, il ne suffit pas, pour considérer que la condition de l'art. 317 al. 1 CPC est remplie, que la partie intéressée les ait obtenus ensuite, ni qu'elle affirme, sans le démontrer, qu'elle n'y a pas eu accès auparavant, ou qu'elle ne pouvait pas se rendre compte de la nécessité de les produire antérieurement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 2.2). La recevabilité de *nova* dont la survenance dépend de la volonté des parties s'apprécie selon qu'ils auraient pu ou non être présentés auparavant en faisant preuve de la diligence requise (ATF 146 III 416 consid. 5.3).

2.2

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

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

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

2.2.2 L'intimé a lui aussi formulé des critiques à l'égard de l'état de fait retenu par le Tribunal. Certaines d'entre elles portent en réalité davantage sur l'appréciation des preuves et sur l'appréciation juridique des faits. Elles seront examinées ci-après dans la mesure de leur pertinence. Au surplus, les éléments de fait que l'intimé considérait comme inexactement retranscrits par le Tribunal ont été intégrés dans l'état de fait du présent arrêt, dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la procédure.

A titre préalable, l'intimé a conclu à ce que le rapport d'enquête interne (pièce 5 déf.), et plus particulièrement les retranscriptions d'auditions y figurant, soient éliminés du dossier, respectivement ne soient pas pris en considération par la Cour. Il fait valoir que la pièce 5 déf. serait irrecevable, dans la mesure où les appelantes n'avaient pas produit "*l'original signé ou une copie certifiée conforme signée*" du rapport précité, en violation de l'ordonnance de preuves du 17 janvier 2023.

Ce moyen est mal fondé. Le simple fait qu'un titre ne comporte aucune signature manuscrite ne suffit pas, en soi, à entraîner son irrecevabilité. Par pli du 28 février 2023, les appelantes ont informé le Tribunal qu'elles ne pouvaient pas donner suite à son injonction, dès lors qu'il n'existait pas d'original signé de ce document. Aucun élément au dossier ne vient mettre en doute la véracité de cette explication. Il n'y a donc pas lieu d'écarter la pièce litigieuse des débats, étant relevé que la question de sa force probante est une question d'appréciation des preuves et non de recevabilité.

- 3.** Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que l'opposition de l'intimé à son licenciement était valable. Elles soutiennent - pour la première fois devant la Cour - que pour s'opposer valablement au congé, l'intimé aurait dû manifester clairement sa volonté de poursuivre les rapports de travail, ce qu'il n'avait pas fait.

3.1 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si celui-ci refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5).

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard

de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été signifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c).

Il n'y a en revanche pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2; 4C.39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.4). Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.1).

Dans un arrêt 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 - auquel les appelantes font référence dans leur appel - le Tribunal fédéral a relevé, en *obiter dictum*, que l'art. 336b al. 1er CO ne signifiait pas seulement "*faire opposition au motif du congé, ou aux circonstances ayant mené au congé*", mais imposait à l'employé de manifester clairement sa volonté de vouloir poursuivre les rapports de travail (consid. 3.3).

Cet *obiter dictum* très restrictif a été critiqué en ce qu'il paraissait contredire la jurisprudence antérieure du Tribunal fédéral (DIETSCHY-MARTENET/DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 11 ad art. 336b CO et les références citées; cf. également PORTMANN/RUDOLPH, *in* Basler Kommentar, Obligationrecht I, 2020, n. 1b ad art. 336b CO).

Dans un arrêt rendu en 2019, la Cour d'appel civile du canton de Vaud a considéré que l'*obiter dictum* du Tribunal fédéral devait s'interpréter "*comme permettant de distinguer l'opposition d'avec la simple contestation des motifs du congé*". Dans le cas qui lui était soumis, le Tribunal fédéral avait considéré que l'employeur ne pouvait pas comprendre que l'employé contestait le congé dès lors que celui-ci ne mentionnait nulle part s'opposer à la fin des rapports de travail - écrivant au contraire "*afin que nos rapports de travail se terminent dans le respect*" - et n'évoquait pas une indemnité pour licenciement abusif. Dans ces circonstances, l'employeur ne pouvait pas retenir que ce courrier constituait une opposition au congé au sens de l'art. 336b al. 1 CO. D'après les juges vaudois, l'on pouvait ainsi interpréter l'arrêt en cause en ce sens que la validité de l'opposition dépendait exclusivement de la manifestation de la contestation du congé, de sorte que la manifestation de poursuivre les rapports de travail était donnée lorsque l'employé contestait le congé. Il n'apparaissait en revanche pas que le Tribunal fédéral ait entendu poser une condition supplémentaire - non prévue par la loi - en ce sens que, dans son opposition, le travailleur devrait expressément offrir ses services (CACI arrêt n° 277 du 16 mai 2019 consid. 4.4, *in* JdT 2019 III 139).

Dans deux arrêts récents, la Cour de céans a également considéré que le Tribunal fédéral n'avait pas imposé une nouvelle condition à l'art. 336b al. 1 CO dans l'arrêt 4A_320/2014, mais confirmé sa jurisprudence selon laquelle il était nécessaire pour l'employé de faire opposition au congé lui-même et non seulement aux motifs

invoqués. L'employé n'avait, partant, aucune incombance de manifester sa volonté de réintégrer son poste ou un autre poste auprès de l'employeur (CAPH/88/2023 du 3 juillet 2023 consid. 5.3.2 et les références citées; CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019 consid. 6.2).

3.2 En l'espèce, par courrier du 29 novembre 2020 intitulé "*contestation licenciement*", l'intimé a contesté le "*caractère sérieux et réel des motifs avancés à l'appui de son licenciement*". Peu après, par courrier du 22 décembre 2020, soit pendant le délai de congé, l'intimé a "*formellement fait opposition à [son] licenciement conformément à l'article 336b al. 2 CO*", précisant pour le surplus qu'il considérait que ce licenciement était "*abusif car [...] intervenu dans des conditions que le droit suisse ne saurait protéger*".

Contrairement à ce que soutiennent les appelantes, cette formulation claire est suffisante au regard de l'art. 336b CO, lequel exige de l'employé qu'il s'oppose à son licenciement, mais ne lui impose pas de manifester sa volonté de maintenir les rapports de travail ou d'être réintégré dans ses fonctions. En particulier, cette formulation permettait aux appelantes de comprendre de façon reconnaissable que l'intimé contestait non seulement les motifs invoqués à l'appui du congé, mais également la fin des rapports de travail en tant que telle. Les appelantes ne s'y sont du reste pas trompées, puisqu'elles ont procédé devant le Tribunal sans jamais remettre en cause la validité de l'opposition au congé et qu'elles ont, de surcroît, expressément admis l'allégué 152 de la demande, à teneur duquel l'intimé a allégué avoir formé opposition écrite à son congé conformément l'art. 336b al. 1 CO.

En toute hypothèse, l'argumentation - peu étayée - des appelantes en lien avec l'arrêt 4A_320/2014 susvisé, selon laquelle l'intimé aurait dû proposer ses services pour que son opposition soit valable, ne convainc pas. Il peut à cet égard être renvoyé aux considérants des arrêts vaudois et genevois précités, que la Cour fait siens.

Au vu de ce qui précède, le grief des appelantes, infondé, sera rejeté.

- 4.** Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que le congé notifié à l'intimé était abusif. Elles font valoir que leur décision de licencier celui-ci avait été prise à la suite d'une enquête interne menée de façon approfondie et impartiale. La continuation des rapports de travail n'était pas envisageable vu la mauvaise qualité du travail de l'intimé et son attitude inadéquate avec ses subordonnées.

4.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 s. CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère différents cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres

situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 précité *loc. cit.*; 132 III 115 précité *loc. cit.*; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1).

L'abus peut résulter non seulement des motifs invoqués pour justifier la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Ainsi, même lorsque le motif de résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec égards. Une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans un contexte de licenciement peut faire apparaître celui-ci comme abusif (art. 328 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2).

4.1.2 Une résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur un indice sérieux et sans avoir entrepris de vérification; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 92 ad art. 336 CO). A l'inverse, la résiliation ordinaire n'est pas abusive du seul fait qu'en définitive, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2 et les références citées; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1). Le soupçon de vol, pour autant qu'il repose sur des indices sérieux et que l'employeur ait dûment accompli toutes les vérifications à attendre de lui, peut donc justifier une résiliation ordinaire parce que celle-ci relève en principe de la liberté souveraine de chaque partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2).

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

Selon WYLER/HEINZER, il ne saurait dès lors être déduit de cet arrêt que le travailleur dénoncé disposerait de garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister d'un conseil et faire administrer des preuves. Ces auteurs considèrent, sur la base de cette jurisprudence, que l'employeur qui nourrit des soupçons contre un employé doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition et offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. Les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition, l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut raisonnablement entendre et qui sont des protagonistes directs. A l'issue de celles-ci, l'éventuel licenciement ne doit pas être considéré comme abusif si l'appréciation de l'employeur n'apparaît pas abusive au regard de l'ensemble des circonstances. En d'autres termes, "*l'employeur ne doit pas être entravé dans une saine liberté d'appréciation au regard des éléments qu'il peut raisonnablement se procurer pour prendre les décisions permettant d'assurer une poursuite des activités dans un environnement de travail adéquat*" (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 815 s.).

Dans des arrêts plus récents, le Tribunal fédéral a confirmé que l'employeur devait s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Cela étant, les démarches à accomplir par l'employeur ne sauraient néanmoins être envisagées de manière abstraite et absolue; elles dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas (arrêts du Tribunal fédéral 4A_302/2023 du 1^{er} mai 2024 consid. 4.1; 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1).

4.1.3 La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2.; 131 III 535 consid. 4.2). Il s'agit d'un cas de violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.2; 4A_3/2023 précité consid. 4.2; 4A_694/2015 précité consid. 2.4).

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

4.1.4 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "*preuve par indices*". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2; 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées).

4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que le congé a été prononcé à la suite et sur la base de l'enquête interne conduite par les appelantes à réception du rapport d'alerte établi par la personne de confiance consécutivement aux plaintes formulées par des subordonnées de l'intimé. Les appelantes ont confirmé devant le Cour que les motifs de congé résidaient dans la mauvaise qualité du travail de l'intimé et dans son attitude inadéquate envers ses collaboratrices, ce qui aurait, selon elles, été mis en exergue par l'enquête précitée.

Elles reprochent au Tribunal d'avoir "*ignoré*" le rapport d'enquête interne (pièce 5 déf.) et de n'avoir pas tenu compte "*des plaintes des collaboratrices, qui [avaient] conduit au rapport d'alerte, ce dernier ayant conduit à l'ouverture de l'enquête interne et au licenciement*". Elles soutiennent, en substance, que l'instruction de la cause aurait permis de démontrer que la continuation des rapports de travail n'était pas envisageable pour les motifs susmentionnés.

Ce faisant, les appelantes se contentent de se livrer à une critique toute générale de la décision querellée et de substituer leur propre appréciation à celle des premiers juges. Ainsi, au raisonnement du Tribunal selon lequel "*les garanties minimales d'une enquête interne complète et impartiale*" n'avaient pas été respectées en l'occurrence, elles se bornent à affirmer qu'elles auraient au contraire "*effectué une enquête interne détaillée et impartiale, avant de prendre leur décision*". Cela étant, elles ne critiquent pas de façon motivée le jugement attaqué en tant que le Tribunal a retenu (i) que l'intimé n'avait à aucun moment été informé de l'ouverture d'une

enquête interne à son endroit, (ii) que les faits exacts qui lui étaient reprochés ne lui avaient pas été communiqués, (iii) qu'il n'avait pas pu prendre connaissance du rapport d'alerte, ne serait-ce que caviardé, alors que les réunions des 2 juin et 1^{er} juillet 2020 avaient précisément porté sur ce rapport, (iv) qu'aucun procès-verbal n'avait été tenu lors des auditions menées par le bureau exécutif et/ou I_____, les propos recueillis ayant été résumés sous forme de comptes rendus, non signés, lesquels ne permettaient pas de connaître la méthodologie utilisée pour procéder à l'audition des témoins, ni de s'assurer que les propos de ces derniers avaient été fidèlement retranscrits, (v) que les comptes rendus des réunions des 2 juin et 1^{er} juillet 2020 n'avaient pas été soumis à l'intimé et, finalement, (vi) que le rapport de l'enquête interne - non daté et non signé - n'avait pas non plus été remis à l'intimé avant son licenciement, celui-ci ayant été privé de la possibilité d'exposer sa propre version des faits, respectivement de produire tout document utile à l'appui de sa défense.

En outre, comme relevé à juste titre par l'intimé, il ressort des séances du bureau exécutif et du comité qui se sont tenues en juin et août 2020 (cf. comptes rendus des 11, 25 et 30 juin et 13 août 2020; *supra* EN FAIT, let. C.l.a à C.l.c et C.p) que la décision de licencier l'intimé avait été prise avant même la clôture de l'enquête interne et la tenue de la seconde réunion du 1^{er} juillet 2020. Il en ressort également que le rapport d'enquête interne, dont on ignore quand il a été rédigé, a, à tout le moins, été finalisé postérieurement au licenciement de l'intimé.

Au regard de ce qui précède, il appert que les appelantes n'ont pas fait preuve de la diligence requise dans la conduite de l'enquête interne ayant mené au licenciement de l'intimé. Même à considérer que le Tribunal aurait retenu à tort, au regard de la jurisprudence récente, que l'intimé devait bénéficier, dans ce cadre, de garanties équivalentes à celles d'une procédure pénale, force est de constater que l'intimé n'a pas même bénéficié des garanties minimales propres à lui permettre de défendre équitablement sa position, alors que son honneur (personnel et professionnel) était mis en cause. Pour cette raison déjà - dès lors que les appelantes ont admis que le licenciement avait été prononcé sur la base de l'enquête interne diligentée contre l'intimé - le caractère abusif du congé doit être admis.

C'est également en vain que les appelantes font grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il existait une "*corrélation*" entre le moment où l'intimé s'était opposé à son supérieur hiérarchique, en mars-avril 2020, et le processus interne, enclenché en avril 2020, ayant conduit à son licenciement. Les témoins E_____ et F_____ ont tous deux confirmé que les relations entre l'intimé et I_____ s'étaient notablement dégradées à partir de l'année 2019, ce qui ressort également des courriels que ceux-ci ont échangés en mars-avril 2020, l'intimé ayant notamment indiqué, peu avant son incapacité de travail, que cette situation était devenue "*intenable*" pour lui (cf. *supra* EN FAIT, let. C.e). Il résulte en outre des déclarations des témoins précités et des pièces produites que I_____ a activement participé à toutes les étapes ayant conduit au licenciement de l'intimé, puisqu'il a notamment : (i) reçu le rapport d'alerte de la personne de confiance, (ii) organisé une rencontre entre celle-ci et le

bureau exécutif, (iii) participé à l'entretien entre le bureau exécutif et les collaboratrices ayant alerté la personne de confiance, (iv) convié l'intimé à la réunion du 2 juin 2020 - dans le but annoncé de faciliter le retour de celui-ci au travail, alors qu'en réalité cette réunion s'inscrivait dans le cadre de l'enquête interne ouverte à l'insu de l'employé -, (v) participé à cette réunion et (vi) rédigé lui-même le rapport d'enquête interne sur la base duquel le licenciement a été prononcé. Dans le contexte conflictuel qui opposait l'intimé à son supérieur direct, le raisonnement du Tribunal selon lequel I_____ ne disposait pas de l'impartialité et de l'objectivité nécessaires pour vérifier et s'assurer de la réalité des faits soupçonnés et, partant, que le précité n'aurait pas dû participer activement à cette enquête, n'est pas critiquable. Au surplus, s'il est exact que I_____ n'a pas signé la lettre de licenciement du 6 juillet 2020, il n'en reste pas moins qu'il a joué un rôle central et déterminant dans le processus ayant abouti au licenciement.

Par ailleurs, si les déclarations des témoins R_____ et S_____ ont mis en évidence que l'intimé avait adopté une attitude et/ou tenu des propos problématiques à l'égard de ces deux collaboratrices, les enquêtes diligentées par le Tribunal n'ont pas été de nature à confirmer la gravité des agissements qui lui étaient reprochés. Les appelantes ne parviennent pas à démontrer que le raisonnement des premiers juges à ce sujet serait erroné. Elles se contentent de renvoyer à des extraits choisis de certains témoignages, substituant ainsi leur propre appréciation à celle du Tribunal, sans toutefois emporter la conviction.

S'agissant enfin des griefs liés à la qualité du travail de l'intimé, les appelantes n'établissent pas que la décision attaquée serait erronée en tant que le Tribunal a retenu que les enquêtes par témoins n'avaient pas révélé l'existence de graves dysfonctionnements de la part de l'intimé s'agissant de son organisation et de sa gestion du personnel. Aucun élément probant au dossier ne permet de considérer que l'intimé ne donnait pas satisfaction aux appelantes dans l'exécution de ses tâches. Lors de la séance du bureau exécutif du 25 juin 2020, I_____ a d'ailleurs lui-même précisé que si la relation avec l'intimé était "*difficile*" depuis 2019, il n'avait jamais jugé nécessaire d'en alerter le bureau exécutif, la situation n'ayant rien de "*dramatique*". L'on voit dès lors mal comment cette même situation aurait pu, *a posteriori*, s'avérer suffisamment grave pour fonder le congé de l'employé. Au contraire, les témoins E_____, F_____, Q_____ et N_____ ont, pour l'essentiel, reconnu les compétences professionnelles de l'intimé, les deux premiers ayant déclaré qu'il s'agissait d'un employé agréable, bienveillant, investi dans son travail et très professionnel.

Il appert ainsi que la réalité des motifs invoqués par les appelantes à l'appui du licenciement de l'intimé n'a pas été démontrée à satisfaction de droit.

Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu d'admettre, à l'instar du Tribunal, que les employeuses ont porté une atteinte grave à la personnalité de leur employé dans le contexte du licenciement. Quand bien même une partie des manquements reprochés à l'intimé semble fondée, les circonstances qui ont entouré

la résiliation de son contrat de travail et le manque d'égards manifeste dont les appelantes ont fait preuve envers lui font apparaître cette résiliation comme abusive.

Infondés, les griefs des appelantes seront rejetés.

5. Le caractère abusif du congé étant confirmé, il convient d'examiner les griefs des parties quant au montant de l'indemnité accordée à l'intimé à ce titre.

5.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO).

Selon l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties et d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (ATF 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_532/2021 du 27 décembre 2021 consid. 4.4.1; 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 *in* SJ 2017 I 297).

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

5.2

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

5.2.2 L'intimé critique le montant de l'indemnité de 25'000 fr. fixée par le Tribunal et sollicite qu'elle soit portée à 81'121 fr. 50, correspondant à six mois de salaire, part au treizième salaire comprise.

A titre liminaire, il sera relevé que la question de la recevabilité de l'amplification par l'intimé de ses conclusions en première instance (de 54'081 fr. à 81'121 fr. 50), dans ses écritures du 12 mai 2023, peut demeurer indécise vu l'issue du litige.

A l'appui de son grief, l'intimé se prévaut principalement de l'arrêt CAPH/94/2021 du 16 mai 2021, aux termes duquel la Cour a confirmé l'allocation d'une indemnité maximale de six mois de salaire à un employé, lequel (i) se trouvait dans sa dixième année de service lors de son licenciement, (ii) avait jusque-là toujours donné entière satisfaction à l'employeur, (iii) avait fait l'objet d'une enquête interne lacunaire et partielle, (iv) avait vu son congé annoncé à l'ensemble du personnel de l'employeur en Colombie (soit environ 300 personnes), pays où il avait été envoyé pour effectuer une mission, (v) n'avait pas reçu - en lien avec un attentat survenu à proximité de sa résidence en Colombie peu avant son retour en Suisse - le SMS d'urgence que l'employeur devait, selon l'usage, adresser à l'ensemble du personnel de la délégation concernée, et (vi) s'était vu remettre un certificat de travail spécifiant que l'employeur l'avait licencié "*en raison d'un comportement jugé inadéquat et ayant rompu le lien de confiance*", alors que cette mention - en lien avec des accusations pourtant contestées - lui causait nécessairement une atteinte inutile et considérable dans le cadre de ses recherches d'emploi, lesquelles étaient toujours en cours près de trois ans après la fin des rapports de travail.

Or, si l'on note quelques similitudes entre cette affaire et la présente cause, en lien avec les accusations portées contre l'employé et le déroulement de l'enquête interne, les autres circonstances susmentionnées diffèrent significativement de celles du cas d'espèce, de sorte que la solution retenue par la Cour dans son arrêt CAPH/94/2021 n'est pas transposable au présent litige, contrairement à ce que plaide l'intimé.

Au surplus, celui-ci reproche au Tribunal d'avoir fixé le montant de l'indemnité sans tenir compte de certains manquements imputables à la personne de confiance et du fait que son travail avait toujours donné entière satisfaction à ses employeuses, respectivement de n'avoir pas suffisamment tenu compte de l'atteinte portée à sa personnalité. Selon lui, la gravité de la faute des appelantes, la manière dont les rapports de travail avaient pris fin, l'atteinte sévère portée à sa santé, son âge ainsi que la situation économique des appelantes justifieraient l'octroi d'une indemnité pleine de six mois de salaire.

Ce grief tombe à faux. Pour calculer l'indemnité, le Tribunal a dûment tenu compte du déroulement de l'enquête interne, pris dans sa globalité (ce qui inclut l'intervention de la personne de confiance et l'élaboration du rapport d'alerte), et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'intimé dans ce cadre, celui-ci ayant été privé de la possibilité de défendre et protéger son honneur face aux sérieuses accusations qui le visaient (cf. *supra* consid. 4.2). Par ailleurs, dans la mesure où les rapports de travail ont duré moins de quatre ans, le fait que l'intimé ait toujours

donné entière satisfaction aux appelantes n'est, en soi, pas un élément propre à modifier de manière déterminante le montant de l'indemnité qui lui a été allouée. Il convient encore de relever que si le congé revêt un caractère abusif, il n'en reste pas moins que le comportement adopté par l'intimé envers ses subordonnées R_____ et S_____ n'est pas exempt de tout reproche.

Au vu des considérations qui précèdent, le montant de 25'000 fr. retenu en équité par les premiers juges, correspondant à environ deux mois de salaire (salaire fixe, treizième salaire compris), est adapté aux circonstances, tenant en particulier équitablement compte de l'âge de l'intimé, du non-respect par les appelantes de ses droits de la personnalité et de la souffrance éprouvée par lui, mais également de la durée limitée des rapports de travail et du fait que l'intimé n'a pas été exemplaire dans son attitude vis-à-vis de certaines subordonnées.

Infondé, le grief de l'intimé sera rejeté.

5.2.3 De leur côté, les appelantes critiquent de manière toute générale la décision du Tribunal d'allouer une indemnité à l'intimé, arguant que celui-ci n'aurait pas prouvé avoir subi une atteinte à sa santé dans le cadre de son licenciement.

Outre le fait qu'une telle atteinte résulte des attestations médicales versées au dossier, en particulier du certificat du Dr M_____ du 19 avril 2022, les appelantes n'ont pas suffisamment motivé leur grief sur ce point, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder plus avant.

5.2.4 Le chiffre 6 du dispositif du jugement attaqué sera ainsi confirmé.

- 6.** L'intimé fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de sa prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral de 5'000 fr.

6.1

6.1.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de cette obligation, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1 et les références citées).

Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation morale. En effet, vu sa finalité réparatrice, cette indemnité embrasse toutes les atteintes du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat et ne laisse donc pas de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO

(ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 précité *loc. cit.*; DUNAND, *op. cit.*, n. 35 ad art. 336a CO; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 832).

Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer ou lorsqu'elle se distingue nettement de l'atteinte à la personnalité résultant déjà du congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 précité consid. 4.1 et les références citées). Une indemnité selon l'art. 49 CO peut par exemple entrer en ligne de compte lorsque l'employeur adresse à l'employé, à l'occasion de son licenciement, des reproches de type diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, ou encore en cas de dénigrement du travailleur par l'employeur vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.6; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3). Elle peut également être due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou *mobbing*, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_218/2012 précité consid. 2.3 et les arrêts cités).

6.1.2 Le harcèlement psychologique, ou *mobbing*, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 et les arrêts cités).

6.2 L'intimé reproche au Tribunal d'avoir refusé de lui octroyer une indemnité pour tort moral, au motif que la souffrance morale subie en raison de son licenciement abusif avait déjà été couverte par l'indemnité allouée en vertu de l'art. 336a CO. Il soutient qu'une indemnité selon l'art. 49 CO devrait lui être versée en raison du harcèlement moral et du dénigrement qu'il aurait subis de la part de I_____ "*antérieurement à la tenue de l'enquête interne*".

Ce moyen est infondé. Si l'intimé soutient que l'atteinte dont il sollicite réparation ne serait aucunement liée à son licenciement abusif, il se limite pourtant, dans sa motivation, à faire référence à l'enquête interne dont il a fait l'objet dès avril 2020 ainsi qu'à un certificat médical attestant du suivi psychothérapeutique qu'il a initié à la même époque. En outre, s'il ressort de la procédure que les relations entre l'intimé et I_____ sont devenues conflictuelles à compter de l'année 2019, ce dont le Tribunal a tenu compte pour apprécier les circonstances ayant entouré la fin des rapports de travail (cf. *supra* consid. 4.2 et 5.2.2), l'existence d'un tel conflit n'est pas révélateur en soi d'une situation de harcèlement psychologique au sens évoqué plus haut. Enfin, si le certificat médical du 19 avril 2022 fait mention d'un "*harcèlement psychique exercé par la hiérarchie*", ce seul document ne suffit pas, en l'absence d'autres indices convergents, à démontrer que l'intimé aurait été victime de *mobbing* de la part de I_____ dans les mois ayant précédé l'enquête interne débutée au printemps 2020.

Faute d'avoir démontré une atteinte à la personnalité distincte de celle résultant du congé abusif, l'intimé ne peut donc prétendre à une indemnité indépendante fondée sur l'art. 49 CO.

Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

7. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir accordé à l'intimé la somme brute de 15'540 fr. à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature. Elles soutiennent que l'intimé aurait pu prendre son solde des vacances pendant le délai de congé.

L'intimé reproche quant à lui au Tribunal d'avoir arrêté le nombre de jours non pris en nature - sous déduction de 7.5 jours en raison de son incapacité de travail, laquelle n'est pas litigieuse - à 25 et non à 43. Selon lui, une indemnité de 26'849 fr. 20 aurait dû lui être allouée à ce titre.

7.1

7.1.1 En vertu de l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Cette disposition est de nature relativement impérative (art. 362 CO).

L'art. 329b CO prévoit qu'en cas d'empêchement fautif de travailler, l'employeur peut, dans le cadre de chaque année de service, réduire le droit aux vacances d'un douzième correspondant à chaque mois entier d'absence (al. 1). Si l'empêchement de travailler n'est pas fautif, l'employeur pourra opérer la même réduction, mais comptera un mois d'absence comme mois de travail (délai de grâce d'un mois; al. 2).

Selon la jurisprudence relative à l'art. 329b al. 2 CO, la période de référence, qui est en principe l'année de service, est réduite du nombre de mois complets d'absence, moins un qui est un délai de grâce, et le droit aux vacances est calculé au *pro rata temporis* sur le solde (arrêt du Tribunal fédéral 4A_631/2009 du 17 février 2010 consid. 4).

7.1.2 Le 21 décembre 2009, une convention collective de travail a été conclue à Genève entre, d'une part, la Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (FEGEMS), et, d'autre part, l'Association suisse des infirmier-e-s, section genevoise (ASI), le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT), le Syndicat des services publics (SSP/VPOD), le Syndicat interprofessionnel SYNA, et UNIA (ci-après: la CCT). Elle est entrée en vigueur dans sa nouvelle teneur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée de cinq ans. Elle était donc applicable aux rapports de travail litigieux, ce qui n'est pas contesté.

Selon l'art. 4.4 CCT, l'employé a droit à des vacances annuelles de 25 jours ouvrables. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les vacances annuelles fixées à 5 ou 6 semaines sont réduites respectivement de 2.5 jours ou 3 jours ouvrables, par tranche de 25 jours ouvrables dépassant 75 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident non professionnel (let. b).

7.1.3 Selon l'art. 329c al. 2 CO, l'employeur est en principe autorisé à fixer la date des vacances.

Lorsqu'il résilie le contrat et libère simultanément le travailleur de son obligation de travailler, il peut ainsi exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé; l'employeur doit cependant, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO, tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles, celle-ci-inférieure à celle-là, soit suffisamment important; à défaut, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent (ATF 128 III 271 consid. 4). Les vacances résiduelles doivent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé; s'il y a lieu, elles doivent être prises partiellement en nature et pour le surplus remplacées par une prestation en argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2019 du 17 mars 2020 consid. 8).

7.1.4 Lorsque le travailleur souffre d'une atteinte à la santé qui le prive de bénéficier de ses vacances, parce qu'il ne peut pas récupérer physiquement ou psychiquement, ce pendant une certaine durée, ses jours de vacances doivent lui être restitués. Le remplacement n'est exclu que dans l'éventualité où la maladie empêche certes l'accomplissement du travail, mais pas la récupération physique et psychique correspondant au but des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2019 précité consid. 7; DIESTCHY-MARTENET, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 8 ad art. 329a CO; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 492).

Selon la doctrine, une blessure de faible gravité, un rhume, un malaise, une indisposition ou des maux passagers ne constituent pas des cas d'empêchement de bénéficier des vacances. Il en va différemment des maladies et accidents qui provoquent des douleurs ou gênes importantes et persistantes, tels que des dépressions nerveuses présentant une certaine gravité, des maladies ou accidents provoquant une immobilisation complète, une mise en quarantaine, une hospitalisation ou encore un suivi médical constant et prolongé. Seul le cumul des

conditions de la durée et de l'intensité permet de déterminer si le travailleur est ou non incapable de bénéficier de ses vacances (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 492; CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 18 ad art. 329a CO).

7.2

7.2.1 En l'espèce, il est établi que l'intimé bénéficiait de 5 semaines de vacances par année, auxquelles s'ajoutait une 6^{ème} semaine visant à compenser de manière forfaitaire les heures supplémentaires, respectivement le travail supplémentaire, soit un total annuel de 30 jours.

L'intimé reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il disposait d'un solde de 32.5 jours de vacances au 31 décembre 2020, date d'échéance de son contrat de travail. Se référant à un décompte établi par lui-même (pièce 54 dem.) ainsi qu'à un document extrait du système informatique des appelantes (pièce 87 dem.), il soutient qu'à la fin des rapports contractuels, il lui restait encore 50.5 jours de vacances à prendre.

Ce moyen ne convainc pas. A juste titre, les premiers juges se sont fondés sur les décomptes de vacances que l'employé a lui-même produits à l'appui de sa demande (pièce 53 dem.) - et dont il n'a pas contesté l'exactitude lorsque ceux-ci lui ont été remis par les employeuses - pour retenir que son solde de vacances à fin décembre 2020 se montait à 32.5 jours. L'on ne voit pas pourquoi le Tribunal aurait dû s'écarter au profit de deux pièces dont la teneur est contestée, soit un décompte non daté que l'intimé a lui-même élaboré à une date non spécifiée, d'une part, et un document incomplet et peu lisible, produit seulement au stade de la réplique, dont on ignore par qui il a été complété, quand et selon quelles modalités, d'autre part.

Au surplus, il n'est pas contesté que le droit aux vacances de l'intimé devait être réduit de 7.5 jours en raison de ses incapacités de travail successives. Le solde de vacances à prendre durant le délai de congé s'élevait donc à 25 jours (32.5 jours – 7.5 jours) ainsi que l'ont retenu les premiers juges.

7.2.2 Les appelantes reprochent quant à elles au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé pouvait prétendre au versement d'une indemnité pour les vacances non prises en nature. Selon elles, il pouvait être demandé à l'intimé qu'il prenne le solde de ses vacances durant son délai de congé, indépendamment de son incapacité de travail, le certificat médical du 19 avril 2022 ne prouvant pas une telle incapacité et n'indiquant pas que l'intimé aurait eu besoin de suivre un traitement particulier.

Ce moyen tombe à faux. Tout d'abord, les parties conviennent que les rapports de travail ont pris fin le 31 décembre 2020, le délai de congé ayant été prolongé jusqu'à cette date compte tenu de l'incapacité de travail de l'intimé ayant débuté le 30 juillet 2020. C'est dès lors en vain que les appelantes soutiennent devant la Cour que l'incapacité de travail de l'intimé pendant le délai congé n'aurait pas été démontrée.

Au surplus, les appelantes se contentent d'alléguer que l'intimé aurait été en mesure de prendre ses vacances durant le délai de congé, nonobstant son incapacité de travail, au motif que son état de santé n'aurait pas nécessité un suivi particulier. Or c'est précisément l'inverse qui ressort du certificat médical du 19 avril 2022, lequel

atteste que l'intimé a été suivi par un psychiatre pour un état anxio-dépressif sévère ayant nécessité la mise en place d'un traitement pharmacologique sur une période de plusieurs mois. Rien ne permet donc de retenir que l'incapacité de l'intimé aurait été passagère ou de faible gravité et, partant, qu'il lui aurait été possible de prendre ses vacances pendant le délai de congé.

Il suit de là que la décision attaquée, en tant qu'elle retient que l'incapacité de travail de l'intimé l'a empêché de bénéficier de son délai de congé pour récupérer physiquement et/ou psychiquement, ne prête pas le flanc à la critique.

7.2.3 Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé avait le droit au paiement de son solde de vacances pour un total de 25 jours, correspondant à un montant brut de 15'540 fr., étant relevé que le calcul opéré par les premiers juges à cet égard n'a pas été critiqué par les parties.

Les chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris seront ainsi confirmés.

- 8.** Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir violé l'art. 330a CO en rectifiant le certificat de travail de l'intimé. Elles soutiennent que le contenu de ce certificat serait faussement élogieux et non conforme à la réalité, de sorte qu'établir un tel document constituerait un faux dans les certificats au sens de l'art. 252 CP.

L'intimé reproche quant à lui aux premiers juges de ne pas avoir assorti l'obligation de remise du certificat rectifié de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP.

8.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent être exclues (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 19 ad art. 330a CO).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Le travailleur ne peut pas exiger une formulation déterminée. L'employeur n'est par conséquent pas tenu de reprendre les formulations souhaitées par le travailleur (ATF 144 II 345, *in* JdT 2019 II 316). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-là trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. L'expression "*il a travaillé à notre satisfaction*" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne peut exiger l'expression "*à notre entière satisfaction*" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510).

8.2 En l'espèce, les appelantes se contentent d'affirmer devant la Cour que le certificat de travail qu'elles ont établi le 28 janvier 2021 serait conforme aux exigences légales, de sorte qu'elles n'auraient aucune raison de le modifier. Elles soutiennent que la proposition de certificat de travail de l'intimé (cf. pièce 60 dem.) ne serait pas conforme à la réalité, celui-ci n'ayant pas expliqué ni apporté la preuve des éléments qu'il souhaitait y voir figurer.

La critique des appelantes est ainsi toute générale et celles-ci n'explicitent pas en quoi le Tribunal aurait erré en retenant que le certificat de travail du 28 janvier 2021 était insatisfaisant, laconique et ne contenait aucune appréciation sur la qualité du travail fourni par l'intimé. Elles n'explicitent pas non plus en quoi la décision du Tribunal serait erronée, respectivement devrait être réformée, quant au contenu du certificat rectifié figurant au considérant 9 du jugement attaqué.

Insuffisamment motivé, ce grief ne sera pas examiné plus avant.

Enfin, contrairement à ce que soutient l'intimé, il n'y a pas lieu d'assortir la remise du certificat de travail rectifié de la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP. En effet, rien ne permet de retenir que les appelantes n'auraient pas l'intention de se soumettre à une décision de justice définitive et exécutoire.

Partant, le chiffre 7 du dispositif du jugement sera confirmé.

- 9.** L'intimé sollicite que les appelantes soient condamnées "*à l'entier des frais et dépens de la cause*" en application de l'art. 115 CPC.

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

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

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

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

Le jugement sera donc confirmé sur ces points.

9.2.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr. (la valeur de l'action en rectification du certificat de travail peut être estimée - au minimum - à un mois de salaire; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 6 et 7), il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 600 fr. (art. 5 et 71 RTFMC) et mis à la charge des appelantes qui succombent (art. 95 al. 2 et 106 al. 1 CPC). Celles-ci seront ainsi condamnées, solidairement entre elles, à verser 600 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui aux Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de frais judiciaires d'appel.

Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 600 fr., mis à la charge de l'intimé qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et compensés avec l'avance fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 5 octobre 2023 par ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____ contre les chiffres 4, 5, 6, 7, 10 et 12 du dispositif du jugement JTPH/291/2023 rendu le 4 septembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13276/2021.

Déclare recevable l'appel joint formé le 7 novembre 2023 par C_____ contre les chiffres 4, 6, 8, et 10 à 13 du dispositif de ce même jugement

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 600 fr. et les met à la charge d'ASSOCIATION B_____ et d'ASSOCIATION A_____, solidairement entre elles.

Condamne en conséquence ASSOCIATION B_____ et ASSOCIATION A_____, solidairement entre elles, à verser 600 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui aux Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Arrête les frais judiciaire d'appel joint à 600 fr., les met à la charge de C_____ et les compense avec l'avance versée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

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

Siégeant :

Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Thierry ZEHNDER, Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

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.