



POUVOIR JUDICIAIRE

C/18557/2015-2

CAPH/81/2017

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 26 MAI 2017

Entre

A_____, sise _____ (GE), appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 août 2016, intimée sur appel joint, comparant par le Service d'assistance juridique FER-SAJEC, Rue de St-Jean 98, Case postale 5278, 1211 Genève 11, auprès duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, domicilié _____ (GE), intimé et appelant sur appel joint, comparant en personne,

et

C_____, sise _____ (GE), partie intervenante,

d'autre part,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 29 mai 2017.

EN FAIT

A. a. Par jugement JTPH/299/2016 du 8 août 2016, notifié à A_____ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée par B_____ contre A_____ le 16 octobre 2015 (chiffre 1 du dispositif), condamné A_____ à verser à B_____ la somme brute de 13'492 fr. 45, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 20 août 2015, sous déduction de la somme nette de 5'947 fr. 65 (ch. 2), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales usuelles (ch. 3), condamné A_____ à verser à C_____ la somme nette de 5'947 fr. 65, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 31 décembre 2015 (ch. 4), dit que la procédure était gratuite (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

b. Par "*décision sur frais*" du 10 août 2016, le Tribunal des prud'hommes a annulé le chiffre 5 du jugement du 8 août 2016, arrêté les frais de la procédure de première instance à 500 fr., mis ceux-ci à la charge de B_____ et compensé ce montant avec l'avance de frais effectuée par le précité.

B. a. Par courrier déposé le 15 août 2016 au greffe du Tribunal des prud'hommes et transmis pour raison de compétence au greffe de la Cour de justice, B_____ a requis la rectification du chiffre 4 du dispositif du jugement du 8 août 2016. Son délai de congé s'étant terminé le 31 octobre 2015, C_____ ne pouvait pas prétendre au remboursement des indemnités de chômage versées durant le mois de novembre 2015. Le Tribunal avait dès lors condamné à tort A_____ SWITZERLAND GMBH à imputer un montant de 3'522 fr. 75 brut sur le salaire dû à B_____ et à verser ce montant à C_____.

Par courrier du 23 août 2016, le greffe de la Cour a invité B_____ à lui communiquer une copie de la décision attaquée ainsi que deux exemplaires supplémentaires de son appel dans un délai de cinq jours, sous peine de voir l'acte non pris en considération.

B_____ n'a pas donné suite à cette invitation.

b. Par acte expédié le 14 septembre 2016 au greffe de la Cour, A_____ SWITZERLAND GMBH a appelé du jugement du 8 août 2016, sollicitant son annulation et le déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais judiciaires et de dépens.

c. Par acte déposé le 21 octobre 2016 au greffe de la Cour, B_____ a répondu à l'appel de son adverse partie et formé un appel joint. Il a conclu à l'annulation du jugement querellé et à la condamnation de A_____ à lui payer la somme de 13'492 fr. 45, sous déduction de 2'819 fr. 65 nets, ainsi que la somme de 15'600 fr. à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, le tout avec intérêts moratoires à

5% l'an à compter du 20 août 2015. Il a également conclu à ce que les frais de la procédure de première instance soient mis à la charge de A_____ et à la condamnation de cette dernière à payer à C_____ la somme nette de 2'819 fr. 65, avec intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 31 décembre 2015.

d. C_____ ne s'est déterminée ni sur la demande de rectification de B_____ ni sur l'appel formé par A_____. A la suite de l'appel joint de B_____, elle a indiqué n'avoir aucune observation complémentaire à apporter et informé la Cour avoir versé au précité des indemnités journalières d'un montant de 5'947 fr. 65 durant la période de contrôle comprise entre le 22 septembre et le 30 novembre 2015.

e. A_____ a conclu au rejet de la demande en rectification et de l'appel joint formés par B_____.

f. B_____ a répliqué, persistant dans les conclusions prises dans son appel joint.

C. Les éléments suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. A_____ (ci-après également : "l'employeur") est une société anonyme de droit suisse ayant son siège à _____ (FR) et dont le but social est notamment l'exploitation et le financement d'hôtels et de restaurants.

b. Par contrat de travail du 25 septembre 2000, D_____ a engagé B_____, né le _____, en qualité de serveur à compter du 1^{er} janvier 2001. Le précité avait préalablement été employé au même poste par E_____ en vertu de contrats de travail des 18 décembre 1995 et 2 décembre 1998.

c. A une date indéterminée, mais postérieure au 1^{er} janvier 2001, la gestion de l'hôtel dans lequel travaillait B_____ a été reprise par A_____, les rapports de travail passant à cette dernière.

d. Au sein de l'hôtel F_____ (ci-après "l'hôtel F_____ " exploité par A_____), B_____ occupait la fonction de maître d'hôtel. Il lui arrivait d'encadrer les stagiaires lorsque le manager du restaurant, G_____, était absent.

e. Durant l'été 2015, A_____ a préparé un avenant au contrat de travail de B_____ prévoyant la suppression de la sixième semaine de vacances qui lui avait été accordée par son précédent employeur. Le responsable du restaurant, G_____, s'était entretenu à ce sujet avec B_____, mais la direction avait finalement renoncé à lui soumettre ce document pour signature en raison de la disponibilité dont il avait fait preuve lors d'une pénurie de personnel pendant l'été.

f. En date du 1^{er} juillet 2015, H_____, âgée de 18 ans, a débuté un stage d'une durée de six mois auprès de l'hôtel F_____. Il s'agissait de son premier stage en hôtellerie.

H_____ a travaillé au restaurant de l'hôtel sous la supervision de B_____ durant les soirées des 7, 24, 29, 30 et 31 juillet 2015 et des 5, 6, 8, 13, 14 et 19 août 2015.

g. A la mi-juillet 2015, le manager du restaurant a surpris B_____ s'adressant à H_____ alors que cette dernière ouvrait une bouteille de vin et lui disant "*C'est comme si papa était la voiture et maman le garage et le soir, il faut rentrer la voiture dans le garage*". Le manager du restaurant a demandé à B_____ de cesser ses propos vulgaires envers la précitée. Celui-ci lui a alors promis d'arrêter toute provocation.

La direction de l'hôtel n'a pas été informée de l'événement susvisé.

Le manager du restaurant n'a pas assisté à d'autres faits impliquant B_____ et H_____.

h. Environ un mois après le début de son stage, B_____ a demandé à H_____ de le suivre dans un couloir. Une fois seul avec elle, il l'a touchée et a fait mine de l'embrasser. H_____ a refusé ses avances et est partie.

i. A une date indéterminée, B_____ a embrassé H_____ en arrivant au travail. I_____, stagiaire à l'hôtel F_____ de juillet à décembre 2015, a assisté à cette scène. Il n'a toutefois pas vu si le baiser avait été apposé sur la bouche ou la joue de sa collègue, ni n'a vu la réaction de cette dernière. N'étant pas coutumier de la culture occidentale, il n'avait à ce moment-là pas réalisé s'il s'agissait ou non de harcèlement.

H_____ a discuté à plusieurs reprises avec I_____ au sujet de B_____, lui confiant que ce dernier la regardait systématiquement de manière inappropriée et qu'elle avait peur de lui.

j. Dès lors qu'elle effectuait pour la première fois un stage en hôtellerie et était timide, H_____ n'a pas osé se plaindre des agissements de B_____ avant le mois d'août 2015, ni n'a été en mesure de s'adresser directement au précité.

k. Le 18 août 2015, un serveur a informé le chef de cuisine de l'hôtel, J_____, qui rentrait de vacances, des agissements inadéquats de B_____ à l'encontre d'H_____. Cette dernière lui avait elle-même relaté ces faits.

l. A la demande du chef de cuisine, K_____, serveuse responsable des petits déjeuners, s'est entretenue avec H_____, qui lui a confirmé que B_____ cherchait à l'embrasser et ne se comportait pas de manière adéquate avec elle. H_____ était choquée et avait peur de travailler le soir, précisant que comme cela s'était passé avec une personne d'un certain âge, elle ne savait à qui s'adresser.

m. Le 19 août 2015, J_____ s'est entretenu à son tour avec H_____. Cette dernière lui a expliqué que B_____ avait cherché à l'embrasser plusieurs fois durant le mois de juillet et l'avait conduite dans un recoin à proximité de la sortie de secours où il avait tenté de procéder à des attouchements sur elle. Dès lors qu'elle venait de commencer son stage, était très timide et que B_____ était d'un certain âge, elle n'avait pas osé avertir immédiatement sa hiérarchie.

n. Le 20 août 2015, le chef de cuisine a convoqué le manager du restaurant, G_____. Ce dernier lui a relaté les propos tenus par B_____ envers H_____ au bar au mois de juillet 2015 et son intervention auprès du précité.

Suite à cet entretien, le manager du restaurant s'est adressé à H_____, qui lui a rapporté ce qu'elle avait déjà expliqué au chef de cuisine, à savoir que pendant qu'il était en vacances au mois de juillet, B_____ l'avait emmenée dans une issue de secours où se trouvait un local et avait voulu la plaquer contre le mur pour essayer de l'embrasser dans le cou. Il avait également essayé de l'embrasser sur la bouche quand il la saluait et lui disait régulièrement qu'il l'aimait.

Par courriel du même jour, J_____ a informé le directeur de l'hôtel, L_____, et la responsable des ressources humaines, M_____, de ce qu'il avait appris en date du 18 août 2015 que B_____ avait tenu des propos à connotation sexuelle envers H_____ dès la deuxième semaine du mois de juillet. Le 19 août 2015, la serveuse responsable des petits déjeuners avait discuté à sa demande avec H_____, qui lui avait rapporté la plaisanterie faite au mois de juillet 2015 par B_____, et lui avait indiqué que ce dernier avait tenté de l'embrasser par surprise. Il s'était donc adressé le soir même à H_____, qui lui avait confirmé les allusions et propositions à caractère sexuel faites par B_____. Ce dernier l'avait également embrassée plusieurs fois et l'avait coincée un soir à proximité de l'issue de secours où il l'avait touchée à divers endroits de son corps. H_____ ne comprenait pas le comportement de B_____ et avait peur de travailler avec lui le soir. Elle n'avait cependant pas osé en parler à la direction compte tenu de sa récente arrivée à l'hôtel et de sa timidité.

o. Convoqué le 20 août 2015 par le directeur de l'hôtel et la responsable des ressources humaines en présence du chef de cuisine et du manager du restaurant, B_____ a reconnu les événements survenus au bar au mois de juillet 2015, mais a contesté les autres faits portés à la connaissance de l'établissement.

A l'issue de cet entretien, la direction de l'hôtel a licencié B_____ avec effet immédiat.

p. Par courrier recommandé du 20 août 2015, A_____ a confirmé la fin immédiate des rapports de travail à son employé.

q. Par courrier du 3 septembre 2015, B_____ a demandé à connaître les raisons précises de son licenciement, qu'il considérait comme abusif. Il se tenait à disposition pour recommencer à travailler, demandant à être réintégré jusqu'à la fin du délai de congé si le licenciement devait être maintenu.

r. H_____ a rédigé en date du 23 septembre 2015, à la demande de A_____, une attestation manuscrite décrivant le comportement adopté par B_____ à son encontre.

Selon cette attestation, B_____ avait eu des gestes déplacés à caractère sexuel à son encontre dès sa deuxième semaine de stage. Au début, il s'agissait de blagues et de questions relatives à sa vie intime, mais par la suite, B_____ l'avait embrassée sur la bouche malgré un geste de refus de sa part. Un mois après le début de son stage, B_____ lui avait demandé de le suivre dans un couloir à un endroit isolé où il l'avait touchée et avait fait mine de l'embrasser. H_____ avait refusé ses avances et était partie. Par la suite, il avait continué à la provoquer avec des questions intrusives à propos de son intimité. Le manager du restaurant avait essayé de parler à B_____, ce qui n'avait toutefois pas arrêté ce dernier. Elle avait finalement été obligée d'en parler au chef de cuisine.

s. Par courrier du 25 septembre 2015, A_____ a expliqué à B_____ qu'il n'avait pas cessé d'importuner H_____, âgée de 18 ans seulement, depuis le début du mois de juillet 2015, lui avait régulièrement tenu des propos salaces et lui avait volé un baiser. En dépit des remarques du manager du restaurant au mois de juillet, il n'avait pas cessé son harcèlement et avait commis des attouchements sur la précitée en l'attractant dans un coin du restaurant. B_____ était de surcroît le supérieur hiérarchique de H_____ et avait la responsabilité des stagiaires que les écoles hôtelières confiaient à l'établissement, et que l'employeur avait le devoir de protéger. Son comportement était dès lors inacceptable et justifiait son licenciement immédiat.

t. Par courrier du 12 octobre 2015, B_____ a contesté avoir eu une attitude déplacée lors de son travail et avoir embrassé H_____. Lors du licenciement, son employeur lui avait d'ailleurs remis un très bon certificat de travail. Il restait ainsi convaincu qu'il avait été licencié dans un but d'économies, sachant qu'il était probablement le dernier employé à bénéficier de six semaines de vacances. Avant le licenciement, la direction lui avait d'ailleurs demandé à plusieurs reprises de réduire son droit aux vacances, ce qu'il avait refusé. Celle-ci avait dès lors inventé un stratagème pour justifier un congé en réalité abusif.

u. Par courrier du 22 octobre 2015 adressé au chef de cuisine J_____, N_____, qui avait travaillé à l'hôtel F_____ de 2011 à 2012 alors qu'elle était âgée de 25 ans, a exposé que B_____ l'avait attrapée un soir par derrière par surprise alors qu'elle coupait du pain avant le service. Ce dernier avait toutefois immédiatement

retiré sa main car il avait été pris sur le fait par le chef de cuisine. Les agissements inappropriés de B_____ n'avaient cependant pas cessé. A chaque fois qu'il en avait eu l'occasion, celui-ci essayait de toucher sa poitrine et ses fesses, en particulier lorsqu'il n'y avait personne à proximité. Il avait également essayé de l'embrasser sur les lèvres en prétendant qu'il s'agissait d'une blague et posé diverses questions déplacées. N_____ avait informé l'ancien manager du restaurant de ces agissements, sans toutefois obtenir de réponse.

- D.**
- a.** Par acte déposé en vue de conciliation le 7 septembre 2015 et introduit le 16 octobre 2015 devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a assigné A_____ en paiement de la somme de 16'000 fr. brut à titre de salaire pendant trois mois et dix jours, de 2'136 fr. 60 brut à titre de vacances pendant le délai de congé, de 572 fr. 80 brut à titre de compensation des jours fériés pendant le délai de congé, de 1'600 fr. brut à titre de treizième salaire pendant le délai de congé, de 480 fr. brut pour les trois jours de congé pour mariage pris en septembre 2015, de 28'800 fr. net équivalant à une indemnité pour congé abusif à hauteur de six mois de salaire et de 38'400 fr. net à titre d'indemnité pour longs rapports de travail, le tout avec intérêts à 5% dès le 20 août 2015.
 - b.** C_____ est intervenue à la procédure en indiquant être subrogée dans les droits de B_____ à concurrence des indemnités versées à ce dernier entre le 22 septembre 2015 et le 30 novembre 2015. Elle a sollicité la condamnation de A_____ à lui verser à ce titre la somme de 5'947 fr. 65, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} décembre 2015.
 - c.** A_____ a conclu au déboutement de B_____ et de C_____ de toutes leurs conclusions.
 - d.** Le Tribunal a procédé à des enquêtes.
 - e.** Entendue comme témoin, H_____ a confirmé la teneur de l'attestation rédigée le 23 septembre 2015 à la demande de la direction de l'hôtel.

En réponse à une question de B_____, H_____ a précisé que celui-ci lui avait pris le bras dans le couloir, avait eu l'intention de l'embrasser et qu'elle avait eu peur. A chaque fois qu'elle prenait son travail et qu'elle le croisait pour lui dire bonjour, il lui faisait une bise sur la bouche. Les faits s'étaient passés dans le courant du mois de juillet et elle ne passait pas tous les jours avec B_____. En tout et pour tout, B_____ l'avait embrassée à quatre ou cinq reprises.

Outre qu'elle était timide, H_____ ne s'était pas plainte du comportement de B_____ avant le mois d'août 2015 car elle ne savait pas à qui s'adresser. Elle pensait par ailleurs que B_____ allait s'arrêter. Tout le monde lui demandait pourquoi elle ne voulait pas travailler le soir. Elle s'était finalement entretenue à ce sujet avec le manager du restaurant, G_____, qui était également son chef.

f. B_____ a contesté les déclarations faites par H_____, indiquant ne jamais avoir eu l'intention de l'embrasser ou de la toucher et précisant qu'il n'avait travaillé que dix jours avec elle durant les mois de juillet 2015 et d'août 2015 (soit cinq jours par mois). Il lui avait expliqué les rudiments du service et avait toujours été très poli. Elle lui avait dit qu'elle ne voulait plus travailler le soir car elle était dépassée par la charge de travail. Comme il ne pouvait pas modifier ses horaires, il lui avait proposé d'en discuter avec le chef de cuisine. B_____ a en outre expliqué que les plannings des mois de juillet et août produits par l'hôtel ne correspondaient pas à la réalité.

g. Entendue comme témoin, K_____, née en 1990, a indiqué que H_____ n'était pas venue elle-même lui relater les agissements de B_____. Elle avait entendu celle-ci en discuter avec un de ses collègues.

Lorsqu'elle l'avait questionnée à ce sujet, H_____ lui avait expliqué que B_____ cherchait à l'embrasser et ne se comportait pas d'une manière adéquate avec elle. K_____ n'avait pas été surprise. Au moment où elle avait commencé à travailler, B_____ lui avait en effet demandé si elle était vierge. Voyant sa réaction, il avait alors dit qu'il parlait du signe astrologique. Elle avait entendu que B_____ avait eu un comportement similaire avec d'autres collaboratrices, mais n'avait jamais été témoin de gestes ou paroles déplacés de sa part.

Selon K_____, H_____ avait été choquée par les agissements de B_____ et avait peur de travailler le soir. Comme celui-ci était d'un certain âge, H_____ n'avait pas su à qui s'adresser.

K_____ avait rapporté le contenu de sa discussion avec H_____ au chef de cuisine. Deux à trois jours s'étaient écoulés entre son entretien avec la précitée et le moment où celui-ci était allé rapporter les faits à la direction.

h. Entendu comme témoin, G_____, manager du restaurant, a indiqué que le chef de cuisine lui avait demandé s'il était informé des agissements perpétrés par B_____ envers H_____. A l'issue de cette discussion, il était allé voir la précitée qui lui avait confirmé ce qu'elle avait déjà rapporté au chef de cuisine.

G_____ avait assisté, le lendemain de cette conversation, à l'entretien lors duquel B_____ avait été licencié.

Sur question de B_____, G_____ a indiqué que la discussion qu'il avait eue avec le chef de cuisine avait dû avoir lieu au début du mois d'août 2015. A son souvenir, il avait été en vacances au mois de juillet 2015.

i. Entendue comme témoin, O_____, née en 1984, a déclaré qu'elle avait été apprentie à l'hôtel F_____ entre août 2013 et novembre 2015. Elle avait travaillé avec H_____ pendant deux semaines. Lorsque B_____ arrivait le matin, il ne

faisait pas la bise aux employés car les directives de l'hôtel l'interdisaient. Elle a décrit H_____ comme étant très réservée, ne parlant pas bien le français et n'aimant pas le travail en général. Elle avait eu peu de relations avec cette dernière.

j. Entendue comme témoin, N_____ a confirmé le contenu du courrier qu'elle avait adressé le 22 octobre 2015 à J_____, précisant que c'était elle qui l'avait écrit et que B_____ ne s'était pas excusé après l'événement qu'elle y relatait.

N_____ a par ailleurs indiqué avoir de bons rapports professionnels avec B_____ mais que ce dernier avait, à un moment donné, commencé à la toucher. Elle en avait parlé à son manager, P_____, qui lui avait dit de ne pas tenir compte de ces "blagues". Lorsque B_____ l'avait touchée pour la seconde fois, J_____ avait assisté à la scène mais n'avait pas non plus réagi. Par la suite, la direction des ressources humaines de l'hôtel lui avait indiqué ne pas être au courant de ces faits et lui avait proposé de déposer plainte contre B_____.

N_____ a confirmé que B_____ lui avait prêté de l'argent. Elle ne se rappelait toutefois plus ni la période ni la raison de ce prêt. Elle lui avait offert un polo pour son anniversaire, précisant qu'auparavant, ils avaient de bons rapports professionnels.

k. Egaleme nt entendu comme témoin, I_____ a confirmé le contenu de la note manuscrite du 22 octobre 2015, précisant l'avoir lui-même rédigée et l'avoir transmise à son manager, G_____. Il avait par ailleurs vu à plusieurs reprises B_____ observer H_____ avec un regard inapproprié, trahissant désir et envie à l'égard de cette dernière. Il n'avait pas vu d'autre geste déplacé de B_____ envers la précitée.

l. Entendu comme témoin, J_____ a confirmé avoir surpris B_____ poser la main sur les fesses de N_____ et lui avoir dit que c'était la dernière fois qu'il voyait cela. B_____ s'était toutefois défendu en affirmant qu'il ne s'était rien passé. J_____ n'avait pas porté l'incident à la connaissance de la direction mais l'avait mentionné le jour de la résiliation des rapports de travail du précité.

m. Entendu comme témoin, le serveur du restaurant a indiqué ne pas avoir été témoin des agissements de B_____ relatés par H_____ à sa collègue, K_____, et à lui-même .

n. Egaleme nt entendue comme témoin, Q_____, née en 1975, a déclaré avoir travaillé pour A_____ en qualité de portier, de chauffeur ainsi que pour des tâches de nettoyage entre le mois d'avril 2010 et le début de l'année 2011.

Lorsqu'elle avait travaillé comme portier, Q_____ avait des horaires identiques à ceux de B_____. Ce dernier était à son sens une personne très sérieuse. N'étant

pas son manager, il ne lui avait jamais donné d'ordres. Elle le considérait comme un ami et l'avait revu en dehors du travail. B_____ était très sérieux avec les autres dames et c'était lui qui formait les stagiaires. Il ne l'avait jamais embrassée ni fait de remarques à caractère sexuel et elle lui faisait pleinement confiance.

o. Entendu comme témoin, R_____ a indiqué avoir travaillé en tant que manager de restaurant à l'hôtel F_____ de 1994 à 1999 et de mars 2014 à juin 2015. Il avait été à ces occasions le supérieur de B_____.

R_____ a décrit B_____ comme une personne très impliquée dans son travail et dotée d'une grande conscience professionnelle. Il s'entendait bien avec ses collègues masculins et féminins. A son sens, B_____ aurait pu harceler des collaboratrices durant son temps de travail, mais il ne pensait pas qu'il l'avait fait.

R_____ a déclaré que des bruits de couloirs avaient fait état d'un possible renvoi de B_____, et que J_____ lui avait indiqué que B_____ "*ne rentrait plus dans ses plans de management*". R_____ ne se souvenait pas de l'époque à laquelle ces propos avaient été tenus.

R_____ n'avait pas connu H_____ ni n'avait travaillé avec elle.

p. Par courrier au Tribunal des prud'hommes du 19 mai 2016, B_____ s'est plaint du fait qu'il n'avait pas pu poser toutes les questions souhaitées au témoin principal H_____ et a précisé celles-ci à l'audience des débats principaux du 26 mai 2016.

Le Tribunal a rejeté cette demande à l'issue de l'audience, indiquant que la motivation figurerait dans le jugement final.

E. a. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a écarté les questions que B_____ souhaitait poser à H_____ au motif que les faits visés avaient pu être instruits lors des enquêtes, respectivement n'étaient pas pertinents. Sur le fond, il a retenu que les enquêtes avaient permis d'établir que B_____ s'était fait l'auteur à répétition de reprises de comportements douteux à l'égard de ses collègues et qu'il avait notamment proféré une métaphore à connotation sexuelle explicite envers H_____. Bien qu'il se soit déroulé devant un supérieur hiérarchique, cet épisode n'avait toutefois donné lieu à aucun avertissement formel. Le manager du restaurant avait par ailleurs informé le chef de cuisine des agissements de B_____ au début du mois d'août 2015. La direction de l'hôtel avait cependant attendu plusieurs semaines avant de licencier son employé, sans enquêter réellement sur les faits en vue de vérifier l'étendue exacte des accusations portées contre le précité. Le licenciement immédiat devait dès lors être considéré comme tardif. A_____ était dès lors tenue de verser son salaire pendant le délai de congé à B_____.

Le Tribunal a en revanche rejeté les prétentions de B_____ en paiement de trois jours de congé pour le mariage conclu au mois de septembre 2015, le contrat de travail ayant pris fin avant cette date, d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée, compte tenu de la faute qui lui était imputable, et d'une indemnité pour longs rapports de travail, ces derniers n'ayant pas atteint la durée requise.

b. Le Tribunal a justifié sa décision du 10 août 2016 mettant les frais de la procédure à la charge de B_____ par le fait que ce dernier n'avait que très partiellement obtenu gain de cause et par le nombre d'audiences qui avaient dû être tenues.

EN DROIT

- 1.** Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

- 2.**
 - 2.1** L'appel doit être formé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 3 et 311 CPC). L'appelant doit joindre à son acte un exemplaire de la décision attaquée (art. 311 al. 2 CPC). En cas d'omission, l'instance d'appel lui impartit un délai pour rectifier le vice, sous peine d'irrecevabilité de l'acte (BOHNET, CPC, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 30 ad art. 132 CPC et JEANDIN, ibidem, n. 13 ad art. 312 CPC).

 - 2.2** En l'espèce, le courrier déposé le 15 août 2016 au greffe du Tribunal des prud'hommes par B_____ (ci-après "l'intimé") tendait à la rectification du chiffre 4 du dispositif du jugement. Il était dès lors assimilable à un appel et a été transmis pour raison de compétence à la Cour de céans, qui a imparti un délai de cinq jours à l'intimé pour produire un exemplaire de la décision attaquée. Celui-ci n'ayant pas donné suite à cette invitation dans le délai imparti, ni n'ayant sollicité de délai supplémentaire pour ce faire (art. 144 al. 2 CPC), l'appel qu'il a formé le 15 août 2016 doit être déclaré irrecevable.

 - 2.3** L'appel formé par A_____ (ci-après "l'appelante") en date du 14 septembre 2016 a en revanche été formé dans la forme et le délai prévus par la loi. Il est dès lors recevable.

- 3.**
 - 3.1** La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse (art. 313 al. 1 CPC). Lorsqu'un appel est déclaré irrecevable faute de paiement de l'avance de frais, la partie qui l'a formé a le droit de déposer un appel joint contre l'appel principal de son adversaire (BOHNET, CPC Commenté, 2016, n. 3 ad art. 313 CPC et les réf. cit.). La question de savoir si une conclusion absente de l'appel principal peut être prise dans l'appel joint et si l'argumentation d'une

conclusion de l'appel principal peut être renforcée dans l'appel joint a en revanche été laissée ouverte (BOHNET, op. cit., 2016, n. 2 ad art. 313 CPC).

Les exigences de recevabilité de l'appel joint sont identiques à celles prévalant pour l'appel principal, en particulier pour ce qui concerne la forme écrite, la motivation et les conclusions (JEANDIN, op. cit., n. 4 ad art. 313 CPC).

De même, les exigences quant à la motivation de l'appel sont applicables par analogie à la réponse à l'appel (ATF 142 III 271 consid. 2.2).

3.2 En l'espèce, l'intimé a formé un appel joint en marge de sa réponse à l'appel principal, dans lequel il a, d'une part, repris les conclusions contenues dans son appel du 15 août 2016 – à savoir la rectification du montant à rétrocéder à C_____ – et, d'autre part, sollicité la condamnation de l'appelante au versement d'une indemnité pour licenciement injustifié à hauteur de trois mois de salaire et aux frais de la procédure de première instance.

Conformément aux principes exposés ci-dessus, l'intimé était fondé à remédier à l'irrecevabilité de son appel initial en reprenant les conclusions qui y figuraient dans un appel joint. La conclusion relative à la rectification du montant à rétrocéder à C_____ est dès lors recevable.

S'agissant des conclusions de l'intimé qui ne figuraient pas dans l'appel initial (octroi d'une indemnité pour licenciement injustifié et prise en charge des frais de la procédure de première instance), la question de leur recevabilité n'est pas tranchée à ce jour. Elle souffrira cependant de rester indécise au vu de l'issue du litige.

Formé dans le délai utile et selon la forme prescrite par la loi, l'appel joint sera, en tant que de besoin, déclaré recevable.

3.3 Compte tenu de l'issue du litige, la recevabilité de la réponse de C_____, qui était dénuée de conclusions et de motivation, souffrira également de rester indécise.

- 4.** L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle aurait été informée du comportement de l'intimé au début du mois d'août 2015 et aurait tardé à réagir en ne licenciant celui-ci que le 20 août 2015. L'intimé aurait en effet été averti par le manager du restaurant au mois de juillet 2015, après avoir tenu des propos de mauvais goût envers H_____. En dépit de cette mise en demeure, il aurait continué à harceler la précitée, allant jusqu'à l'attirer dans un couloir pour la toucher et tenter de l'embrasser. Ce fait n'aurait été porté à la connaissance de l'appelante que le 19 août 2015. Le licenciement ayant été prononcé le lendemain, il serait valable. Le reproche selon lequel l'appelante n'aurait pas enquêté sur les accusations portées contre l'intimé était par ailleurs infondé puisque les soupçons

qui pesaient contre lui auraient été postérieurement confirmés par divers témoignages écrits.

L'intimé fait pour sa part valoir qu'il aurait été licencié sur la base d'un simple soupçon et sans que l'appelante l'ait confronté avec la plaignante, dont il réfutait pourtant les accusations. Le motif invoqué à l'appui du congé ne constituerait par ailleurs qu'un prétexte. Celui-ci serait en réalité dû à son refus de renoncer à sa sixième semaine de vacances.

4.1 L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1).

4.1.1 L'employeur doit, conformément à l'art. 328 al. 1 CO, protéger la personnalité de ses employés, en particulier veiller à ce que ceux-ci ne soient pas harcelés sexuellement (JAR 1992 p. 166).

On entend par harcèlement sexuel notamment : des avances, des gestes non désirés et importuns – contact physique, attouchement, invitation orale et écrite avec intention perceptible, proposition d'acte sexuel, des propos obscènes et sexistes ou encore des regards insistants (WYLER, Droit du travail, 2014, 3^{ème} éd., p. 346 ; ATF 126 III 395 consid. 7a/bb, *in* SJ 2001 I 145; arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1).

La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd, *in* JAR 2002 p. 207; arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Le harcèlement sexuel constitue ainsi un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du droit du travail, 3^{ème} éd., 2010, p. 276).

4.1.2 La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les arrêts cités). Lorsque les faits sont incertains, les délais pour résilier ne sont pas aussi contraignants, mais la partie qui entend résilier doit alors établir les faits sans délai et avec diligence (WYLER, op. cit., p. 592 s.). Ainsi, lorsqu'un ou des travailleurs se plaignent de harcèlement sexuel, l'employeur doit contrôler le bien-fondé de l'accusation, en veillant à protéger la personnalité de tous les travailleurs impliqués, accusateur(s) et accusé(s). Il convient de tenir compte, d'une part, de la gravité d'une telle accusation et de la nécessité de protéger les travailleurs victimes de tels actes et, d'autre part, des conséquences négatives pour le travailleur accusé, que ce soit sur le plan personnel ou sur l'avenir professionnel ; l'employeur doit dès lors tirer les choses au clair avec rapidité et détermination, mais également avec prudence et sans parti pris (ATF 138 I 113 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_238/2007 du 1^{er} octobre 2007 consid. 4.3).

Il appartient à la partie qui résilie avec effet immédiat de prouver l'existence de justes motifs (ATF 130 III 213 consid. 3.2 p. 221 et l'arrêt cité). L'employeur qui licencie sur-le-champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls (WYLER, op. cit., p. 495 ; BRUNNER BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., p. 277). S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_251/2009 du 29 juin 2009, consid. 2.1).

4.1.3 Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de ces preuves en fonction des circonstances concrètes qui lui sont soumises, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés (ATF 133 I 33 consid. 21; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, *in* JdT 2003 I 606).

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il 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).

4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'appelante a signifié la résiliation immédiate des rapports de travail à l'intimé en date du 20 août 2015. Est en revanche litigieuse la question de savoir si l'appelante a démontré l'existence des justes motifs invoqués à l'appui du licenciement dans son courrier du 25 septembre 2015 et agi avec la célérité requise à compter du moment où elle a eu connaissance de ceux-ci.

4.2.1 Les enquêtes ont en premier lieu permis d'établir que le manager du restaurant avait surpris l'intimé au mois de juillet 2015 alors que celui-ci tenait des propos à connotation sexuelle envers la stagiaire susvisée et l'avait mis en demeure de ne pas réitérer de tels agissements. Le manager du restaurant n'a pas précisé la date de l'incident lors de son audition mais l'attestation qu'il a rédigée à l'attention de l'appelante situe celui-ci au milieu du mois de juillet 2015. La stagiaire a pour sa part indiqué dans son attestation du 23 septembre 2015, dont elle a confirmé la teneur devant les premiers juges, que l'intimé avait commencé à proférer des plaisanteries obscènes dès la deuxième semaine de son stage, soit à partir du 6 juillet 2015. Il résulte en outre des plannings versés au dossier que la précitée et l'intimé ont travaillé ensemble durant la soirée du mardi 7 juillet 2015. Il sera dès lors admis que l'incident a eu lieu à cette date.

4.2.2 La stagiaire a ensuite indiqué dans l'attestation susvisée qu'après un mois dans l'établissement, l'intimé lui avait demandé de la suivre dans un couloir où il aurait commencé à la toucher et tenté de l'embrasser, ce qu'elle avait refusé avant de partir. Lors de son audition, la stagiaire a précisé que l'intimé lui avait pris le bras dans le couloir, avait eu l'intention de l'embrasser et qu'elle avait eu peur.

Certes, aucun des témoins auditionnés par le Tribunal n'a assisté à cette scène et n'a été en mesure de confirmer les faits allégués par la victime. Le chef de cuisine, le manager du restaurant et la responsable des petits déjeuners se sont cependant chacun entretenus avec la stagiaire et ont tous rapporté les mêmes éléments, à savoir que l'intimé avait emmené celle-ci dans un endroit isolé où il avait tenté de la toucher et de l'embrasser contre son gré. La responsable des petits déjeuners a précisé que la stagiaire avait eu l'air choquée lorsqu'elle lui avait relaté les faits et qu'elle avait peur de travailler le soir à l'hôtel en compagnie de l'intimé.

Il ressort également de l'attestation rédigée par la stagiaire et de son témoignage que l'intimé a essayé à une, voire plusieurs reprises, de l'embrasser sur la bouche en arrivant au travail. Le chef de cuisine, le manager du restaurant et la responsable des petits déjeuners ont chacun confirmé que la stagiaire leur avait rapporté ces faits. I_____ a quant à lui vu l'intimé embrasser une fois la stagiaire sur la joue, alors que le règlement de l'hôtel l'interdisait et que plusieurs témoins

ont indiqué que l'intimé ne faisait pas de même avec ses autres collègues féminines.

I_____ a par ailleurs attesté avoir vu à plusieurs reprises l'intimé observer sa collègue avec un regard empreint de désir et d'envie, ce dont la précitée s'est également plainte.

Les enquêtes ont en outre permis d'établir que l'intimé s'était livré par le passé à des actes similaires avec deux autres jeunes employées. Lorsque la responsable des petits déjeuners avait commencé à travailler à l'hôtel en 2011, alors qu'elle était âgée de 21 ans, l'intimé lui avait demandé, sous le prétexte d'une plaisanterie, si elle était vierge. Il avait également eu plusieurs gestes à connotation sexuelle à l'égard du témoin N_____, dont l'un en présence du chef de cuisine.

4.2.3 Dès lors, quand bien même aucun tiers n'a été directement témoin des baisers ou des attouchements perpétrés par l'intimé sur la stagiaire dans un couloir de l'hôtel à la fin du mois de juillet 2015, la Cour considérera qu'au vu de la concordance des témoignages recueillis par le Tribunal, il n'existe guère de doute significatif sur la survenance de ces événements. La conviction de la Cour est en outre renforcée par le fait que deux autres employées de l'hôtel, d'un âge proche de celui de la plaignante, ont attesté avoir été précédemment victimes d'actes ou de propos attentatoires à leur intimité de la part de l'intimé.

Les agissements commis par l'intimé sont constitutifs de harcèlement sexuel et gravement attentatoires à la personnalité de la plaignante. Partants, ils étaient suffisamment graves pour justifier son licenciement immédiat. L'appelante était d'autant plus fondée à recourir à cette mesure que l'intimé a agi alors qu'il avait déjà été pris en flagrant délit à deux reprises par le manager du restaurant et le chef de cuisine. Dès lors qu'elle avait l'obligation de protéger ses employés, il ne pouvait par ailleurs être attendu de l'appelante qu'elle s'accommode d'une poursuite des rapports de travail jusqu'au prochain terme de congé.

Les enquêtes n'ont au surplus aucunement permis d'établir les thèses défendues par l'intimé en relation avec les motifs de son licenciement. Un témoin a certes mentionné des "*bruits de couloir*" évoquant un possible renvoi de l'intimé et une déclaration du chef de cuisine selon laquelle l'intimé "*ne rentrait plus dans ses plans de management*". Compte tenu de leur caractère vague et de l'absence d'indication quant à la date à laquelle ils ont été tenus, il ne peut toutefois être inféré de ces propos que le licenciement de l'intimé reposerait sur un autre motif que celui avancé par l'appelante.

Il ne résulte pas davantage de la procédure que l'intimé aurait été licencié en raison de son refus d'accepter la suppression de sa sixième semaine de vacances. Le manager du restaurant a au contraire indiqué à ce sujet que la direction de l'hôtel avait finalement renoncé à soumettre un avenant en ce sens à l'intimé en

raison de la disponibilité dont il avait fait preuve pour remplacer ses collègues absents.

Force est dès lors de constater que le licenciement immédiat de l'intimé reposait sur de justes motifs et était valable de ce point de vue.

4.2.4 Il reste à déterminer si l'appelante a été informée de l'événement litigieux en date du 19 août 2015 comme elle le soutient, auquel cas le licenciement aurait été notifié en temps utile à l'intimé, et si elle a suffisamment établi les faits avant de résilier les rapports de travail.

S'agissant de la date de survenance de l'événement, la stagiaire a indiqué que celui-ci avait eu lieu au terme de son premier mois de stage dans l'établissement soit à la fin du mois de juillet 2015. Or, il ressort des plannings et des relevés d'heures versés à la procédure que la précitée et l'intimé étaient tous deux de service le soir en date des 24, 29, 30 et 31 juillet 2015. Le manager du restaurant a quant à lui indiqué qu'il était en vacances lorsque l'événement susvisé s'était produit et qu'il avait appris ceux-ci au cours du mois de juillet. Au vu de ces éléments, il est établi que l'incident est survenu entre le 24 et le 31 juillet 2015.

Questionné par l'intimé sur la date à laquelle il avait été informé de cet incident, le manager du restaurant a certes indiqué que son entretien avec le chef de cuisine avait eu lieu au début du mois d'août 2015. Il avait toutefois indiqué au préalable qu'il s'était entretenu avec la stagiaire au sujet des agissements de l'intimé le lendemain de sa conversation avec le chef de cuisine et qu'il avait, le jour suivant, assisté au licenciement de l'intimé par la direction de l'hôtel.

Le chef de cuisine a pour sa part indiqué avoir discuté des événements susvisés avec le manager du restaurant la veille du licenciement de l'intimé.

Les témoignages susvisés ne peuvent dès lors que conduire à retenir que l'entretien entre le manager du restaurant et le chef de cuisine a eu lieu l'avant-veille ou la veille du licenciement de l'intimé, et non au début du mois d'août comme le manager l'a laissé entendre par la suite.

Les autres éléments figurant au dossier confirment que le manager du restaurant et le chef de cuisine n'ont été informés qu'à compter du 17 août 2015 des agissements perpétrés par l'intimé. La stagiaire a en effet indiqué qu'elle n'avait pas été en mesure de parler immédiatement avec ses collègues des attouchements dont elle avait été victime. Le chef de cuisine et la responsable des petits déjeuners ont quant à eux chacun situé leurs entretiens avec la précitée aux alentours du 18 août 2015, ce qui résulte également du courrier envoyé par le chef de cuisine à la direction de l'hôtel le 20 août 2015. A l'inverse, aucun élément n'indique que celui-ci aurait été informé de l'événement litigieux avant son retour de vacances le 17 août 2015.

La Cour retiendra par conséquent qu'après l'épisode du bar survenu au mois de juillet 2015, qui avait donné lieu à une remontrance orale du manager du restaurant, l'appelante a été avisée au plus tôt le 18 août 2015 du fait que l'intimé avait réitéré ses agissements à l'encontre de la stagiaire. Il s'ensuit que le licenciement de l'intimé intervenu en date du 20 août 2015 ne saurait être considéré comme tardif, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

4.2.5 Il ne saurait en outre être fait grief à l'appelante d'avoir licencié l'intimé sur la base d'un simple soupçon et sans procéder à une enquête interne visant à vérifier l'étendue exacte des accusations portées contre lui.

Lorsqu'il a été informé des faits, le chef de cuisine a en effet immédiatement demandé à la responsable des petits déjeuners de se renseigner auprès de la plaignante. Il s'est ensuite lui-même entretenu avec cette dernière afin de vérifier la véracité de ses dires et a interrogé le manager du restaurant sur l'événement survenu au bar au mois de juillet 2015, puis a rapporté ces faits au directeur de l'hôtel. Un entretien en présence dudit directeur, de la cheffe des ressources humaines, du chef de cuisine et du manager du restaurant a été organisé dans la foulée afin de relater les faits à l'intimé et de lui permettre de s'exprimer à ce sujet. Celui-ci a nié les accusations dont il était l'objet à l'exception de l'épisode du bar, qu'il a tenté de minimiser, et a été licencié à l'issue de l'entrevue.

Il appert dès lors qu'à compter du moment où elle a été informée des agissements perpétrés par l'intimé, l'appelante a agi avec diligence et célérité en vue d'élucider les faits, sans que son attitude ne dénote un manque d'objectivité vis-à-vis de l'intimé. Compte tenu de la nécessité de protéger la personnalité de la plaignante et de préserver la réputation de l'intimé, il ne saurait par ailleurs être reproché à l'appelante de ne pas avoir organisé de confrontation entre les protagonistes ou de ne pas avoir cherché à entendre l'ensemble du personnel sur les événements litigieux. Il n'appert enfin pas que l'appelante ait porté préjudice à l'intimé en divulguant les faits à l'origine du licenciement à des collaborateurs qui n'auraient pas été directement concernés par les événements.

Le grief de l'intimé selon lequel il aurait été licencié sur la base de simples soupçons est par ailleurs dénué de pertinence dès lors que les enquêtes ont permis d'établir la véracité des motifs invoqués par l'appelante.

4.3 Le licenciement immédiat de l'intimé s'avérant en tous points valable, l'appel sera admis. L'intimé sera dès lors débouté de ses conclusions tendant au versement de sa rémunération durant le délai de congé et à l'octroi d'une indemnité pour résiliation injustifiée. C_____ sera également déboutée de ses conclusions tendant au remboursement des indemnités de chômage versées à l'intimé durant son délai de congé.

-
5. **5.1** Aux termes de l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance. Cette décision intervient d'office (art. 105 al. 1 CPC ; TAPPY, CPC, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 3 ad art. 105 CPC).

5.1.1 Le juge est dessaisi de la cause au moment où il a prononcé sa décision. Sa compétence s'éteint, de sorte qu'il ne peut plus modifier sa décision, sauf lorsqu'il est saisi d'une demande de révision, que, d'office ou sur requête, aux conditions de l'art. 334 CPC, il doit interpréter ou rectifier sa décision ou encore lorsqu'il est saisi d'une requête de restitution de délai fondée sur l'art. 148 CPC (HOHL, Procédure civile, Tome 1, 2^{ème} éd., 2016, n. 2275).

5.2 En l'espèce, dans son jugement du 8 août 2016, le Tribunal a dit que la procédure était gratuite (chiffre 5 du dispositif). Le 10 août 2016, il a rendu une "*décision sur frais*" annulant ce point du dispositif, arrêtant les frais judiciaires à 500 fr. et mettant ceux-ci à la charge de l'intimé.

5.2.1 Au moment où il a rendu cette décision, le Tribunal était toutefois dessaisi de la cause, ayant statué sur celle-ci par jugement du 8 août 2016. Il n'avait été saisi d'aucune demande de révision. Le règlement des frais dans le dispositif du jugement n'était par ailleurs entaché d'aucune erreur matérielle, susceptible d'être rectifiée d'office. Il s'ensuit que le Tribunal n'avait pas la compétence de modifier unilatéralement le jugement qu'il avait préalablement rendu.

Au vu de ce qui précède, la décision sur frais rendue le 10 août 2016 sera ignorée.

5.2.2 Il reste à se prononcer à nouveau sur les frais de première instance. En l'occurrence, l'intimé succombe entièrement. Il convient dès lors de mettre à sa charge les frais judiciaires de la procédure; ceux-ci seront fixés à 500 fr. et compensés avec l'avance du même montant qu'il a versée (art. 95, 106 al. 1 et 111 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC).

Il ne sera pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC).

6. La valeur litigieuse ne s'élevant plus qu'à 26'672 fr. 80 en appel, la procédure devant la Cour est gratuite (art. 22 al. 2 LaCC; art. 71 RTFMC).
7. Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare irrecevable l'appel interjeté le 15 août 2016 par B_____ contre le jugement JTPH/299/2016 rendu le 8 août 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18557/2015.

Déclare recevable l'appel interjeté le 16 septembre 2016 par A_____ contre le jugement susvisé.

Déclare en tant que de besoin recevable l'appel joint interjeté le 21 octobre 2016 par B_____ contre le jugement susvisé.

Au fond :

Annule le jugement entrepris.

Cela fait, statuant à nouveau :

Déboute B_____ et C_____ de toutes leurs conclusions.

Arrête les frais judiciaires de première instance à 500 fr., les met à la charge de B_____ et les compense avec l'avance de frais du même montant fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens de première instance.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit que la procédure d'appel est gratuite.

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.